

# COMITE LOCAL DES ETATS GENERAUX DE LA RECHERCHE

## REGION "BASSE-NORMANDIE"

### LE PROGRAMME DES ETATS GENERAUX EN BASSE NORMANDIE

Le programme des Etats Généraux en Basse-Normandie a été initié lors de la réunion avec les Directeurs de laboratoire/unités de l'Université de Caen et les membres du Collectif local de Sauvons la Recherche, le lundi 22 Mars 2004.

Suite à cette réunion une lettre co-signée par l'Université de Caen et SLR-Caen a été envoyée à tous les laboratoires informant tous les personnels de la tenue des états généraux en région et incitant chaque laboratoire à envoyer sa contribution selon le calendrier suivant :

1. Discussion à l'intérieur de chaque laboratoire/unité et élaboration d'une synthèse d'une page par thème, plus une page d'introduction.
2. Election des délégués des laboratoires/unités au nombre de un par tranche de vingt acteurs de la recherche.
3. Réunion des délégués des laboratoires le 2 Juin afin de former quatre groupes de travail (Recherche et Société, Organisation et Financement, Statut et Evaluation) pour élaboration de la contribution de la Basse-Normandie, tout en se basant dans les synthèses des laboratoires/unités.
4. Du 2 au 21 Juin, travaux de synthèse dans chaque groupe.
5. Réunion des coordinateurs de chaque groupe de travail avec la commission recherche du CESR de Basse-Normandie le 16 Juin.
6. Assemblée générale le 21 Juin 2004 entre les délégués des laboratoires et les acteurs de la recherche, avec présentation orale du travail de synthèse de chaque groupe.
7. Réunion des coordinateurs des groupes de travail le 25 Juin 2004 afin de rendre la synthèse homogène.
8. Assemblée générale le 28 Juin 2004 pour présentation, discussion et approbation de la synthèse finale.

Au total, 36 laboratoires/unités bas-normands ont envoyé une contribution, ce qui représente la moitié des laboratoires/unités de la région. Plus d'une centaine de représentants de laboratoires/unités ont participé aux débats du 21 et 28 Juin.

Le groupe de coordination et les laboratoires/unités participants de cette réflexion sont listés à la fin de ce document.

# THEME I : RECHERCHE ET SOCIETE

## INTRODUCTION

La recherche répond au besoin profond de l'humanité de se représenter et d'expliquer le monde dans lequel elle évolue ainsi que d'améliorer son bien-être. Il s'agit d'un **enjeu public mondial**.

L'humanité est confrontée à des **défis majeurs**, liés aux utilisations des ressources de la planète, à l'explosion démographique, aux modifications climatiques, à la santé des populations, à la construction de sa mémoire, etc. La recherche doit s'efforcer de **résoudre ces problèmes**. Les résultats de la recherche doivent donc être accessibles à tous, elles constituent un patrimoine de l'humanité.

Le monopole de l'édition scientifique, le coût de **l'accès à l'information** et l'exploitation des connaissances par des groupes particuliers s'opposent à la constitution de ce patrimoine universel. De même l'obtention d'un brevet ne doit pas être un obstacle à la diffusion de connaissances fondamentales ou une entrave à la poursuite de travaux de recherche.

Il importe donc que la recherche, et au premier chef la recherche publique, couvre **tous les champs disciplinaires**.

**LES MISSIONS DE LA RECHERCHE** sont la **production, l'acquisition et la diffusion de connaissances et de compétences** destinées à être transmises à la communauté scientifique, aux étudiants et à la société.

L'acquisition des connaissances se fait à l'intérieur de chaque domaine, mais également par la mise en commun et le croisement de leurs acquis, savoirs-faire et méthodes. La **pluridisciplinarité** doit être reconnue et développée.

La diffusion des connaissances est la première des valorisations.

**L'enrichissement culturel** ne peut se faire qu'à partir d'une amélioration de toutes les connaissances, qu'elles soient littéraires, linguistiques, sociales, artistiques et scientifiques. Il est donc nécessaire de réaffirmer l'importance de toutes les disciplines, notamment les sciences humaines et sociales et les mathématiques.

La **valorisation** des connaissances, c'est-à-dire le transfert de savoirs, savoir-faire, techniques et méthodes doit être développée et encouragée.

La diffusion des connaissances doit se faire à **tous les niveaux de la société** : dans la communauté scientifique, mais aussi auprès des étudiants (universités et grandes écoles) des enseignants du secondaire, des élèves, du grand public, des politiques, des décideurs. **les activités de formation et de vulgarisation** sont aussi une mission des équipes de recherche. Elles doivent être **reconnues** comme telles et prises en compte dans l'évaluation des charges de travail et dans la gestion des carrières.

Tous **les médias** doivent aussi jouer un rôle majeur dans la diffusion, la promotion de la recherche et le développement de la culture du grand public, en étroite collaboration avec les acteurs de la recherche.

La valorisation vers les **entreprises** doit se faire dans le cadre d'un **partenariat à bénéfice mutuel** entre les laboratoires et les entreprises respectant les spécificités et l'indépendance de chacun. Un soutien efficace de l'université et des organismes dans le développement et l'établissement de tels contrats s'avère indispensable.

Il est également important de souligner le risque d'un financement de la recherche publique par les fondations qui récoltent des fonds auprès du grand public uniquement sur des thématiques bien identifiables et faciles à médiatiser.

L'obtention de contrats avec les entreprises ou le financement par des fondations ne doivent ni conditionner, ni pallier les financements en provenance des organismes publics. Ils ne doivent en aucun cas désengager l'Etat de ses responsabilités.

## RECHERCHE ET ETHIQUE

« *Tout ce qui est scientifiquement possible et technologiquement faisable n'est pas nécessairement souhaitable ou admissible* », selon la Commission européenne. Tout projet de recherche devrait, en plus de son aspect scientifique propre, prendre en considération son **implication sociétale** et les cadres juridiques.

## POLITIQUE DE LA RECHERCHE

Les représentants politiques, en **concertation** avec les acteurs de la recherche, ont pour rôle de préciser les grandes orientations nationales ou internationales. Il appartient aux acteurs de la recherche de proposer des axes de recherche et de développer des collaborations au niveau national, européen et mondial.

Des axes de recherche prioritaires doivent être définis par un grand ministère, tout en gardant une **souplesse** nécessaire à l'innovation et en permettant d'éviter l'abandon de pans entiers de connaissances sur des sujets moins en phase avec les demandes de la société ou les phénomènes de mode.

Les **médias** ou les **associations** citoyennes ont pour rôle d'informer le public et de transmettre les interrogations et **aspirations du citoyen** ; ils ne doivent en aucun cas piloter la politique de la recherche.

La **recherche fondamentale** doit être soutenue en tant que telle. Recherche fondamentale et **recherche appliquée** ne peuvent que coexister en interaction, les opposer n'a pas de sens. Leur différence principale réside seulement dans l'échéance à laquelle leurs résultats sont a priori valorisables.

**Les savoirs et leurs avancées portent en eux leur propre justification.** Les notions de rentabilité économique et d'utilité à court terme ne doivent pas être les seules à justifier un programme de recherche : la recherche publique ne se réduit pas au transfert de technologies à valeur marchande.

Il est nécessaire que les politiques scientifiques soient **établies sur le moyen / long terme**, selon les projets, et qu'elles ne soient pas soumises à des variations saisonnières (d'orientations, politiques, budgétaires) qui en compromettraient le financement, le recrutement du personnel, le déroulement et l'aboutissement.

La prise en compte de la relation entre recherche et société conduit à une certaine directivité des orientations scientifiques. Il est indispensable de conserver un **équilibre** entre la recherche dirigée et la recherche orientée librement par les équipes de

chercheurs, cette dernière devant être accompagnée de financements de base garantis et suivie d'une évaluation rigoureuse.

## LA FORMATION.

Dans le système français cohabitent classes préparatoires, Universités-IUT-IUP et Ecoles d'Ingénieurs, ce qui constitue une richesse et ne devrait en aucun cas nuire à l'image de marque de l'Université.

Les multiples possibilités de formations proposées par l'Université souffrent d'une méconnaissance de la part des lycéens, qui sont trop souvent orientés vers d'autres établissements. Cela montre un manque **d'attractivité de l'Université** dont l'excellence n'est pas suffisamment reconnue.

L'Université doit s'efforcer de **communiquer avec efficacité et lisibilité** sur ses différentes filières, formations, ressources et débouchés en direction de l'enseignement secondaire. Il est nécessaire de mettre en place des démarches des acteurs de la recherche auprès des lycéens pour assurer cette communication et faciliter leur orientation.

Il faut encourager **l'immersion de jeunes stagiaires** (secondaire, licence, master, grandes écoles) dans les équipes de recherche (contact, découverte, formation...). Par cette sensibilisation, la recherche deviendra pour eux une réalité tangible, voire un choix de carrière.

Le doctorat n'est pas reconnu aujourd'hui à sa juste valeur par le monde économique et administratif. Par leurs années de recherche, les **docteurs** ont acquis des qualités : conduite de projets, autonomie, travail en groupe, maîtrise de langues, de l'expression écrite et orale, capacité d'analyse... qui sont **valorisables et exportables**. Leurs compétences dépassent largement les domaines de leurs recherches et devraient être reconnues par le monde socio-économique.

La recherche joue un rôle important pour **renouveler** la formation des enseignants, en actualisant les approches et en favorisant le regard critique.

Dans le cadre d'une **formation « tout au long de la vie »**, il pourrait être proposé aux enseignants du secondaire, aux professionnels, de suivre une formation continue, initiée par des acteurs de la recherche. Cela constituerait pour eux un renforcement et une actualisation de leur culture scientifique, et pour le monde universitaire une possibilité de se faire mieux connaître.

Afin d'assurer ces différentes missions de l'Université, et en particulier la qualité des formations, les pouvoirs publics doivent engager les **moyens nécessaires** (coûts d'investissements et de fonctionnement, personnels, infrastructures...).

## THEME II : ORGANISATION ET FINANCEMENT DE LA RECHERCHE

### CONSTAT DE LA SITUATION ACTUELLE

Globalement les moyens alloués à la recherche publique sont notoirement insuffisants.

La politique scientifique française manque de cohérence. La multiplicité des organismes avec des redondances voire des doublons ne permet pas une action claire et lisible.

La multiplication des organismes a pour effet de multiplier les évaluations scientifiques sur, parfois, le même sujet. Ces évaluations scientifiques parfois opaques et dont les règles peuvent changer au cours du temps conduisent à une multiplication de dossiers dont la finalité n'est pas toujours clairement établie.

L'administration de la recherche n'est pas au service des acteurs de la recherche. Elle est ressentie comme un frein à la créativité. Elle manque de souplesse et de réactivité et se décharge sur les chercheurs de ses responsabilités d'aide logistique à la recherche pour n'effectuer principalement qu'une tâche de contrôle.

Les moyens alloués aux Universités sont calamiteux. Dans la mesure où les Universités sont le principal vivier de la recherche française, cet état de fait ne peut qu'entraîner un déclin. La restructuration de la recherche publique ne peut être dissociée de la restructuration des Universités y compris dans le volet enseignement.

Les aides allouées à la recherche privée s'effectuent sans contrôle. L'opacité complète et parfois les abus sont souvent la règle dans le processus d'octroi des crédits d'impôts aux entreprises qui effectuent de la recherche.

Il existe une confusion totale sur la notion «d'autonomie» des structures de la recherche. Cette notion doit être clarifiée et il faut indiquer précisément son contenu. Si cette notion signifie dans les faits une souplesse de gestion, alors l'autonomie est acceptée. Si cette notion signifie un pouvoir de décision exécutif local, alors il y a consensus pour la refuser.

### PILOTAGE DE LA RECHERCHE ET POLITIQUE SCIENTIFIQUE

La recherche publique doit être maintenue, développée et valorisée.

La recherche devrait être coordonnée au niveau national par un ministère unique de la recherche et de l'enseignement supérieur.

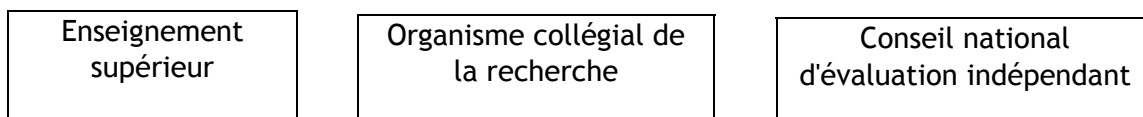
- Ce ministère serait chargé de mettre en oeuvre une réelle politique scientifique éventuellement en contact avec d'autres ministères concernés.
- Ce ministère piloterait la recherche en tenant compte des axes et des priorités politiques et en pratiquant une gestion scientifique à long terme pour éviter la disparition totale de domaines de recherche.

Des directions scientifiques nationales de la recherche par discipline à fonction exécutives seraient créées au sein d'un nouvel et unique organisme collégial de la recherche. La direction générale de cet organisme serait constituée du collège des directions par discipline.

Cet organisme collégial de la recherche serait chargé d'appliquer les directives ministérielles, de coordonner les directions par discipline, de favoriser l'interdisciplinarité, les liens transversaux et de mutualiser les moyens.

L'évaluation scientifique de la recherche (structures, programmes, contrats, projets) devrait être centralisée et réalisée par une structure unique (style conseil national d'évaluation) indépendante des directions par discipline et de l'enseignement supérieur. Cette évaluation devrait s'effectuer dans la transparence et se faire à priori et à posteriori et avoir un aspect international.

Le ministère piloterait les structures pérennes suivantes :



Les directions par discipline distribueraient les moyens humains et financiers de façon contractuelle et souple en tenant compte de l'évaluation scientifique et de la politique de recherche programmée par le ministère.

## EPST ET UNIVERSITE

Les directions par discipline de la recherche publique regrouperaient les moyens et personnels des EPST/EPIC actuels qui seraient donc refondus par discipline dans le nouvel et unique organisme collégial de la recherche.

Les établissements de l'enseignement supérieur abritent la plupart des «lieux de la recherche» au proche contact des étudiants, du tissu industriel local, de la région et du public. Ils seraient les acteurs de terrain dotés de moyens supplémentaires par rapport aux structures nationales pour favoriser localement l'émergence de synergies entre les différents acteurs de la recherche.

Il devrait être établi un système qui tienne compte du concept *CREARE* : «Communication (i.e. vers l'ensemble de l'éducation nationale et le grand public) - REcherche (finalité principale) - Administration - Retombées (i.e. valorisation) - Enseignement» à l'intérieur duquel devrait pouvoir se situer chaque acteur de la recherche publique.

L'évaluation individuelle devrait être effectuée pour tous les acteurs de la recherche publique dans le cadre de *CREARE*.

## LIEU DE LA RECHERCHE

Le noyau de la recherche sont les équipes de recherche. Ces équipes de recherche devraient avoir vocation à se regrouper en unités pour mutualiser les moyens et les savoirs. Suivant les disciplines, ces unités sont des laboratoires de recherche (regroupements par thème), des pôles de recherche (regroupements méthodologiques), des unités multi-sites (regroupements interrégionaux par thèmes), ...

Tout acteur de la recherche publique devrait pouvoir se situer dans le concept *CREARE*. Un chercheur de la recherche publique devrait donc être rattaché à une équipe de recherche.

## FINANCEMENT DE LA RECHERCHE

Il est réaffirmé la nécessité d'arriver à 3% du PIB pour la recherche, au plus tard en 2010.

L'augmentation des moyens humains et financiers devrait être planifiée graduellement car il est nécessaire d'éviter des pics d'embauches qui entraînent mécaniquement par la suite des absences d'embauche sur de longues périodes.

Il est demandé plus de souplesse pour la gestion financière au niveau des unités de recherche. La contractualisation avec souplesse de répartition (équipement, fonctionnement, embauche de vacataires) et d'utilisation (dérogation au code des marchés publics) des crédits permettrait une meilleure utilisation de l'argent public.

La plage actuelle d'utilisation des crédits (de mars à novembre) devrait être étendue à l'année civile. La planification des crédits est à effectuer sur quatre ans.

Le recours au mécénat devrait rester une source d'appoint.

## **RECHERCHE FRANÇAISE AU SEIN DE L'EUROPE**

L'échange et la coopération européenne doivent continuer et être favorisée.

Les appels d'offres européens sont beaucoup trop compliqués. Il est demandé soit une aide réelle au montage des dossiers, soit de privilégier des contrats plus simples.

Les Très Grands Equipements sont d'ores et déjà inclus dans le contexte européen. Toutefois la charge en personnel permanent incombe principalement au pays d'accueil où est situé le TGE. Il est demandé d'accroître les facilités pour permettre l'échange de personnels permanents entre les différents organismes européens.

Une gestion européenne de la recherche pourrait être envisagée ainsi qu'un statut de chercheur européen.

## **RELATION PRIVE/PUBLIC**

L'utilisation par le privé d'équipements et de personnels de la recherche publique à bas prix devrait être proscrite.

Un contrôle plus strict devrait être effectué sur les crédits d'impôts accordés aux entreprises privées qui font de la recherche. Leurs projets devraient être évalués à posteriori au même titre que les projets issus de la recherche publique.

La création d'une direction spéciale au sein de l'organisme collégial de la recherche permettrait de gérer les relations privé-public et aussi la mise en place de passerelles.

## THEME III : STATUT DES PERSONNELS

### INTRODUCTION

Les propositions sont séparées en trois groupes (statut des enseignants-chercheurs/chercheurs, statut des ITA/IATOS et statut des jeunes chercheurs), après la mise en exergue de certaines remarques générales.

Tout d'abord, si chacun a son rôle, il n'en est pas moins vrai que la recherche est menée par l'équipe de recherche dans son ensemble, constituée par les enseignants-chercheurs/chercheurs, les ITA/IATOS et les doctorants et post doctorants.

Ensuite, la recherche ne peut fonctionner sans sérénité : le statut permanent des membres de l'équipe doit perdurer.

De même, dans un souci de cohésion des équipes, une homogénéité des statuts entre personnes exerçant la même fonction est indispensable, en particulier au sein des très grands équipements et des unités mixtes de recherche. Pour les personnels de la recherche ne bénéficiant pas pour le moment d'un statut (jeunes chercheurs), la création de celui-ci est essentielle.

Une recherche efficace nécessite également un nombre suffisant de personnel à son service. Des embauches, tant au niveau des ITA/IATOS qu'au niveau des chercheurs/enseignants-chercheurs sont donc indispensables. De façon plus générale, ces embauches doivent faire l'objet d'une politique pluriannuelle de recrutement claire et lisible.

Enfin, une recherche compétitive nécessite que chacun puisse se former tout au long de sa vie. A ce titre, il faut organiser la possibilité (en terme de moyens financiers et de personnels) pour chaque acteur de la recherche de bénéficier d'un plan de formation

A ces conditions seulement, la recherche française pourra continuer à maintenir son rang au niveau européen et mondial.

### SYNTHESE DES DEMANDES DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS - CHERCHEURS

Comme préambule, nous insistons sur le fait que le statut d'enseignant-chercheur doit être la norme à l'Université.

#### Maintien des statuts actuels

Une position majoritaire s'est faite autour du maintien des statuts actuels d'enseignant-chercheur (EC) et chercheur (C) avec un certain nombre de propositions :

- une mobilité accrue entre enseignement et recherche sous une forme incitative plus forte qu'à l'heure actuelle, accompagnée d'une plus grande flexibilité au niveau de la durée de cette mobilité ,
- une évaluation non seulement de la recherche mais également de l'enseignement.

## **Refus des emplois précaires**

Un statut permanent est demandé pour les EC et C, avec un refus net des CDD pour ces personnels.

## **Vers une meilleure attractivité des carrières**

Il faut augmenter la possibilité du nombre de promotions Chargé de Recherche vers Directeur de Recherche, ainsi que Maître de Conférence vers Professeur.

Il est nécessaire de revaloriser les grilles de salaires des EC et C afin de permettre une réelle progression des carrières.

## **Vers une amélioration globale des statuts**

Une mobilité accrue doit se faire entre la Recherche et l'Enseignement, afin de permettre une modulation aisée des deux activités tout au long de la carrière.

Par souci d'équité, une prime pour l'encadrement doctoral doit pouvoir être attribuée aux chercheurs.

Pour les enseignants-chercheurs, celle-ci doit pouvoir être transformée en diminution du service d'enseignement selon un barème à fixer.

## **Des améliorations du statut d'enseignant-chercheur**

Nous demandons une prise en compte dans le service statutaire d'enseignement (SSE), sous forme d'une décharge, des responsabilités d'ordre administratif ou collectif (par exemple : jury de stage et baccalauréat, directeur de laboratoire, responsable d'un diplôme, d'une salle de TP, tutorat, ...) comme c'est déjà le cas pour certains types de responsabilités (président d'Université, directeur d'UFR...). Un barème de correspondance entre ces tâches et les heures équivalentes du SSE devra être établi au niveau national.

Nous réclamons une diminution du SSE à 150 heures équivalent TD, contre 192 heures actuellement, afin de permettre aux enseignants-chercheurs une meilleure implication dans les activités de recherche, avec une revalorisation des équivalences au niveau du SSE entre les heures de TP et les heures de TD (1 heure TP = 1 heure TD).

Pour les enseignants-chercheurs venant d'être embauchés, une diminution du SSE à 120 heures pendant une durée de 4 ans est recommandée, afin de leur permettre de prendre pied dans la recherche au niveau de leur équipe.

Il est demandé la suppression des heures complémentaires d'enseignement, avec néanmoins une tolérance de +5 % afin d'apporter de la souplesse dans la gestion des heures.

Nous préconisons enfin de faciliter la mobilité géographique pour les enseignants-chercheurs qui le souhaitent, chose très difficile actuellement.

## **Vers un plan de recrutement pluriannuel**

Nous réclamons une politique de recrutement pluriannuelle qui soit claire et lisible, y compris pour les jeunes chercheurs (doctorants et post-doctorants).

## **SYNTHESE DES DEMANDES DES ITA/IATOS**

### **Une augmentation de postes ITA/IATOS**

Il faut augmenter le nombre d'ITA/IATOS dans chaque laboratoire, pour atteindre un ratio ITA/Chercheurs à fixer au niveau national discipline par discipline.

Les emplois permanents des ITA/IATOS doivent être pourvus par des agents titulaires. Les CDD doivent être exclusivement réservés aux remplacements de courtes durées (maternité, maladie, accident du travail).

Cela implique la mise en place d'une réelle politique de gestion prévisionnelle des ressources humaines.

Les agents nommés sur des postes à pourvoir doivent appartenir à un corps en adéquation avec les tâches qui leur seront confiées. Cela signifie d'une part, que la surqualification, source de frustration, doit être proscrite et d'autre part, que les postes accordés par le ministère, ou l'organisme concerné, soient en accord avec la demande du laboratoire et non des postes de grade ou de corps inférieur.

### **Une amélioration du statut d'ITA/IATOS**

Les salaires des personnels ITA/IATOS doivent être revalorisés de façon substantielle.

Si l'idée d'un organisme unique n'est pas retenue, il faudra aligner les statuts des différents organismes sur le statut le plus favorable, pour poursuivre deux objectifs :

- Eviter les situations telles que celles vécues dans certains laboratoires, où, à l'extrême, le rapport entre les salaires de deux personnes faisant le même travail est de un à cinq
- Faciliter la mobilité volontaire entre les organismes.

Cette homogénéisation doit toutefois tenir compte de certaines spécificités. Les unités mixtes public/privé doivent mettre en place un statut unique à l'échelle nationale, voire européenne pour les TGE (Très Grands Equipements).

### **Une possibilité de progresser tout au long de la vie, au sein du même organisme**

Il faut établir un plan de progression de carrière cohérent : l'agent doit continuer à progresser durant toute sa carrière et non se retrouver bloqué à l'échelon maximal bien avant de cesser son activité. Pour ce faire, il convient de prévoir des échelons supplémentaires dans les grilles indiciaires actuelles.

La promotion doit pouvoir s'accomplir au sein de la même structure. En effet, à l'heure actuelle, sauf circonstances exceptionnelles, une promotion signifie souvent une mutation de l'agent. Celui-ci doit pouvoir bénéficier d'un changement de grade ou de corps et évoluer dans les tâches qui lui sont confiées tant en terme d'intérêt que de responsabilités au sein de sa structure.

Les organismes de rattachement doivent assurer des formations techniques et théoriques de qualité en rapport avec les besoins des agents et des équipes. Les formations actuelles sont trop succinctes et bien souvent, il revient à l'agent d'organiser lui-même ses programmes de formation.

## **L'affectation dans un laboratoire en particulier**

Les personnels doivent être rattachés à un laboratoire en particulier, de façon à ne pas être susceptible d'être déplacés sans leur accord.

## **SYNTHÈSE DES DEMANDES DES JEUNES CHERCHEURS**

### **Demande d'un véritable statut unique salarié des jeunes chercheurs.**

Pour les doctorants, ce statut doit se faire sous la forme d'un contrat à durée déterminée de trois ans.

Pour les post-doctorants, ce statut doit prendre la forme d'un contrat à durée déterminée de deux ans maximum. Le post-doctorat ne doit pas être institutionnalisé comme un contrat précaire utilisable sans limitation.

Ce statut doit avoir plusieurs caractéristiques :

#### *1) la qualification de la thèse comme une véritable expérience professionnelle*

- La thèse doit être vue comme une véritable première expérience professionnelle de recherche. A ce titre, l'entrée en thèse doit être envisagée comme une embauche pour trois ans.
- L'Etat doit donc élaborer une politique de formation doctorale tendant vers une adéquation entre le nombre de thèses financées et les débouchés attendus pour les docteurs dans le secteur public et le secteur privé.
- Dans cette optique, il faut rappeler le caractère juridiquement contraignant de la charte des thèses, pour toutes les parties signataires.

#### *2) le versement d'un salaire à tous les doctorants*

- La seconde caractéristique est qu'une thèse doit être financée. A ce titre, il est demandé à l'Etat un plus grand effort dans le nombre de financements dans toutes les disciplines, et non uniquement celles qui sont facilement valorisables. De même, les partenaires locaux (en particulier la région) sont invités à augmenter leur participation au financement de la recherche au travers du financement de thèses.
- Ce financement doit donner lieu au paiement de cotisations sociales (retraite, maladie, chômage...). Il doit être harmonisé au niveau national, indexé sur les indices de la fonction publique et évoluer avec l'expérience du doctorant.

#### *3) La reconnaissance des doctorants et post doctorants comme un corps électoral unique*

- La reconnaissance du statut des doctorants doit entraîner, pour les représenter, la constitution d'un corps électoral à part entière dans toutes les instances représentatives des acteurs de la recherche (Conseils de laboratoire, CA, CS, CEVU, CNESER).

#### *4) Une meilleure lisibilité de la valeur d'un doctorat*

- Cette unité de statut aura enfin, pour conséquence, une plus grande lisibilité du doctorat en France. Pour accentuer cet effet, il est demandé à l'Etat d'agir pour faire reconnaître le doctorat dans les entreprises, par exemple, au sein des conventions collectives.

### **Droit à la formation**

Il est demandé une réflexion poussée sur le rôle des CIES, dont les formations sont aujourd'hui majoritairement considérées comme inefficaces.

De plus, il est demandé l'accès, pour tous les doctorants qui le souhaitent, à une formation adaptée à leur demande. A ce titre, une mutualisation des moyens entre écoles doctorales est souhaitable.

Enfin, la formation, pour ceux qui se destinent à la carrière d'enseignants chercheurs, passe aussi par la possibilité pour tous les doctorants de donner des cours à l'université.

### **Fourniture de moyens matériels minimum**

Ceux-ci sont nécessaires à une recherche sereine et à l'intégration pleine et entière du doctorant dans une équipe de recherche. Chaque doctorant doit avoir accès à un bureau et à un ordinateur relié à internet.

### **Post-doctorats**

Enfin, les post-doctorats sont trop peu développés en France, provoquant une fuite des docteurs à l'étranger au moment où ils sont les plus productifs. Il faut donc avoir une politique volontariste créant plus de post-doctorats en France. Il faut également faciliter les procédures de recrutements, actuellement trop longues et trop complexes.

## THEME IV : EVALUATION

### CONSTAT

L'évaluation apparaît nécessaire à chacun, aussi bien pour les personnels que pour les projets et structures, dès lors qu'elle est constructive. Cependant, il apparaît que celle-ci est trop lourde, non transparente, redondante et hétérogène. Elle est effectuée selon des critères mal adaptés à la vie professionnelle des acteurs de la recherche et à leurs fonctions statutaires (Décret 84-431 du 6 juin 1984 pour les enseignants-chercheurs, par exemple), par des personnes dont la représentativité n'est pas optimale, et avec une quasi-absence de retour et de retombées sur la carrière des personnels et sur l'évolution des projets et des structures.

### Personnels

Il existe une trop grande diversité d'évaluation entre les personnels des différents statuts (chercheurs versus enseignants-chercheurs) et des différents corps d'appartenance. Ainsi, si les chercheurs sont évalués régulièrement (fiche annuelle, rapports d'activités à 2 et 4 ans), les enseignants-chercheurs ne sont évalués que lors d'une demande de changement de corps ou de grade ainsi que pour l'obtention de certaines primes (PEDR).

Les instances d'évaluation apparaissent comme manquant de transparence, de représentativité et d'indépendance. L'évaluation par ses pairs semble, dans certaines limites, une bonne chose. Le degré hautement local de certaines évaluations, notamment celle des ITA/IATOS, est dénoncé.

Les critères essentiellement bibliométriques de l'évaluation actuelle ne reflètent pas l'activité réelle des chercheurs et enseignants-chercheurs ; les acteurs de la recherche déplorent, en général, l'absence de prise en compte des activités autres que la recherche, de la multidisciplinarité et des tâches d'intérêt commun. Ceci est accentué par la mauvaise connaissance, par les évalués, des critères et des modes d'évaluation, ainsi que des éventuels recours possibles.

Enfin, il est déploré un manque cruel de clarté, de dialogue et de retour, au cours et après l'évaluation ; ainsi, le laconisme des avis des commissions ne permet aucun retour constructif de l'évaluation, aspect qui devrait être la justification d'une telle procédure. Il est aussi dénoncé un manque de prise en compte des évaluations dans l'évolution de carrière des personnels (ITA/IATOS, chercheurs et enseignants-chercheurs).

Concernant les doctorants, l'attribution des financements reste très opaque. De plus, sauf exception, la seule évaluation des doctorants est effectuée à posteriori au moment de la soutenance de la thèse ; cette procédure, trop tardive, ne permet pas une évaluation constructive.

### Projets et structures

Le constat concernant l'évaluation des personnels peut s'appliquer en grande partie à l'évaluation actuelle des projets et structures : redondance et hétérogénéité des évaluations (unités des grands organismes versus unités propres de recherche de l'enseignement supérieur...), non représentativité des évaluateurs, inadaptation des critères d'évaluation, manque de dialogue et de retour.

La redondance des instances d'évaluation et la multiplicité des rapports entraînent une trop grande disproportion entre le temps consacré à la recherche et celui consacré à la préparation des évaluations. Cette redondance est d'autant plus importante que bien souvent les mêmes évaluateurs siègent dans différentes instances (CNU, comités scientifiques, experts européens...). A fortiori, les évaluateurs apparaissent aussi comme non représentatifs de la Société, ou encore, de la recherche internationale.

Enfin, il est dénoncé l'absence de dialogue dans la contractualisation des équipes du Ministère non associées aux grands organismes, l'évaluation de ces équipes ne se faisant que sur dossier.

## **PROPOSITIONS**

L'évaluation doit avoir pour but un accompagnement scientifique critique et constructif, et doit permettre une répartition optimale des moyens financiers et humains aux structures et aux projets. Si nécessaire, l'évaluation doit permettre de réorienter, de repositionner la structure, l'équipe ou le projet.

Pour l'ensemble des personnels, l'évaluation doit permettre l'accès aux promotions et la mise en place d'un véritable suivi de carrière (mesures d'accompagnement, dialogue...).

Dans ce but, il est proposé de constituer un nouveau Conseil National d'Evaluation (CNE), unique et indépendant, placé sous la responsabilité d'un Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, dont les membres seront élus et nommés pour une durée limitée (4 ans non reconductibles, avec renouvellement par moitié tous les deux ans).

Ce conseil sera constitué d'une majorité de pairs représentant les différentes disciplines de la recherche ainsi que de représentants de la société civile (élus parlementaires, sphère marchande, sphère associative, services publics...). Parmi ceux-ci, il y aura des représentants internationaux (étrangers ou personnes travaillant à l'étranger), nationaux et régionaux, ainsi que des représentants des différents corps de personnel (élus et nommés).

Ce conseil devra être le garant de l'homogénéité des règles d'évaluation et de leur application.

Le CNE constituera des Comités d'Evaluation (CE) pour les différentes disciplines. La composition de ces comités, membres élus et nommés, devra être adaptée au type d'évaluation (personnel, projet, structure).

Le CNE attribuera à ces comités (CE) les missions d'évaluation des structures, projets ou personnels. Pour l'évaluation à caractère multidisciplinaire, le CNE réunira les comités compétents dans ces disciplines.

Les CE évalueront les projets et transmettront les résultats détaillés à l'ensemble des partenaires concernés.

Pour l'évaluation des personnels et structures, les CE prendront en compte l'ensemble des activités scientifiques et techniques, d'enseignement, d'encadrement, d'organisation (congrès, colloques...), de communication, de valorisation, d'administration et de relation avec l'Education Nationale.

Le poids respectif de ces différentes activités sera fixé par le CNE et modulé selon les évaluations (personnel ou structure), les disciplines et le corps de personnel concerné. Une attention toute particulière sera portée par les CE sur la créativité et l'originalité (tout

particulièrement en Sciences Humaines et Sociales), l'esprit d'équipe, et la multidisciplinarité. L'évaluation scientifique et technique ne devra pas se limiter à une évaluation bibliométrique ; de plus, cette dernière devra prendre en compte d'autres critères que le seul facteur d'impact.

Dans le cadre de l'évaluation des tâches locales (enseignement, administration...), les CE s'appuieront sur l'avis des Commissions Locales (CL), constituées d'une majorité de membres locaux élus et de membres nationaux nommés par le CNE.

Pour les ITA/IATOS, les CE s'appuieront sur l'avis donné, à la suite d'un entretien, par le chef de service, un représentant de la DRH de l'organisme concerné et un représentant du corps du personnel.

Le recrutement doit rester au niveau national et sera organisé de la manière suivante.

Le recrutement des chercheurs sera organisé par les CE. Le recrutement des enseignants-chercheurs sera organisé par les CE en concertation avec les CL. Le recrutement des ITA/IATOS sera organisé par les CE en concertation avec les Directions des Ressources Humaines concernées.

Dans tous les cas, pour être efficace et interactif, le rapport circonstancié des experts doit être transmis aux intéressés. Toute évaluation jugée non favorable, pourra donner lieu, avant l'avis final, à un entretien avec un rapporteur pour mieux comprendre la raison de ce constat.

Les sujets de thèses de doctorat et leur financement seront traités en tant que projet par le CNE, indépendamment de l'identité du bénéficiaire.

Concernant le recrutement des doctorants, les CE en concertation avec les CL, évalueront les candidats sur des critères basés sur l'ensemble de leurs parcours et les qualifieront. Les directeurs de thèse choisiront parmi les étudiants qualifiés.

Le doctorant devra être évalué à mi-parcours de sa thèse par le CL. Cette évaluation aura pour objectif de faire le point sur le travail effectué et d'accompagner ou de réorienter l'étudiant dans la fin de sa thèse. En aucun cas, cette évaluation ne sera considérée comme une pré-soutenance et ne devra ralentir l'avancement des travaux de thèse.

Une évaluation réelle des directeurs de thèse semble nécessaire de façon périodique. En particulier, la possibilité pour un directeur de thèse de cumuler la direction de trop nombreuses thèses doit être combattue. Cette évaluation pourrait utiliser comme critères, par exemple, le nombre d'HDR par rapport au nombre de doctorants, ou le devenir des doctorants après la thèse.

La thèse sera évaluée au final dans les conditions actuelles.

## REPARTITION THEMATIQUE DES LABORATOIRES/UNITES

Sciences humaines et sociales : 12  
Sciences du vivant : 15  
Sciences de la matière : 4  
Sciences de l'ingénieur : 2  
Mathématique : 1  
Autres (Association, Editeur) : 2

## LABORATOIRES/UNITES CONTRIBUTEURS

Association de promotion et d'information des doctorants Caennais (APIDOC)  
Biologie moléculaire et Cellulaire de la signalisation (EA)  
Physico-chimie et biotechnologie (EA 1852)  
Office universitaire d'études normandes  
Aromatase et estrogènes dans les gonades des mammifères (EA 2608 - USC INRA)  
Centre d'études et de recherche sur le médicament de Normandie (UPRES-EA 2126)  
Physiologie du comportement de céphalopodes (EA3211)  
Centre de recherches archéologiques et historiques médiévales (UMR 6577)  
Centre de recherches en activités physiques et sportives  
Centre de recherche de droit privé  
Centre d'études et de recherches sur l'antiquité (EA-UCBN)  
Attention, orientation et fonctions exécutives (UPRES-EA)  
Equipe de littérature et civilisation de langue anglaise (EA 2610)  
Groupe de recherche en études irlandaises  
Neuropsychologie de la mémoire (UMR INSERM EMI0218)  
Laboratoire de catalyse et spectrochimie (UMR CNRS 6506)  
Grand Accélérateur National d'Ions Lourds (laboratoire commun IN2P3/CNRS - DSM/CEA)  
Géographie physique et environnement (UMR LETG 5454 CNRS)  
Groupe régional d'étude sur le cancer (EA1772-UCBN)  
Groupe de recherche en informatique, image, automatique et instrumentation de Caen (CNRS UMR6072)  
Laboratoire de biologie et biotechnologies marines (UMR IFREMER UCBN)  
Laboratoire de chimie moléculaire et thioorganique (UMR CNRS 6507)  
Langues romanes (EA3215)  
Laboratoire de microbiologie alimentaire,  
Laboratoire de physique corpusculaire de Caen (IN2P3/CNRS - ENSI Caen - UCBN)  
Laboratoire universitaire des sciences appliquées de Cherbourg  
Groupe d'imagerie neurofonctionnelle (UMR6194)  
Presse universitaire de Caen  
Interactions hôte et microorganismes pathogène des épithéliums (EA2128)  
Laboratoire de mathématiques Nicolas Oresme  
Texte, histoire, langage (EA964)  
Ecophysiologie végétale, agronomie et nutrition NCS (UMR INRA UCBN 950)  
Centre interdisciplinaire de recherches ion Laser, (Laboratoire commun CEA, CNRS, ENSI Caen)  
Centre de recherche sur les droits fondamentaux et les évolutions du droit, (UFR de droit, Université de Caen)  
Centre de recherche en économie et management (UMR CNRS 6211)  
Maison de la recherche en sciences humaines

## COORDINATION

**Coordination générale :**

Antonio C.C. VILLARI ([villari@ganil.fr](mailto:villari@ganil.fr)) et Marc JOLIOT ([joliot@cyceron.fr](mailto:joliot@cyceron.fr))

**Recherche et Société :**

Catherine CHASSIN et Nathalie MARIE-NOURRY

**Organisation et Financement :**

Remi BOUGAULT et Marc JOLIOT

**Statut :**

Bruno LECORNU, Olivier LE QUERE et Olivier LOPEZ

**Evaluation :**

François DAUPHIN et Francine THULIER

**Edition finale du document:**

Isabelle AGNERAY, Marc JOLIOT et Antonio C.C. VILLARI