

Edité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT)
7, rue Guy Môquet Bt N BP8 94801 VILLEJUIF - Téléphone 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33 - Mèl : sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr
ISSN 0180-5398 CP 0904S05392 Directeur de la publication : Jean Omnès - Imprimé par AJC BP4 91750 CHAMPCUEIL - Périodicité : mensuelle

SPECIAL

Journées d'Etudes du sntrs-cgt 30 et 31 janvier 2002 au CNRS à Ivry.

Comme vous le savez notre syndicat organise deux journées d'études
les jeudi 30 et vendredi 31 janvier 2002 dont les thèmes sont :

- **Politique scientifique,**
- **Europe, universités, régions**
- **Recrutement, promotion, évaluation, carrières.**

Sont invités à participer à ces journées d'études :
Les élus du Comité National du CNRS, les élus aux Commissions Scientifiques
Spécialisées INSERM et aux instances d'évaluation de l'IRD,
de l'INRIA et aux Conseils Scientifiques et Conseils d'Administration,
Les membres de la Commission Exécutive,
Un représentant par région.
Nous invitons également les camarades des autres syndicats
CGT de la Recherche.

**Nous appelons les camarades des régions et des sections à préparer les débats
sur les différents thèmes évoqués.**

Ce BRS constitue une base de réflexion
pour engager le débat dans
les sections.

SOMMAIRE

Pages 2 à 6
Pages 6 à 10
Pages 11 à 14

Groupe « Politique Scientifique »
Groupe « Recrutement, promotion, carrière »
Groupe « Europe, universités, régions »

Groupe de travail « Politique Scientifique »

Bien évidemment nous ne partons pas de rien sur ce thème « Politique scientifique » : textes du 23^{ème} congrès de décembre 1999 et des congrès précédents, Journées d'études des 1&2 décembre 1998, plus de multiples expressions du syndicats depuis tant dans le BRS, par communiqués ou par débat sous forme de tribune libre. De plus, des groupes de travail ont déjà fonctionnés au niveau national, notamment sur la politique scientifique, mais cette réflexion s'est quelque peu étiolée depuis. Donc il importe de se référer à ces textes, en premier lieu bien évidemment à celui du 23^{ème} congrès qui définit notre orientation générale : il faut donc bien le relire.

Mais depuis la fin 1999, bien des choses ont bougé dans notre secteur : changement de Ministre mais sans véritablement de changement de politique au niveau gouvernemental.

Pour plus de clarté, ce document est présenté avec une **analyse générale de la politique scientifique actuelle, et un thème plus « transversal »**, qui nous a semblé utile d'individualiser tant les enjeux sont aujourd'hui importants dans ce domaine : **Sciences et Technologies de l'Information et de la Communication (STIC)**.

Pour les Journées d'Etudes, le groupe de travail souhaite que les camarades, en particulier les **élus dans**

les instances scientifiques (sections du CN, CSS, Conseils de Département, CS, CA), puissent rapidement donner **quelques informations précises** sur :

- 1) **la part des contrats externes dans les budgets** des départements du CNRS ou de l'INSERM (hors salaires).
- 2) **comment est mis en œuvre la politique scientifique** dans chaque département (et à l'INSERM) (appels d'offres, équipes projets, interdisciplinarité...)

Il nous a semblé que la question centrale pouvait être : **« Le CNRS ou l'INSERM ont-ils encore les moyens de leur politique ? »**

-- par rapport au poids de plus en plus important des **financements des Régions**,

--par rapport à l'**intégration forcée aux Universités**, aux contraintes imposées par les **Ecoles Doctorales**,

--par rapport au développement de toutes les **structures externalisées** hors des EPST tels les génopôles, les Maisons de l'Homme et autres instituts divers.

Autant de réflexions à approfondir pour les Journées d'Etudes du SNTRS, à partir de nos analyses présentées ci-dessous.

Quelle politique de recherche pour les organismes ?

Le pouvoir politique n'a de cesse, depuis de nombreuses années, de vouloir contrôler les orientations scientifiques des laboratoires des EPST afin de les asservir à sa stratégie et à celle des entreprises. Toute la philosophie du gouvernement fut résumée par C Allègre « *La recherche : c'est fait pour gagner de l'argent !* ». Pour le ministre de la recherche l'existence des EPST constituait un obstacle à la soumission de la recherche publique aux impératifs de profits des entreprises (voir la Loi de l'innovation votée en 1999). L'échec d'Allègre dans son attaque frontale contre les EPST n'a nullement remis en cause les fondements de cette politique. Son successeur R G Schwarzenberg met en œuvre « les principes » de son prédécesseur en profitant de l'intégration d'une grande partie des forces syndicales à la stratégie du gouvernement. Il met en place un dispositif diversifié qui lui permet d'asservir l'ensemble du système national de recherche aux axes définis par le pouvoir politique.

Afin de **piloter les laboratoires**, il dote les deux fonds qu'il gère directement (Fonds pour la recherche et la technologie ou FRT, Fonds pour la science ou FNS) d'un montant de l'ordre du tiers des crédits de paiement de l'ensemble des EPST. Afin de contourner les organismes de recherche qui constituent malgré tout des lieux de résistance aux directives ministérielles grâce au statut des personnels, le gouvernement externalise des domaines entiers de recherche. Cette **externalisation** est opérée par la création de nombreux **GIP** dont il assure la direction, des **sociétés civiles** telle celle gérant Soleil ainsi que par le

projet de création de laboratoires spatiaux régionaux qui ne sont plus gérés directement par le Cnrs et le Cnes. L'AFM joue un rôle équivalent au GIP dans le domaine biomédical, en servant de façade au ministère dans sa politique de pilotage.

L'évolution des **IFR** en instituts dirigés directement par un comité de pilotage du Ministère via un mandarin local vise à sortir les laboratoires publics de la tutelle des organismes. La transformation des unités en équipes au sein de départements éclate le système en entités concurrentes instables totalement asservies au directeur d'institut. Ce système se met en place dans le biomédical à Cochin et à Purpan (Toulouse). La direction du Cnrs pousse à leur création en chimie. Ces instituts appelés à évoluer en **instituts autonomes** doivent devenir les nœuds des réseaux de recherche européens. **L'espace européen de la recherche** devra être structuré à partir de 2003 autour de réseaux constitués de regroupements autonomes transfrontaliers intégrant éventuellement des partenaires industriels. Ces réseaux seront formés sur la base d'appels d'offres centrés sur les mêmes priorités que celles définies par le gouvernement français (STIC, génomique, neurosciences). Les laboratoires spatiaux régionaux sont l'équivalent des instituts définis plus haut. Ils permettent au Cnrs et au Cnes de diminuer leurs effectifs techniques en les regroupant au sein de ces pôles et de contraindre les laboratoires à s'impliquer dans les programmes que le ministère aura décidés. Ces laboratoires régionaux constitueront les centres d'excellence des réseaux européens. A l'Inserm, où une grande partie des

laboratoires travaillent sur les axes prioritaires, le pilotage est renforcé par les Intercommissions, qui constituées d'élus issus des Commissions et de nommés majoritaires procèdent au recrutement de chercheurs uniquement sur les disciplines prioritaires.

Mais l'asservissement complet des hommes et des organismes à la stratégie du pouvoir est obtenu par la mise en place **au Cnrs d'un contrat d'établissement**. Le gouvernement doit définir un certain nombre d'objectifs que l'organisme s'engage à remplir. Ces objectifs étant atteints par l'affichage des postes, le redéploiement de 20% des postes libérés par les départs en retraite, par le contrat passé entre l'organisme et chacun de ses chercheurs et par la mise en place de procédures de suivi du déroulement du contrat. Les priorités sont de deux ordres : thématiques et non thématiques c'est à dire pour ces dernières la capacité à collaborer avec l'industrie, à faire de l'enseignement pour compenser l'insuffisance d'effectifs des enseignants-chercheurs, et à s'intégrer dans les réseaux de l'espace européen en cours de constitution. C'est la fin de tout espace de liberté, de toute créativité. Les chercheurs ne sont plus que des metteurs en oeuvre de stratégies élaborées en dehors des laboratoires dans les aréopages ministériels et dans les groupes de pression gravitant autour. Chaque chercheur devra justifier son salaire et sa présence dans l'organisme en fonction de sa capacité à réaliser son contrat. Il s'agit ni plus ni moins **d'un contrat marchand** que la direction du Cnrs veut substituer au contrat collectif qu'est le statut cadre de fonctionnaire.

Cette politique de focalisation sans précédent sur un nombre limité de disciplines (informatique et certaines sous disciplines des sciences de la vie) se fait au détriment de l'ensemble des autres disciplines qui voient leurs financements mais aussi leurs effectifs se réduire. Cette réduction des moyens ne peut pas être sans conséquence à terme sur les disciplines.

La conception que le pouvoir a de la recherche est essentiellement utilitariste et techniciste. Il veut gérer la recherche comme n'importe qu'elle activité de production ou de service. C'est à dire : fixer des objectifs et gérer le système et les personnels de façon à atteindre ces objectifs. Cette politique est conceptualisée par une technocratie externe au milieu scientifique qui exerce un rôle déterminant au sein du ministère et dans les directions générale des EPST. Ce qui intéresse le ministère et les directions d'organismes, c'est de soutenir des opérations susceptibles de **faire de l'argent** et des opérations « **à la mode** » (voir département des STIC, ci-dessous) qui par des campagnes médiatiques présente l'avantage de récolter des fonds. Le système de contractualisation est là pour contraindre la communauté scientifique à se plier aux objectifs définis par les forces économiques et politiques dominantes. Loin d'améliorer le système, ces orientations ne peuvent qu'affaiblir la compétitivité de la recherche. Ces programmes mis en oeuvre en dehors de tous débats scientifiques ne sont jamais évalués. Ainsi, les programmes du **génopôle** ne sont connus que du seul ministère et aucun bilan de son activité n'a jusqu'à présent été publié, aucun bilan n'a été fait des programmes gérés par l'AFM grâce au Téléthon, entre les sommes investies, les espoirs scandaleusement suscités et le bilan scientifique réel !

Cette politique n'est pas linéaire, elle n'est pas exempte de contradictions, de conflits d'intérêt, d'évolutions

dans sa concrétisation. Déstructurer le service public de recherche est une chose, le remplacer par un système cohérent est une autre affaire. Comment faire de la science en marginalisant les scientifiques ? Comment concrétiser et rendre productif une architecture de la recherche élaborée par des technocrates ? Ce n'est pas si simple ! Ainsi, l'idée d'intégrer les EPST dans le système universitaire qui était encore en vogue l'année dernière est quasiment abandonnée, l'université se révélant incapable de structurer une quelconque politique scientifique. Tout cela est source de beaucoup d'incohérences, de désorganisations.

Les récents rapports de la cour des comptes (2000) de l'observatoire des sciences et techniques (2000) et de la Commission européenne (2001) concluent tous que **la recherche de notre pays subit depuis plusieurs années un lent déclin**. Déclin qui n'est que la conséquence de la réduction continue de l'effort de recherche, de la réduction de l'autonomie des EPST à l'égard du pouvoir politique, de l'éviction de la communauté scientifique dans l'élaboration des orientations de recherche et de la focalisation de l'effort de recherche sur un nombre de plus en plus réduits de disciplines.

Il faut rompre avec cette politique de déclin. Il est de notre responsabilité de syndicat de travailleurs scientifiques de défendre une politique de recherche qui réponde aux besoins de connaissances et de développement de l'humanité.

Le principe général d'organisation de la recherche doit reposer sur **l'autonomie d'organismes responsables**. Pour que cette autonomie à l'égard du pouvoir politique ait un sens, leurs crédits de paiement doivent être singulièrement revalorisés. Cette autonomie est liée au **statut des personnels** et à la politique de l'emploi. **Les EPST doivent embaucher jeunes et sur Statut de la Fonction publique**. Le pouvoir politique doit être à l'écoute de la communauté scientifique, qui définit et reformule en permanence de nouveaux objectifs de recherche en fonction des avancées propres à chaque domaine. La Direction générale des organismes doit garder la responsabilité de la stratégie scientifique et de sa mise en oeuvre. Tous les domaines de recherche qui ont été externalisés doivent réintégrer les EPST. La définition des grands programmes de recherche doit résulter du travail des organismes de recherche et les décisions d'engagement doivent être prises dans la transparence au terme d'un processus d'évaluation associant la communauté scientifique aux débats préalables et aux arbitrages. **Le laboratoire** : regroupement librement consenti d'équipes sur des intérêts partagés **doit rester l'unité de base dans l'organisation de la recherche**. L'évaluation des laboratoires comme celle des chercheurs doit reposer avant tout sur la pertinence de la démarche scientifique. Le développement d'une politique de recherche coordonnée entre les gouvernements européens impose au syndicat d'affronter les questions de stratégie scientifique, de financements, et d'évaluation par les structures européennes. Il devra rapidement faire des propositions et essayer de les faire partager aux syndicats ou associations de travailleurs scientifiques des autres pays européens (voir les réflexions du groupe de travail du SNTRS sur ces questions).

QUELLE EST LA POLITIQUE POURSUIVIE PAR LE DEPARTEMENT STIC ?

UN PREMIER CONSTAT : En accord avec la politique budgétaire décidée par le gouvernement, on observe que le **département STIC dispose désormais de moyens (financiers, postes) importants par rapport à d'autres secteurs du CNRS (SPI, SDU, SPM,...etc)**. Cette concentration de moyens au département STIC pose un certain nombre de problèmes :

1°) Comment ces moyens sont-ils gérés ?

2°) Qui décide de la distribution de ces moyens ?

3°) A partir de quels critères (scientifiques ou autres) ces moyens sont-ils distribués ?

4°) A qui sont-ils donnés ?

5°) Ces moyens, pour quoi faire ?

UN SECOND CONSTAT : Via les différentes présentations faites par le Directeur scientifique du département, via les affichages de postes et les actions développées actuellement par le département, nous disposons d'un début de réponses aux questions précédentes. Pour cela il suffit de se référer aux déclarations affichées par la direction de ce département depuis sa création, c'est-à-dire depuis maintenant un an. D'ailleurs la direction du département vis -à-vis de ces questions tient un discours clair. Par exemple concernant les **Actions Spécifiques**, et les **Actions « jeunes équipes, mobilité et jeunes chercheurs »**, elle affiche (cf. le web du CNRS/STIC) qu'elle décidera (sous entendu, seule) des moyens alloués à ces actions et qu'elle désignera (sous entendu, seule) les heureux bénéficiaires de ces moyens.

UN TROISIEME CONSTAT qui rejoint le second : nous avons pu observer que la direction du département n'a jamais daigné consulter les instances élues sur les questions aussi importantes que celles :

1°) Des raisons de postes fléchés en section 07 ?

2°) De justifier du choix des thèmes de ces **Actions Spécifiques**, ces **Actions « jeunes équipes, mobilité et jeunes chercheurs »** et des critères retenus qui ont conduit à ces choix ?

3°) De l'évaluation des laboratoires et des candidats retenus pour ces actions ?

4°) Etc....

Ainsi la direction affiche clairement sa manière de procéder (cf. web CNRS). L'évaluation des laboratoires et des candidats retenus pour ces actions, sera effectuée par des experts et par des membres de la DS STIC. Dans ces conditions, à quoi sert une instance comme le Comité national sensée évaluer la recherche scientifique effectuée dans ses unités ? A quoi sert un Conseil Scientifique de département devant discuter de la politique scientifique du département (c'est-à-dire devant discuter des thématiques scientifiques) ? Les élus serviraient-ils d'alibi à l'organisme pour prétexter devant l'opinion d'un fonctionnement démocratique de l'établissement ?

Les dispositifs présentés ci-dessus sont complétés par la direction du département par d'autres moyens « managériaux ». Le département s'oriente vers la création « **d'équipes projets** ». Ces équipes-projets sortiraient du contexte des laboratoires traditionnels. Les laboratoires ont

été schématisés comme pouvant être dans certains cas sclérosant et se prêter guère au développement de nouvelles thématiques interdisciplinaires et transversales. La direction du département justifie cette nouvelle organisation par un besoin important « de prendre en compte plus rapidement les capacités d'innovation et d'évolution des équipes ». Lorsqu'un laboratoire ne répond plus aux objectifs stratégiques affichés par la direction scientifique (cf. contrat d'objectifs), ces nouveaux instruments donnent la possibilité de passer outre les avis de renouvellement que pourraient formuler le CN, en ne retenant au sein de l'unité que certaines « **équipes projets** » en phase avec le contrat d'objectifs. Ainsi un laboratoire pourrait se voir vider progressivement de sa substance scientifique malgré une excellente évaluation par le CN. La direction scientifique a donc créé les conditions pour piloter directement les recherches effectuées dans ses laboratoires. Elle a de la sorte la possibilité de déstabiliser plus facilement, ou même de faire éclater les unités récalcitrantes à opérer une réorganisation « stratégique ».

Dans la nouvelle politique de contractualisation de l'organisme, les orientations scientifiques décidées librement par les laboratoires pourraient être ainsi plus facilement mises à mal et contrariées si elles ne sont pas reconnues comme suffisamment stratégiques par le département scientifique. Les choix « stratégiques » du département s'affichent à l'aide d'**Actions Spécifiques**, d'**Actions « jeunes équipes, mobilité et jeunes chercheurs »**, et d'**équipes projets**. Le département STIC s'est ainsi donné les moyens pour mettre en oeuvre directement sa politique scientifique « stratégique » en évitant l'obstacle que peut constituer le CN.

Cette politique défendue à tous les niveaux décisionnels même dans les instances consultatives comme le CN (présentée par la direction à ces instances comme gage de modernité) se résume à : « soutenons les opérations qui ont des chances de « faire du fric » et qui sont médiatiques, "à la mode" ». Cette nouvelle stratégie accorde une importance démesurée aux contrats, aux brevets, à l'aspect valorisation de la recherche et cela sans poser au préalable le problème de l'évaluation scientifique de ces recherches (par les instances autorisées). Ainsi apparaissent de nouveaux critères d'évaluation de la qualité scientifique des chercheurs et des laboratoires comme celui de la valorisation des recherches, de la quantité de contrats gérés par le chercheur. Ces critères sont déconnectés de ceux retenus jusqu'à présent et reconnus par l'essentiel de la communauté scientifique. Avec cette nouvelle échelle de valeur que voudrait mettre en place la direction, le « **lobbying** » pourrait se substituer à l'évaluation scientifique "traditionnelle". C'est-à-dire la direction se suffirait de l'avis de groupes de pression influents pour justifier de l'intérêt des recherches à mener et pour décider des subventions à leurs attribuer. Le lobbying pour ses défenseurs est un système qui permet de prendre en compte ces nouveaux critères (économiques) notamment celui du « retour sur investissement » des recherches. D'ailleurs ces lobbies (ces intérêts particuliers) se déclarent mieux entendus par

les décideurs institutionnels (en l'occurrence les départements scientifiques) avec ce système. Ce mode de fonctionnement comme nous venons de le voir, s'oppose radicalement à la manière d'aborder le problème de l'évaluation scientifique par le CNRS. Nous combattons cette stratégie scientifique car elle peut être suicidaire à double titre : en mettant en péril certains thèmes scientifiques de manière injustifiée et en gonflant artificiellement certains autres (Remarque : Dans un passé récent, le SPI avait déjà eu tendance à développer cette politique. Le résultat est consternant !! La manne financière espérée par les politiques du SPI n'est jamais arrivée. Il s'est posé donc pour les responsables de ce département le problème de leurs financements, et d'où les craintes pour leurs développements futurs, cf. le désarroi actuel dans ce secteur.)

Revenons quelque peu sur la question de la gestion des moyens financiers par le département. Nous constatons que ces moyens sont distribués par la direction du département sans explication, sans aucune justification et sans vote ou contrôle d'aucune instance (CN ou Conseil de département). La politique de distribution de ces moyens est

tout à fait arbitraire et non transparente. Il s'agit d'un système que nous qualifions d'OPAQUE bafouant les règles élémentaires d'un fonctionnement DEMOCRATIQUE. Nous ne sommes plus dans un fonctionnement NORMAL de service public mais dans un fonctionnement OCCULTE obéissant aux seuls regards de la direction générale du CNRS. Le département défend cette nouvelle approche de gestion des moyens pour les raisons évoquées dans le paragraphe précédent, notamment par la nécessité de développer le LOBBYING à tous les niveaux décisionnels de son organisation (cf. les transparents produits par la direction scientifique : réunion STIC du 23/04/2001, transparent 2).

Structure thématique : orientations et programmes par finalités de recherche

⌘ **Les orientations : les grands chantiers** →

⌘ **Les programmes thématiques :**

- ☒ La vision des activités autour d'une finalité
- ☒ Un réseau de laboratoires d'excellence
- ☒ la participation à des programmes interdisciplinaires
- ☒ La labellisation d'équipes-projets
- ☒ Une animation : stratégie, lobby, évaluation stratégique
- ☒ Le lancement d'actions spécifiques

⌘ **Les actions spécifiques :**

- ☒ Une activité de prospective scientifique ciblée
- ☒ Une action ouverte et courte, 1 an,
- ☒ Dissémination des conclusions et résultats



19/12/2001

11

Nous constatons que la politique menée par le département STIC est également celle poursuivie par la MSU (Mission Scientifique Universitaire). Plus exactement, le ministère via la MSU pilote le CNRS. C'est-à-dire la politique scientifique défendue par le département STIC est celle qui a été décidée au ministère (via la MSU). Nous pouvons nous interroger sur les raisons qui ont conduit à cette duplication.

Pourquoi le CNRS n'a-t-il plus les moyens de développer une véritable politique scientifique autonome notamment au département STIC ? Est-ce la volonté gouvernementale ? S'il y a deux politiques identiques poursuivies par deux structures distinctes, pour les directions, n'y aurait-il pas une structure de trop ? Le risque est grand.

1°) Ainsi le directeur du département STIC a annoncé qu'il avait décidé d'augmenter le financement des GDR. Les représentants de la MSU ont déclaré qu'ils en ont fait de même, malgré qu'ils ne disposent pas des structures adéquates pour assurer cette gestion. Rappelons nous qu'il n'y avait pas encore si longtemps les GDR avaient été sabordés volontairement par décision gouvernementale. Maintenant ils sont relancés autant du côté de la MSU que du CNRS. Ces valse-hésitations nous prouvent le manque de construction de cette politique gouvernementale en matière de STIC. Mais malgré le constat de ces incohérences dans ces décisions, nous nous déclarons favorable à cette politique de soutien aux GDR.

2°) Les deux organismes MSU et CNRS se sont dit d'accord pour une harmonisation budgétaire des dotations distribuées aux laboratoires. Notons que la MSU pour l'informatique dispose d'un fond d'intervention de 1 million de francs devant servir aux équipes en cours de création. La MSU distribue ces moyens sans contrôle d'aucune instance élue en s'éclairant de l'avis des seuls experts qu'elle nomme. Les mêmes questions qui se posent au département STIC quant à sa gestion, sont donc posées vis

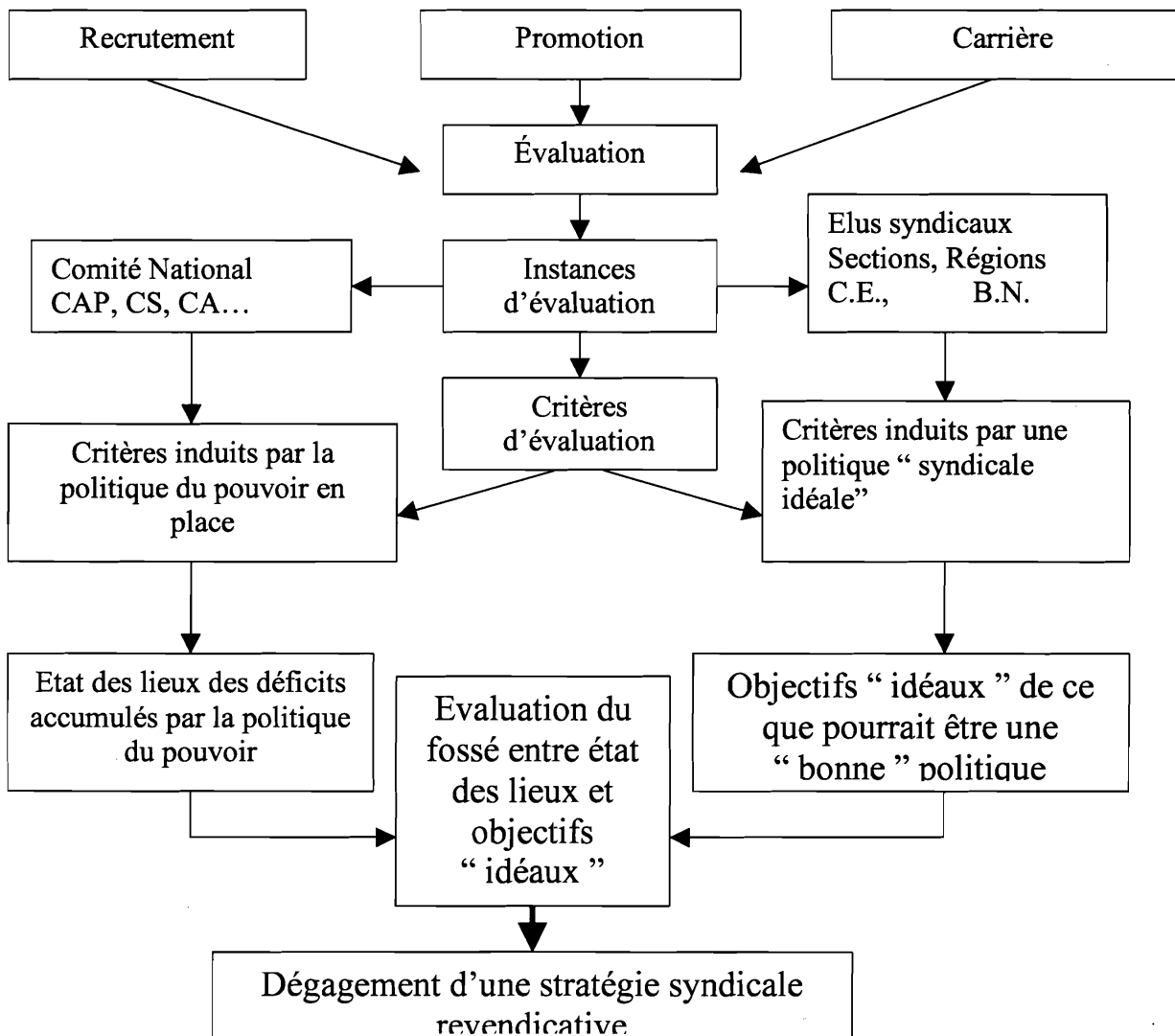
-à-vis de la MSU : Qui décide ? Qui évalue ? Sur quels critères ? La MSU mentionne qu'elle travaille à l'aide de tableaux de bords élaborés par ses experts pour l'évaluation des unités. Cette évaluation se ferait sur une base arithmétique et non sur une argumentation construite et réfléchie collectivement ? Nous sommes donc critique par rapport à une telle méthode « obscure » d'évaluation.

Groupe de travail “ Recrutement – promotion - carrière ”

Le groupe de travail “ Recrutement, Promotion, Évaluation, Carrière ” s'est réuni le mercredi 12 décembre 2001 au siège du SNTRS-CGT à Villejuif pour une seconde réunion pour préparer les journées d'étude syndicale de janvier 2002. Étaient présents à cette réunion : Jean-Pierre BAZIN (Coordonnateur avec le BN), Gérard MANDVILLE, Yves BERCHADSKY. Compte tenu du faible nombre de participants, la réunion a pris un caractère peu formel et a donc permis un débat plus interactif.

!/ La méthode proposée au débat

L'organigramme de travail bâti lors de la dernière séance a été repris pour organiser le débat et enrichi d'une case intermédiaire entre évaluation et critères d'évaluation : les différentes instances d'évaluation aussi bien institutionnelles que syndicales.



II/ Discours sur la méthode (une façon de débrouiller Descartes) :

Par rapport au premier diagramme, il est apparu essentiel de dégager les "lieux" d'évaluation qu'ils soient institutionnels ou syndicaux...

Les lieux institutionnels sont évidents, il s'agit du Comité National pour ce qui est de l'évaluation scientifique, mais aussi dans ce domaine, des Conseils Scientifiques de Département ou des C.S. des organismes et de leur C.A. auxquels le ministère tend accroître le rôle évaluateur.

Les CAP auxquelles incombe l'évaluation au niveau des carrières et de la promotion sont des lieux institutionnels où s'expriment de façon plus directe les rapports de force Direction-Syndicats.

Les instances syndicales, elles-mêmes, sont des lieux où s'exprime aussi une forme d'évaluation. Les sections syndicales sont ou devraient être au cœur de la réflexion sur l'évaluation car elle sont l'émanation même du milieu professionnel et donc de ses aspirations et attentes. Les Conseils Syndicaux Régionaux (CSR) sont les lieux d'interface revendicative entre les A.D. et les agents. La préparation des dossiers d'avancement en région montre bien l'enjeu d'évaluation "à la base" des dossiers de carrière. La CE, le CSN ainsi que le B.N. sont évidemment aussi des lieux où se débat l'évaluation et ses critères. Ainsi l'évaluation est bien l'affaire de tous les syndiqués dans le choix de ses critères et des moyens qu'on se donne pour les imposer aux directions.

Dans cette lutte, les élus du syndicat ont évidemment un rôle clé. C'est par le biais de leur intervention que les critères dégagés par les syndiqués, et plus largement tous les acteurs directs de la recherche, vont être défendus dans les instances et en pratique même dans les évaluations (Concours de recrutement, Évaluation des chercheurs et des unités...). La demande réitérée de nos élus d'avoir un éclairage réel sur le rôle que les syndiqués voudraient leur voir jouer dans les instances, nécessite une réflexion collective de fond dans laquelle le plus grand nombre doit s'exprimer. Si les journées d'études, en ce qui concerne le thème de l'évaluation, ne débouchent pas sur un véritable débat collectif sur le rôle des élus syndicaux dans le recrutement, le déroulement de carrière, la promotion et la politique scientifique, notre organisation s'expose à des lendemains difficiles à l'orée d'un congrès qui marquera un "passage de témoin" sans précédent entre une génération de "vieux briscards" et des "jeunes" moins expérimentés.

III/ Retours sur investissements

Les thèmes qui avaient été dégagés lors de la réunion préliminaire ont connu des développements plus ou moins étendus suivant la disponibilité de leur responsable.

1/ Jean Pierre BAZIN a rassemblé un grand nombre d'éléments de réflexion sur le thème "inégalité hommes / femmes dans les organismes", mais n'a pas pu encore en faire une synthèse.

2/ Gérard MANDVILLE a rédigé un rapport assez précis qui pourra avantageusement ouvrir la discussion sur grilles indiciaires et salaires (annexe A).

3/ J.P. BAZIN a développé un travail assez complet sur la proposition d'un statut unique des personnels dans les EPST. Il va de soi que cette idée, si elle était adoptée par le syndicat comme revendication, modifierait assez profondément l'ensemble des faisceaux en découlant. Il est donc majeur que les sections discutent de cette question en préalable. À cet égard, il est vrai que le recrutement des personnels des EPST dans une grille statutaire unique éviterait une certaine sclérose de la créativité des chercheurs en décloisonnant les fonctions ITA/Chercheurs.

4/ Laurent TASSENGO développe une réflexion préalable sur la question des "critères scientifiques et qualification".

5/ Yves BERCHADSKY a rassemblé une importante documentation sur la "Formation initiale et continue" et une note introductive est en cours de rédaction.

Cette liste n'est pas exhaustive et il semble majeur que les syndiqués dans les sections s'approprient la réflexion et la fasse avancer par de courtes interventions écrites ou plus simplement en exprimant dans leurs sections leur point de vue sur les questions évoquées.

IV/ De la contradiction naît la lumière

Enfin plusieurs pistes parfois contradictoires de débat ont été ouvertes.

1/ Sur la question des grilles et des salaires, la question de l'instauration ou l'extension du régime indemnitaire ouvre débat. En effet, l'institution de la NBI aussi bien que la prime informatique peut avoir des effets pervers :

- Induire le "surdimensionnement" de la gestion administrative des organismes au détriment des activités de recherche, en favorisant l'accès des primes aux personnels administratifs qui "participent" à la politique de la direction.
- Instituer une rémunération inégalitaire dans les organismes et favoriser un salaire "au mérite".
- Servir les visées de transformation des EPST en agences d'objectif.

2/ La question de l'évaluation des "compétences" a créé un débat contradictoire. Si la notion de "compétence" (dans ce qu'elle a de référence à la compétition) semble dangereuse, il n'en est pas moins vrai que la pratique d'évaluation, tous critères de qualification étudiés, ne peut se soustraire aux critères secondaires "d'efficience" ou de l'adéquation "pratique/fonction". Il convient donc d'avoir un débat assez profond pour dégager, autant que faire se peut, des indicateurs matériels sur la notion "d'efficience" du travail.

3/ La question du déroulement des carrières des permanents, élus et militants syndicaux, semble une question nécessitant un débat sans fard pour éviter quelques "non-dits" ou réticences militantes nuisibles au bon fonctionnement du syndicat.

4/ La question de ce qui apparaît comme un désinvestissement de l'état-nation dans le financement de la

recherche (entre autres) ne peut laisser insensibles les fonctionnaires que nous sommes. Les conséquences de cette politique, doivent être étudiées et débattues en profondeur par les syndiqués car elles déterminent notre ligne d'action en matière de carrière et de rémunération.

Aspects pratiques pour une bonne préparation et la réussite des journées d'études, des 30 et 31 janvier 2002.

Il n'est pas prévu de réunion supplémentaire de notre groupe de travail avant les journées d'études. Il est souhaitable que les débats soient préparés dans les sections. Les contributions individuelles sont les bienvenues, elles seront diffusées au sein du groupe de travail (afin de préparer les exposés introductifs) et le plus largement possible, par le courrier électronique.

Il serait donc bon que les travaux de chacun et de tous soient diffusés au fur et à mesure de leur élaboration le plus largement possible. Pour la commodité, il serait bon que ces travaux s'articulent suivant le plan générique suivant :

1/ État des lieux de la question abordée :

- Le point sur l'état des choses actuel.
- Les statuts quo, les acquis, les reculs.
- Les choix politiques du pouvoir (perspectives)
- Les contradictions du système et ses éléments "récupérables".

2/ Notre conception syndicale de la question abordée :

- Notre logique et ses prémisses.

- Ce que nous avons réussi à imposer et comment.
- Vers quels objectifs (sur la question abordée) voulons-nous tendre (nos perspectives).
- Analyse de nos erreurs et nos contradictions (intrinsèques et extrinsèques) sur la question.

3/ Mesurer les antagonismes entre les positions de l'adversaire et nos positions et définir une stratégie revendicative.

- La stratégie de l'adversaire et les raisons de cette stratégie ainsi que ses contradictions intrinsèques
- Ce que nous pouvons obtenir par rapport à l'analyse du rapport des forces et aux contradictions de l'adversaire.
- La stratégie revendicative par rapport à notre appréciation du rapport des forces et de l'état de conscience.
- Sans oublier le remplacement de la stratégie revendicative à court et moyen terme dans la perspective de nos objectifs revendicatifs.

ANNEXE A

GRILLES ET SALAIRES

I. SITUATION

Les rémunérations brutes au CNRS en intégrant la prime semestrielle moyenne vont d'AGT – 1^{er} échelon : 8477,28 Frs par mois à DRCE, 2^{ème} échelon : 38560,80 Frs soit un écart hiérarchique de 4,6.

Au niveau des rémunérations, par un effort constant de revalorisation des carrières au niveau des plus basses catégories statutaires, nous sommes assez près de notre revendication de 8.800 Frs bruts - primes comprises (l'écart est encore de 3,8 %). Mais le Gouvernement et les Directions contournent ce progrès en réduisant l'embauche dans ces catégories pour privilégier les emplois non statutaires : CES, contrats jeunes, et/ou la sous-traitance (ex. : entreprises de nettoyage).

Par contre, les améliorations indiciaires des différentes catégories ont été insuffisantes surtout pour les débuts de carrière. Ces insuffisances posent problème pour le recrutement de jeunes techniciens ou ingénieurs.

Les déroulements de carrière sont restreints par des classes ou des contingentements budgétaires.

La part importante de la prime semestrielle des ITA dans la rémunération pose problème au moment du départ à la retraite. Si cette prime n'est pas exceptionnelle en regard de ce qui se passe dans l'ensemble de la Fonction Publique, son intégration dans le salaire est une question globale à l'ensemble des fonctionnaires et appelle une remise en ordre des carrières. Au CNRS elle pose un problème particulier d'ajustement des carrières des chercheurs et des IR.

Les politiques générales que nous subissons sont la volonté de réduire la masse salariale en général, avec un corollaire d'individualisation des rémunérations d'où l'incitation aux départs à la retraite ou à la réduction des emplois statutaires et la prolifération et la modulation des primes ou indemnités (NBI, prime d'encadrement, prime pour informaticien, etc ...). **Cette politique dénature les fondements de la grille** qui sont basés sur les grands niveaux de formation (dont une

partie de la qualification) pour privilégier la logique du marché du travail et de ses fluctuations. On envisage de rémunérer différemment chercheurs, ingénieurs et techniciens en fonction du domaine scientifique ou des métiers, ce qui n'est pas nouveau, mais qui reprend de l'actualité.

II. NOS PRINCIPES

a. Rémunération

Ils sont simples en termes de rémunération. Il s'agit du paiement de la qualification et de la compétence. Les primes étant un moyen d'individualiser les rémunérations et de payer plus, quelques-uns, au détriment du plus grand nombre. Les primes actuelles doivent être intégrées dans le salaire.

À partir d'une revendication d'un minimum de rémunération en début de carrière avec un indice 100, on fixe un écart hiérarchique entre la plus faible et la plus haute rémunération qui détermine l'indice le plus élevé en fin de carrière.

b. Grille

Puisqu'on rémunère la qualification et la compétence, il faut fixer dans une grille le nombre de niveaux de qualification et l'ampleur hiérarchique d'un niveau.

Le syndicat propose 8 niveaux de qualification. Les 6 premiers correspondent aux grands niveaux de formation. Les deux derniers étant des niveaux d'expertise et de direction, acquis après une expérience professionnelle plus ou moins longue.

Niveau I	: Sans diplôme
Niveau II	: CAP-BEP
Niveau III	: BAC
Niveau IV	: BTS, DUT
Niveau V	: Licence, Maîtrise
Niveau VI	: Écoles d'Ingénieur, Thèse

L'amplitude hiérarchique d'un niveau se justifie par l'exercice dans une qualification donnée d'une meilleure compétence acquise avec le temps.

Dans ce terme "compétence", il faut entendre une plus grande expérience professionnelle, mais aussi une meilleure compréhension de son environnement et une plus grande capacité d'initiative. Il faut être clair : tous les individus ne sont pas identiques, certains sont plus ou moins capables d'initiatives ou maîtrisent plus ou moins bien leur environnement d'où la nécessité de reconnaître cette capacité au sein d'un même niveau par des carrières plus ou moins rapides avec le jeu d'échelons accélérés.

La prise en compte des individus ne doit pas conduire à une individualisation des rapports entre celui-ci et son supérieur hiérarchique, d'où la collectivisation de cette appréciation de la "compétence" par des commissions de personnels dans les laboratoires.

L'avantage de moduler la carrière par rapport à des primes est leur pérennité puisqu'elles ne sont pas liées à un emploi. C'est toute la différence avec le patronat qui veut reconnaître que la compétence dans l'emploi sans tenir compte des qualifications.

Les différents paramètres qui permettent d'établir cette grille revendiquée sont :

- L'écart hiérarchique dans un niveau, on propose 1,7
- Écart égal en fin de carrière des différents niveaux
- Durée maximale d'une carrière dans un niveau sans barrage de classe de 30 ans
- La moitié du gain indiciaire acquis dans le premier tiers de la carrière.

En réactualisant les rémunérations de la proposition de grille du 20^{ème} Congrès, cela donne :

Niveau	début	salaire brut	fin	salaire brut	
I		310	9000	526	15200
II		394	11400	670	19400
III		479	13850	814	23600
IV		563	16300	958	27500
V		689	20000	1102	31900
VI		830	24000	1246	36100
VII		992	28700	1390	40300
VIII		1180	35200	1534	44400

À comparer à la situation actuelle où la prime semestrielle est intégrée dans le salaire brut et revalorisée de 7,85 % pour tenir compte des retenues pour la pension civile. La prime est aussi transformée en points d'indice pour calculer l'écart hiérarchique dans le corps.

Niveau	Corps	début	salaire brut prime comprise	fin	salaire brut	Ecart
I	AGT	262+32	8540,25	351+32	11089,32	1,30
II	AJT	271+33	8815,16	415+32	12965,23	1,47
III	T	296+38	9685,03	513+43	15971,23	1,66
IV	AI	338+47	11150,98	550+47	17293,04	1,55
V	IE	369+63	12501,84	782+63	24467,35	1,96
VI	IR2 et I	411+89	14491,44	820+117	27162,11	1,87
	CR	453+17	13613,99	820+117	24246,77	1,78
VII	IR0	657+128	22743,91	962+128	31580,37	1,12
	DR2.1	657+25	19763,47	1163+25	34423,38	1,74
VIII	DRCE	1163+13	34068,36	1319+13	38588,00	1,13

III. LA LUTTE CONTRE L'INDIVIDUALISATION DES REMUNERATIONS

Les luttes constantes pour que la PPRS soit un élément plein et entier de la rémunération est un acquis, la prime moyenne est attribuée à la très grande masse des personnels. À mettre au crédit de nos luttes, la mise en place tardive de la NBI au CNRS.

Si nous sommes arrivés à contenir la discrimination négative de la rémunération, nous avons plus de difficultés à contenir la discrimination positive (surprime, prime fonctionnelle, informaticien, etc.) Ne sommes-nous pas trop défensifs ? La sur-rémunération des informaticiens n'est-elle pas le reflet de la sous-rémunération de l'ensemble ? Les reliquats de prime ne devraient-ils pas être attribués à l'ensemble des personnels ? Les "avantages indiciaires" : comme la NBI, indices fonctionnels du haut encadrement, toutes mesures essentiellement attribuées aux administratifs ne sont-elles pas le reflet d'une bureaucratisation de la recherche, ne devrait-on pas mieux caractériser et attaquer cette politique ?

IV. NOTRE GRILLE

Nous avons bien des difficultés à faire vivre cette proposition de nouvelle grille.

" Intellectuellement logique " et " harmonieuse graphiquement ", les écarts entre la situation actuelle et nos propositions la rendent peu crédible.

Des différents paramètres, quels sont ceux qui posent problème ?

À mon avis, les rémunérations aux bornes inférieures et supérieures ne posent pas de problème, de même la durée maximale de carrière dans un niveau, la moitié du gain indiciaire dans son premier tiers, l'écart hiérarchique de 1,7 dans un niveau est déjà la réalité pour de nombreux corps actuels, sauf pour les deux premiers niveaux. Ne devrait-on pas considérer cet écart de 1,7 entre le début du premier niveau et la fin du deuxième niveau ? En considérant que presque tous les AGT finissent AJT.

Le critère qui pose problème est l'égal écart en fin de carrière entre les différents niveaux qui détermine les salaires de début. Ne pourrait-on pas inverser la démarche en fixant les débuts de rémunération de chaque niveau en s'inspirant des revendications de la CGT dans les différentes branches professionnelles ?

En fixant des objectifs revendicatifs salariaux au recrutement pour chaque niveau, nous tournerions la revendication vers les jeunes et vers les besoins du CNRS et de l'INSERM.

Réunion du 12/12/01 au Siège du SNTRS-CGT

Groupe de travail Europe-universités-régions

EUROPE ET RECHERCHE

Le groupe de travail voudrait tout d'abord tordre le cou à une idée selon laquelle la recherche publique "en a vu d'autres" en matière d'attaques et de "réformes" et qu'il serait toujours possible de se débrouiller pour faire de la science, comme avant en quelque sorte.

Ce qui se profile aujourd'hui est une véritable rupture.

Pour défendre la recherche publique, le statut et les conditions de travail des chercheurs et des ITA, pour défendre l'indépendance scientifique des EPST, il est nécessaire de combattre ces projets et ces mesures destructrices. Annoncés depuis des années, ces plans ne sont pas à proprement parler des surprises. On ne peut pas dire qu'ils sont cachés. Simplement, ils baignent dans une ambiance anesthésiante destinée à les faire voir sans qu'on les sente.

Il nous faut pourtant lutter aussi contre l'incrédulité que des collègues continuent à manifester devant leur énormité et donc, éclairer, décoder, expliquer.

La situation actuelle en France peut être résumée à

1. indépendance des chercheurs quant à leur sujet de recherche : seules leurs compétences et leur motivation influent lors de leur recrutement tout d'abord, mais également ensuite lors du choix de leur thématique de recherche.
2. système de recherche ayant une structure nationale sur laquelle s'articule divers mécanismes de collaboration intra mais aussi extra communautaire.

Ce que prévoit le 6^{ème} Programme Cadre européen :

1. favoriser la réalisation de l'espace européen de la recherche : ce plan devra imposer par l'intermédiaire d'instruments exerçant un effet structurant important sur la recherche menée en Europe.
2. création des réseaux d'excellence et des projets intégrés associant les industriels
3. soutenir des actions spécifiques : " mobilité des chercheurs par exemple "
4. court-circuiter l'échelon national en passant directement par les régions (pas forcément celles que nous connaissons aujourd'hui, cf. concept de " zones d'objectif " et de " régions avancées ")

Au niveau de l'Union européenne, le 6^e PCRD n'est pas du tout la continuité du 5^e PCRD. Il est l'instrument de la mise en place de l'Espace européen de la recherche (EER). Déjà le 7 juin, le mémorandum signé par la Banque européenne d'investissement et P. Busquin, commissaire européen à la recherche avait été une nouveauté considérable. Il s'agit de coordonner et d'optimiser les instruments financiers des deux parties, "initiative Innovation 2000" et PCRD. En quoi les banquiers sont-ils qualifiés pour orienter la recherche ?

Le 6^e PCRD (2002-2006), adopté le 21 février dernier, est en augmentation formidable de 17% sur le 5^e. L'essentiel des 17,5 milliards E (115 milliards F) ira aux domaines suivants : génomique et biotechnologies pour la santé ; TIC ; nanotechnologies, matériaux intelligents, nouveaux procédés de production ; aéronautique et espace ; sûreté alimentaire et risque pour la santé ; développement durable et changement planétaire : citoyens et gouvernance dans la société européenne de la connaissance. C'est est fini de la variété des thèmes de recherche.

Ainsi au CNRS, le budget 2002, les recrutements, le projet d'établissement outil de la contractualisation, la priorité imposée par le gouvernement aux STIC, à la post-génomique et à l'environnement au détriment de toutes les autres disciplines, tout ceci est cohérent avec les orientations de la commission européenne.

P. Busquin, le 6 nov 2001 à Florence¹, a été très clair : 80% de la recherche en Europe est structurée au niveau national, c'est beaucoup trop, il faut désormais passer par les régions et les universités. Le 6^e PCRD doit avoir un effet structurant, avec les réseaux d'excellence et les projets intégrés. Leur financement se fera par subventions avec contrôle des projets en cours en cours d'exécution et terminés et non plus a priori. Ce point est très important : dans les contrats européens, les chercheurs ne pourront plus faire la moindre chose" à côté."

La Commission européenne voit partout des obstacles à sa politique, qui rappelons-le, est de mettre la recherche au service de la compétitivité des entreprises européennes (art. 132 F du traité de Maastricht), en particulier ce qu'elle appelle les rigidités statutaires. Le projet d'établissement adopté au CA du CNRS du 16/11/01 répond présent :

"... Certains modes de fonctionnement de l'organisme, liés à son statut d'EPST, sont aujourd'hui incompatibles avec la réactivité qu'implique une participation aux différents modes d'organisation de la recherche européenne. Le CNRS identifiera rapidement ces verrous administratifs et scientifique, y compris dans leur dimension statutaire, de façon à pouvoir proposer à sa tutelle les réformes qu'impose la priorité stratégique affichée par l'Europe de la recherche".

Risques que fait courir ce programme :

1) concentration des ressources sur un nombre limité de domaines de recherche prioritaires, c.a.d. ayant un fort potentiel de rentabilité immédiate pour les industriels au détriment de la physique plus fondamentale, des SHS => voir la réduction des effectifs chercheurs en 2002 dans ce département, etc.

2) recrutement et carrière des chercheurs non plus en fonction d'une évaluation scientifique mais en fonction de priorités directement dictées par quelques multinationales intéressées dans ces programmes.

3) contrainte accrue pour les labos du fait du changement de mécanisme de financement : subvention et contrôles sur les projets terminés et non plus sur ceux pas encore entamés.

4) que veut dire mobilité dans ce discours : des contrats de quelques années et puis on verra, un peu à l'image de ce qui existe déjà pour les chercheurs des pays de l'Est.

Il faut réellement insister sur l'effet très contraignant de ce programme cadre. On passe d'un système incitatif à un système ayant plusieurs **mécanismes structurants**. Il sera donc beaucoup plus difficile qu'aujourd'hui de le contourner.

Notes du chapitre

¹ "Le nouveau Programme-cadre repose essentiellement sur trois grands principes :

- concentration des ressources sur un nombre limité de domaines de recherche prioritaires avec une véritable valeur ajoutée européenne;

- définition des activités et des instruments de manière qu'ils puissent exercer un effet structurant ;

(...)

[II] vise à inciter les autorités locales et régionales à tirer parti des nouvelles possibilités offertes par l'espace européen de la recherche, et à ouvrir de nouvelles perspectives, tant pour la politique de recherche que pour la politique régionale de l'Union européenne. Notre principal objectif est de faciliter le développement de la recherche dans les régions et de faire en sorte que s'opère une mise en réseau efficace entre elles. De plus en plus de régions européennes mènent en fait leur propre politique de recherche avec leurs propres programmes. Le concept d'Espace Européen de la Recherche offre donc aujourd'hui un cadre qui permet d'orienter ces activités et initiatives vers des objectifs communs ; je note aussi que cette évolution va de pair avec les nouvelles initiatives des fonds structurels en faveur de l'innovation et du développement régional. (...) Je voudrais souligner les points suivants :

- L'attention accordée à la dimension régionale dans les actions de mobilité des chercheurs, notamment sous la forme de prime de réintégration, destinés aux chercheurs porteurs d'un projet dans leur région d'origine, notamment les pays candidats;

- La possibilité de compléter, pour une action donnée, le financement du Programme-cadre par un financement des fonds structurels dans les zones d'Objectif 1;

- Les actions prévues dans le prochain Programme-cadre en matière de mise en réseau et de coordination des programmes exécutés dans les Etats membres, y compris au niveau régional. Elles devraient permettre de promouvoir les synergies entre régions avancées et régions Objectif 1.

Je voudrais enfin souligner que les Universités ont un rôle capital à jouer dans le contexte du développement de leurs régions et dans l'établissement de l'EER : les activités de recherche, la formation permanente, le transfert de technologie et la liaison avec les entreprises pour l'exploitation efficace des résultats au niveau local et régional, sont tous des domaines où elles peuvent avoir un effet multiplicateur de première importance et ainsi mobiliser tous les acteurs concernés."

REGIONS ET RECHERCHE

La visite des sites WEB de quelques grandes régions permet de se faire une idée du rôle que celles-ci entendent faire jouer à la recherche et de la place qu'elles entendent occuper dans ce domaine.

Apparemment, leur politique répond à une double finalité.

Un relais des grandes priorités définies au niveau national et européen

Ainsi, parmi les thématiques prioritaires définies par la Région Nord-Pas-de-Calais pour sa politique "Recherche et technologie", on trouve trois vieilles connaissances : biologie-santé, technologies avancées pour la communication et environnement.

De son côté, le Conseil régional de Lorraine privilégie les secteurs à fort impact économique et sociétal, parmi lesquels... l'informatique, l'eau et l'environnement.

Le Conseil régional d'Ile-de-France a mis en place une procédure appelée "SESAME" (Soutien aux Equipes Scientifiques pour l'Acquisition de Moyens Expérimentaux). Elle s'adresse aux institutions de recherche relevant du secteur public et parapublic, et les principaux bénéficiaires en ont été, d'après le rapport intitulé "Bilan et impact économique de la procédure SESAME", la biologie et la médecine (38% des projets). Le rapport précisant d'ailleurs :

"Ceci s'explique principalement par les nombreux projets dans les secteurs des biotechnologies et de la génétique."

Viennent ensuite les projets relevant des sciences de l'ingénieur (y compris l'informatique est-il précisé) qui représentent 25% des dossiers.

On est donc en terrain connu...

Un complément à l'usage du patronat local

Mais, il se trouve que les trois grandes priorités ne couvrent pas, loin de là, tous les besoins du patronat. Les conseils régionaux se chargent donc de suppléer à cette carence...

Un des rôles dévolus à la procédure "SESAME" par le Conseil Régional d'Ile-de-France est de "favoriser les interactions entre laboratoires de recherche d'organismes publics ou le partenariat avec les entreprises régionales, ouvrir des perspectives d'applications dans les secteurs majeurs de notre économie régionale".

Aux thématiques prioritaires, la Région Nord-Pas-de-Calais ajoute l'agro-alimentaire et les technologies avancées pour les transports, domaines choisis "en fonction des potentialités scientifiques, du contexte économique et des enjeux régionaux".

Parmi les critères retenus par le Conseil Régional de Lorraine pour accorder son soutien, on trouve :

"La capacité de collaboration fructueuse pour la Lorraine entre la recherche publique et la recherche privée, grâce à des partenariats avec les entreprises industrielles lorraines."

En Picardie, l'accent est mis sur les "Alternatives Végétales : la mise en œuvre des fonctions du végétal pour un produit final (agro-industriel) innovant". Et il s'agit très clairement de répondre à une demande du patronat local :

"Le potentiel agro-industriel picard, ainsi que la reconnaissance de la recherche dans ce domaine, justifie l'émergence d'un projet fédérateur "alternatives végétales" sur les utilisations des matériaux végétaux, la mise en œuvre des fonctions du végétal, la recherche d'alternative aux matières fossiles, aux produits animaux..."

L'attribution des crédits se fait donc, au niveau des régions, tout à fait ouvertement en fonction des intérêts du patronat local. Les arguments scientifiques n'interviennent que très secondairement.

Un moyen d'imposer une orientation finalisée à la recherche publique

Il apparaît aussi que les sommes distribuées n'ont rien de négligeable.

Le rapport sur l'impact économique de la procédure SESAME précise, par exemple, que l'effort financier régional en faveur de la recherche a été multiplié par 7 entre 1992 et 1998, passant de 8MF à 55MF.

La région Nord-Pas-de-Calais envisage de dépenser 710MF sur 7 ans...

Les laboratoires, s'ils veulent profiter de cette manne, doivent donc accepter de mettre leurs compétences au service des entreprises régionales, et les conseils régionaux se trouvent en position de formuler leurs exigences en matière de recherche.

Placés en position de quémandeurs par l'insuffisance de crédits récurrents, les scientifiques voient ainsi la recherche leur échapper, au moins en partie.

Il y a donc, par le biais des politiques régionales appuyées par "le nerf de la guerre", un risque réel d'une mise sous tutelle de la recherche, d'un pilotage en vue d'applications immédiates, avec tout ce que cela implique au niveau de la liberté des chercheurs et de la stérilisation, à terme, de la recherche.

UNIVERSITES et EUROPE

La recherche universitaire en France est un élément important que les gouvernements successifs depuis plus de 10 ans ont revalorisé mais dont les moyens financiers attribués par l'Etat restent faibles en rapport avec le nombre d'enseignants-chercheurs. Il y a 60 248 enseignant-chercheurs regroupés en 3300 équipes accréditées nationalement après évaluation (à comparer avec les 11 500 chercheurs du CNRS regroupés en environ 1200 Unités mixtes ou Unités propres). Les crédits de recherches des Equipes Universitaires sont de 1,62 milliard de F par an (à comparer aux 2,3 milliards de crédits de paiement du CNRS). L'effort total de l'Etat pour la recherche universitaire est de 15 milliards de F (personnels, équipement, fonctionnement), chiffre assez voisin de l'effort pour le seul CNRS. De plus, la plupart (85%) des Unités du CNRS et de l'INSERM sont liées aux Universités. Une partie du financement de l'Etat aux Universités est attribué par le Ministère de la Recherche.

Des universitaires travaillent dans toutes les équipes du CNRS et de l'INSERM. Les Ecoles Doctorales contrôlent la formation initiale et l'accès des jeunes qui vont s'inscrire en thèse aux équipes des Universités et des EPST. Le poids des Universités est donc considérable dans le Système de recherche français bien qu'il soit moins important que dans d'autres pays européens.

Au niveau européen, les Universités interviennent à la fois dans la construction d'un Espace européen de l'Education et d'un Espace européen de la Recherche.

En matière d'Education, les Etats ont prévu que la construction commune de l'Espace européen de l'Enseignement Supérieur doit être achevée en 2010. Il s'agit de mettre en place une architecture commune pour les formations et les diplômes sans unifier nécessairement les contenus.

- Ce sont des cursus communs qui sont visés : 3 ans (licence), 5 ans (mastaire pouvant reconnaître un DEA, un DESS, un titre d'ingénieur), 8 ans (doctorat).
- Une partie des diplômes aura une vocation professionnelle adaptée au marché de l'emploi.

- L'organisation sera sur la base de semestres.
- La mobilité des étudiants des enseignants et des chercheurs sera favorisée.
- La dimension européenne sera favorisée : enseignement des langues européennes, universités associant 2 ou plusieurs pays,...

En matière de Recherche, Les Universités seront placées comme des Centres de Recherches dans l'Espace de Recherche que l'Union Européenne, avec les gouvernements nationaux, essaie de structurer à l'horizon 2003 : financement, après appel d'offres, de réseaux " d'excellence " orientés vers un objectif précis. Les nœuds du réseau devraient avoir la taille d'un IFR ou d'un Institut ou d'un pôle. Ces réseaux, s'ils sont associés à un partenaire industriel qui dirige le dispositif, recevront encore plus de moyens. Cela deviendra alors un " projet intégré ". Des moyens considérables sont aussi prévus pour la mobilité. Les priorités thématiques sont aujourd'hui pour le 6eme PCRD qui commencera l'opération de structuration de l'Espace européen de la Recherche : STIC, génomique et post génomique, neurosciences, environnement. Le gouvernement incite les Universités à constituer des IFRs, avec le soutien du CNRS et de l'INSERM, dans l'espoir qu'ils pourront devenir des nœuds des réseaux à construire, voire les pilotes de ces réseaux. Tout cela ne va pas sans difficultés et contradictions. L'orientation fixée par le gouvernement est claire mais la concrétisation sur le terrain, ce n'est pas simple. L'évaluation des réseaux qui résulteront de ces " tripatouillages " au niveau national et européen sera un enjeu en raison de l'importance des financements et de leur effet structurant sur l'appareil de Recherche. Il faudra réfléchir à des propositions pour contrecarrer le pilotage par les gouvernements et la Commission.

Au niveau régional, en ce qui concerne la Recherche, il y aura sans doute une Conférence régionale qui pourrait jouer un rôle dans la structuration de la Recherche régionale en liaison avec les choix européens. Tous les acteurs y seront sans doute représentés, même si la CPU a rêvé que les Universités devraient l'organiser. Le Ministre de la Recherche a nommé des sortes de coordinateurs régionaux.

L'analyse présentée ici résulte de discussions avec des Chercheurs travaillant sur des sites Universitaires et de la lecture des documents indiqués ci-dessous.

- Les grands chiffres de la recherche française : site Web du Ministère de la recherche.
- Construire l'espace européen de l'enseignement supérieur (Allègre 7 juillet 1999).
- Pour une Europe des étudiants et des Universités (J.Lang au Sommet de Prague, 18 et 19 mai 2001).
- Prague, vers une Europe des universités, communiqué du Sommet, 25 mai 2001.
- Discours de RG Schwarzenberg devant la CPU le 21 juin 2001.

On pourra aussi consulter les sites suivants :

Commission européenne, direction de la recherche : http://europa.eu.int/comm/research/area_fr.html

Les documents en français de cette direction :

http://europa.eu.int/rapid/start/cgi/questfr.ksh?p_action.submitry2=qry&stockqry=rtd&owner=prof

Le discours de P. Busquin du 6/11/01 :

http://europa.eu.int/rapid/start/cgi/questfr.ksh?p_action.gettxt=qt&doc=SPEECH/01/509|0|RAPID&lq=FR&display=

On peut s'abonner gratuitement au bulletin CORDIS dont le site est : <http://cordis.lu/news/fr>

Ce dossier est le résultat du travail collectif de chacun des groupes.