

N° 54

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2001-2002

Annexe au procès-verbal de la séance du 6 novembre 2001

RAPPORT D'INFORMATION

FAIT

au nom du comité d'évaluation des politiques publiques et de la commission des Finances, du contrôle budgétaire et des comptes économiques de la Nation (1) sur la politique de *recrutement* et la *gestion* des *universitaires* et des *chercheurs*,

Par M. Yves Fréville,

Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : MM. Alain Lambert, *président* ; Jacques Oudin, Gérard Miquel, Claude Belot, Roland du Luart, Mme Marie-Claude Beaudeau, M. Aymeri de Montesquiou, *vice-présidents* ; MM. Yann Gaillard, Marc Massion, Michel Sergent, François Trucy, *secrétaires* ; Philippe Marini, *rapporteur général* ; Philippe Adnot, Bernard Angels, Bertrand Auban, Denis Badré, Jacques Baudot, Roger Besse, Maurice Blin, Joël Bourdin, Gérard Braun, Auguste Cazalet, Michel Charasse, Jacques Chaumont, Jean Clouet, Yvon Collin, Jean-Pierre Demerliat, Eric Doligé, Thierry Foucaud, Yves Fréville, Adrien Gouteyron, Hubert Haenel, Claude Haut, Alain Joyandet, Jean-Philippe Lachenaud, Claude Lise, Paul Loridant, François Marc, Michel Mercier, Michel Moreigne, Joseph Ostermann, Jacques Pelletier, René Trégouët.

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
AVANT-PROPOS	6
CHAPITRE PREMIER - DES MOYENS CROISSANTS MÉDIOCREMENT GÉRÉS	18
I. LE POIDS DES CRÉDITS DE PERSONNEL : UN RAPPEL DES CHIFFRES	19
A. L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE : UNE DYNAMIQUE BUDGÉTAIRE CONTRASTÉE	19
1. <i>Le budget de l'enseignement supérieur a plus que doublé en 10 ans</i>	19
2. <i>Le budget de la recherche : une progression moins vive mais difficile à appréhender</i>	22
B. UN CONTEXTE NOUVEAU : LE PLAFONNEMENT DU NOMBRE DES ÉTUDIANTS	24
1. <i>Une nouvelle donne...</i>	24
2. <i>... probablement appelée à se poursuivre</i>	26
C. MAIS DES EMPLOIS QUI CONTINUENT À CROÎTRE	27
1. <i>Dans l'enseignement supérieur : un freinage après une très forte croissance...</i>	27
2. <i>... permettant un simple maintien du taux d'encadrement des étudiants...</i>	30
3. <i>... au prix d'une « secondarisation » de la structure des emplois</i>	31
4. <i>Dans la recherche : une stabilisation des effectifs globalement justifiée</i>	35
II. UNE GESTION PEU EFFICIENTE DES EMPLOIS UNIVERSITAIRES	36
A. LES IMPASSES DE LA GESTION CENTRALISÉE DES EMPLOIS	37
1. <i>Une présentation budgétaire opaque pour le Parlement</i>	37
2. <i>Une information peu fiable sur le lien entre les emplois et les personnes</i>	39
3. <i>Des emplois mal répartis : les limites du modèle San Remo</i>	40
4. <i>Une gestion prévisionnelle des emplois encore balbutiante</i>	42
B. POUR UNE PLUS GRANDE AUTONOMIE DE GESTION DES EMPLOIS PAR LES UNIVERSITÉS	43
1. <i>Favoriser l'émergence de politiques d'établissement</i>	43
2. <i>Contractualiser la répartition des emplois</i>	44
3. <i>Recentrer l'administration centrale sur ses fonctions de régulation du système universitaire</i>	45
III. VERS UNE GESTION PLURIANNUELLE DES EMPLOIS POUR ANTICIPER DES DÉPARTS À LA RETRAITE MASSIFS	45
A. LA NÉCESSITÉ RECONNUE D'UNE POLITIQUE COORDONNÉE AU NIVEAU DU COUPLE UNIVERSITÉS/CNRS	45
B. LA DIFFICILE DÉFINITION DE PRIORITÉS À LONG TERME POUR DES « CHERCHEURS À VIE »	46

CHAPITRE DEUX - L'OPACITÉ DES PROCÉDURES DE RECRUTEMENT	48
I. LA RECONSTITUTION D'UN « VIVIER » : UNE RÉUSSITE QUI S'ESOUFFLE	49
A. LE TARISSEMENT DU VIVIER À LA FIN DES ANNÉES 1970 ET LE PROBLÈME DES « HORS-STATUT »	50
1. <i>La pénurie d'universitaires...</i>	50
2. <i>... a conduit à la multiplication de personnels « hors-statut »</i>	51
B. UN PLAN COHÉRENT ET EFFICACE DE RECONSTITUTION DU « VIVIER »	51
1. <i>Les moyens mis en œuvre pour reconstituer un « vivier »</i>	51
2. <i>Un système globalement efficace</i>	52
C. UNE POLITIQUE QUI S'ESOUFFLE ET NE PREND PAS EN COMPTE LES « POST-DOCS »	54
1. <i>Un système arrivé à bout de souffle</i>	54
2. <i>L'absence de « post-docs » en France</i>	55
II. L'AUTONOMIE DES CORPS UNIVERSITAIRES CONTRE L'AUTONOMIE DES UNIVERSITÉS ?	57
A. LE CHOIX DES PAIRS : UN MONOPOLE PARTAGÉ ENTRE INSTANCES NATIONALES ET LOCALES	59
1. <i>Un partage des rôles enfin stabilisé ?</i>	59
2. <i>La qualification par une instance nationale</i>	60
3. <i>Le recrutement par une instance locale</i>	63
B. LA FAIBLESSE DES POUVOIRS COMPENSATEURS ÉTATIQUE ET UNIVERSITAIRE	64
1. <i>La gestion prévisionnelle des emplois, une responsabilité étatique très moyennement assumée</i>	64
2. <i>Le travail « en aveugle » du CNU</i>	65
3. <i>Un fonctionnement parfois « déviant » des commissions de spécialistes</i>	66
4. <i>Le régime centralisé de l'agrégation du supérieur</i>	66
III. LES MODALITÉS DE RECRUTEMENT : LOURDEUR EXCESSIVE ET ABSENCE DE TRANSPARENCE	68
A. DES OPÉRATIONS DE RECRUTEMENT LOURDES, COMPLEXES ET PEU EFFICACES	68
1. <i>Le CNU : un fonctionnement « miraculeux »...</i>	68
2. <i>... mais une appréciation des qualités des candidats essentiellement sur dossier...</i>	69
3. <i>... et dans des conditions bien différentes de celles en usage dans les universités américaines</i>	70
B. DES RECRUTEMENTS TROP SOUVENT LOCAUX ?	73
1. <i>Des commissions de spécialistes trop peu transparentes</i>	76
2. <i>Des constats de dérives dans le recrutement de professeurs associés</i>	81

CHAPITRE III - LA GESTION DES CARRIÈRES	83
I. UN DÉROULEMENT DES CARRIÈRES PEU INCITATIF NE FAVORISANT PAS L'EXCELLENCE	84
A. UNE PYRAMIDE D'EMPLOIS DÉSÉQUILBRÉE ET PEU STIMULANTE.....	85
1. <i>Le déroulement d'une carrière d'universitaire</i>	85
2. <i>La pyramide des emplois</i>	86
B. DES RÉMUNERATIONS PEU ATTRACTIVES	87
1. <i>La médiocrité des rémunérations : un handicap pour le système universitaire français</i>	87
2. <i>Un problème commun à l'ensemble de la haute fonction publique</i>	88
C. UNE CERTAINE FLEXIBILITÉ DES REVENUS	89
D. UNE DIVERSIFICATION INSUFFISANTE DES PARCOURS	90
1. <i>Peut-on diversifier le recrutement des professeurs ?</i>	90
2. <i>Doit-on diversifier les critères de promotion ?</i>	92
3. <i>Comment favoriser la mobilité ?</i>	94
II. UNE COMPLEXITÉ CROISSANTE DES TÂCHES NÉCESSITANT UNE VÉRITABLE ÉVALUATION	96
A. DES OBLIGATIONS DE SERVICE DEVENUES INADAPTÉES	96
1. <i>L'obsolescence de la définition du service</i>	96
2. <i>Encourager la modulation des obligations de service</i>	99
B. DES CONTRÔLES DE L'ACTIVITÉ INEXISTANTS OU INEFFICACES	101
1. <i>Le contrôle défaillant du service fait</i>	101
2. <i>La diversification des carrières rend plus nécessaire le respect de l'obligation constitutionnelle de tout agent public de rendre compte de son activité.</i>	102
3. <i>L'application souvent illicite de la réglementation en matière d'heures complémentaires</i>	104
C. L'IMPÉRATIF DE L'ÉVALUATION	105
1. <i>Une évaluation acceptée...</i>	105
2. <i>... car nécessaire</i>	106
ÉTUDE RÉALISÉE PAR L'OBSERVATOIRE DES SCIENCES ET DES TECHNIQUES	108
ÉTUDE RÉALISÉE PAR LA SOCIÉTÉ REPÈRES	185
AUDITION DE M. CLAUDE ALLÈGRE, ANCIEN MINISTRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA RECHERCHE ET DE LA TECHNOLOGIE	255
EXAMEN EN COMMISSION	261

ANNEXES	269
Annexe 1 - Personnes auditionnées par le rapporteur	271
Annexe 2 - Synthèse des principaux rapports sur le recrutement et le déroulement de carrière des enseignants-chercheurs	275
Annexe 3 - Les sections du conseil national des universités	301
Annexe 4 - Les sections du comité national de la recherche scientifique	305
Annexe 5 - Contributions écrites	307
Annexe 6 - Campagne 2000 de recrutement et d'affectation des maîtres de conférence et des professeurs des universités	520
Annexe 7 - Obligations de service d'enseignement	522

AVANT-PROPOS

Mesdames, Messieurs,

Le présent rapport est le premier que publie le comité d'évaluation des politiques publiques, un second étant très prochainement attendu sur les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), dont le rapporteur est notre collègue Michel Charasse.

Il convient en effet de rappeler que le Sénat a dû prendre acte de la volonté de l'Assemblée nationale de supprimer l'Office parlementaire d'évaluation des politiques publiques¹, créé par la loi n° 96-517 du 14 juin 1996, et, par conséquent, mettre en place une **nouvelle structure destinée à poursuivre au Sénat l'action de l'Office, avec pour ambition d'associer les commissions afin de compléter le travail de contrôle entrepris par la commission des finances.**

Par ailleurs, la commission des finances du Sénat, si elle admet les limites de l'expérience que constituait l'Office parlementaire d'évaluation des politiques publiques, considère toutefois que la cause directe de sa suppression réside dans le retrait de l'Assemblée nationale de l'Office, par suite de la création de la mission d'évaluation et de contrôle (MEC) en février 1999.

Aussi, à l'initiative d'Alain Lambert, président de la commission des finances, le Bureau du Sénat a-t-il créé, le 21 mars 2000, un groupe d'études, dénommé comité d'évaluation des politiques publiques, destiné à exercer les compétences de l'Office et dont la composition était identique à celle de la délégation du Sénat.

Au cours de sa réunion constitutive du 15 juin 2000, le comité d'évaluation des politiques publiques a confié à votre rapporteur une étude portant sur la politique de recrutement et la gestion des enseignants-chercheurs et des chercheurs².

*

* *

¹ L'Office parlementaire d'évaluation des politiques publiques a été supprimé par l'article 94 de la loi de finances pour 2001.

² Votre rapporteur avait présidé, à la demande du Premier ministre de l'époque, la commission d'étude de «La réforme du financement des universités», dont le rapport fut publié au début 1981.

Le contexte de cette étude est marqué à la fois par des évolutions démographiques d'une ampleur considérable, puisque la moitié des fonctionnaires aujourd'hui en poste va partir à la retraite d'ici 2012, ce qui implique de réfléchir aux modalités de leur remplacement, et donc de mettre en œuvre une véritable gestion prévisionnelle des emplois publics, **et par des dysfonctionnements importants dans la gestion des personnels au sein du ministère de l'éducation nationale**, comme de l'ensemble de la fonction publique d'État du reste, comme en attestent les deux récents rapports publics particuliers de la Cour des comptes¹.

Par ailleurs, il n'est pas d'années depuis trente ans où un rapport² n'est publié sur les problèmes de gestion des corps universitaires et de chercheurs, **ce qui suffit à démontrer l'acuité d'un problème que ne parviennent pas à résoudre les incessants changements des règles statutaires** concernant ces corps. Deux nouveaux rapports ont été récemment publiés, qui mettent l'accent sur la nécessité de réformer :

- pour le rapport de M. Éric Espéret, président de l'université de Poitiers, les charges de service des universitaires³ ;

- pour celui de M. Jean-Paul Fitoussi, président de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), le système d'évaluation des enseignants et des enseignements à l'université⁴.

Le sujet est en effet d'importance car la politique de recrutement et la gestion des universitaires et des chercheurs conditionnent la qualité de la formation de la population active ainsi que celle de la recherche, et donc l'avenir de la France.

Or, il est à craindre que le gouvernement n'ait accordé que tardivement une relative importance à la façon dont le renouvellement des générations d'universitaires et de chercheurs va être assuré. Certes, le ministre de l'éducation nationale, M. Jack Lang, a annoncé, le 15 novembre 2000, un plan pluriannuel de créations d'emplois dans l'enseignement supérieur, mais, au-delà de cette annonce d'ordre quantitatif, le bilan de sa première année de mise en application paraît assez mince. Par ailleurs, le ministre de la recherche, M. Roger-Gérard Schwartzberg, a présenté très récemment au conseil des ministres du 24 octobre 2001 une communication

¹ *Cour des comptes, « La fonction publique de l'Etat », rapport public particulier d'avril 2001, et notamment le chapitre VI du tome 2 : « la gestion des enseignants-chercheurs ».*

² *Il s'agit notamment des rapports Quermonne et Massenet, et des rapports Durry et Quenet, sans oublier les rapports du CNE, notamment celui du groupe de travail présidé par M. Jean Vincens en 1993 sur « les enseignants du supérieur », et le document n° 105 du CERC de 1992 sur « les enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur : revenus professionnels et conditions d'activité ».*

³ *Rapport « Nouvelle définition des tâches des enseignants et des enseignants-chercheurs dans l'enseignement supérieur français », septembre 2001.*

⁴ *Rapport « L'enseignement supérieur des sciences économiques en question », septembre 2001.*

sur « le plan décennal (2001-2010) de gestion prévisionnelle et pluriannuelle de l'emploi scientifique ».

L'urgence de ce problème avait déjà été relevée par la délégation du Sénat à l'aménagement et au développement durable du territoire, dans son avis portant sur les schémas de services collectifs, rendu au titre du nouvel article 6 *sexies* de l'ordonnance n° 58-1100 du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires¹.

L'article 12 de la loi n° 99-533 du 25 juin 1999 d'orientation pour l'aménagement et le développement durable du territoire concerne le schéma des services collectifs de l'enseignement supérieur et de la recherche : ce schéma « *précise les conditions de mise en œuvre de la politique de la recherche... [et] définit notamment des objectifs de répartition géographique d'emplois de chercheurs, d'enseignants-chercheurs, et d'ingénieurs participant à la recherche publique* ».

La délégation du Sénat, sur les conclusions de notre collègue Yolande Boyer, a considéré que ce projet de schéma des services collectifs de l'enseignement supérieur et de la recherche « *manque de souffle* ». Elle a regretté qu'il « *raisonne à environnement institutionnel constant* », notamment en matière de gouvernance universitaire ou d'évaluation des enseignants-chercheurs et des chercheurs, alors qu' « *une réforme des modalités d'évaluation des enseignants-chercheurs [permettrait] de mieux prendre en compte leurs activités pédagogiques* ». De même, s'agissant de la recherche, la délégation a regretté que « *le schéma soit relativement flou en matière d'évolution et de recomposition des disciplines, alors qu'une démarche plus prospective aurait pu conduire à une inflexion de l'offre de formations de troisième cycle en lien avec l'évolution prévisible des besoins en matière de recherche* ». D'une manière générale, elle a déploré que « *l'élaboration du projet de schéma ne soit pas accompagnée d'une véritable réflexion prospective à vingt ans, assortie notamment de la réalisation de scénarios et de projections détaillés* ».

Elle a certes noté que le projet de schéma « *annonce enfin une politique de lissage des recrutements d'enseignants-chercheurs et de chercheurs* », mais a aussi relevé que « *le projet demeure relativement allusif quant aux objectifs quantitatifs et aux mesures concrètes qui sont envisagées* ».

*

* *

¹ Rapport n° 395 ; 2000-2001.

• **Votre rapporteur tient d'abord à préciser le champ et les limites de cette évaluation.**

Les **universités,¹ entreprises « multiservices » d'enseignement supérieur, de recherche et de formation professionnelle**, constituent sans nul doute dans le système français d'enseignement supérieur et de recherche, et même dans la totalité du secteur public, un des domaines où les évolutions sont les plus rapides, les transformations les plus profondes, les innovations venues de la base les plus foisonnantes, mais aussi les conservatismes les mieux protégés. Elles sont placées *volens nolens* dans un climat de compétition et un contexte de forte concurrence internationale, les étudiants et les chercheurs devenant de plus en plus mobiles. Elles ont de plus à rattraper un retard dû à l'histoire face à leurs homologues étrangères et progressent dans des domaines qui, avant leur émergence², étaient le monopole des grandes écoles et des établissements de recherche, tels le centre national de recherche scientifique (CNRS). Elles ont eu enfin à absorber, pour la seconde fois de leur histoire, une vague démographique d'étudiants sans précédent et ont fait preuve globalement d'une souplesse d'adaptation inattendue.

Votre rapporteur a concentré le champ de ses investigations sur les universitaires, c'est-à-dire sur ces personnels qualifiés de par la loi d'enseignants-chercheurs, pour rappeler s'il en était besoin la dualité et l'interpénétration de leurs missions d'enseignement et de recherche au plus haut niveau. Ce ne sont évidemment pas les seuls personnels des universités où enseignent de plus en plus nombreux des personnels du second degré, souvent agrégés, et où de nombreuses fonctions sont assurées par des personnels non enseignants, notamment les ingénieurs et techniciens dans les laboratoires de recherche. Mais il lui a semblé que la gestion des personnels universitaires dont dépend l'avenir de notre capacité scientifique posait des problèmes spécifiques, ne serait-ce qu'en raison de la **liberté académique qui leur est reconnue** - et à laquelle votre rapporteur est personnellement attaché - et de **l'autonomie de gestion des corps universitaires** qui en découle.

En revanche, le comité d'évaluation a souhaité que la gestion des corps universitaires ne soit pas examinée séparément de celle des autres chercheurs. **La France a fait le choix de se doter de « chercheurs à plein temps et à vie »**, d'abord contractuels de droit public, désormais fonctionnaires depuis 1982 et relevant d'établissements distincts des

¹ Votre rapporteur englobe sous ce terme d'universités les instituts universitaires de technologie (IUT) et les écoles qui leur sont rattachées.

² La France n'a pas voulu adopter au XIX^{ème} siècle le modèle universitaire et a conservé un système de facultés monodisciplinaires. Elle a développé en parallèle des établissements de recherche tels le CNRS en 1939 et un ensemble diversifié de grandes écoles. Les universités ne se sont développées qu'à partir des années 1960, de facto avec la création de grandes universités scientifiques comme Orsay et médicales, concomitamment à la mise en place des centres hospitaliers universitaires (CHU), puis de jure avec la loi d'orientation de 1968. Ce sont donc les universités qui sont venues « concurrencer » le CNRS et les grandes écoles et non l'inverse.

universités. **Il s'agit là d'une spécificité française**, car, dans beaucoup d'autres pays, les organismes de recherche, tels les *councils* britanniques, ont un rôle d'agences menant une politique incitative en direction des universités, essentiellement par le biais de contrats de recherche, et non un statut d'établissements employant directement de nombreux chercheurs.

Votre rapporteur s'en est cependant tenu à l'évaluation de la complémentarité globale entre universitaires et chercheurs, sans aborder la question des carrières individuelles des chercheurs¹.

Enfin, votre rapporteur considère que **l'évaluation d'une politique publique, comme celle de la gestion des universitaires, doit s'apprécier sur le long terme**, au delà des périodicités budgétaires annuelles et des changements multiples de la réglementation.

• Votre rapporteur considère ensuite que **l'autonomie des universités** qu'il souhaite promouvoir **doit être conciliée avec l'autonomie reconnue aux corps universitaires**.

L'autonomie des universités est la forme que doit prendre l'effort de déconcentration dans la gestion de l'enseignement supérieur. Seuls des établissements autonomes peuvent piloter de façon cohérente l'ensemble extraordinairement complexe des filières et départements d'enseignement et des laboratoires de recherche que constitue une grande université pluridisciplinaire de plusieurs dizaines de milliers d'étudiants. Prétendre gérer cet ensemble de Paris est une absurdité digne de la planification soviétique. Vouloir même donner de Paris les impulsions nécessaires à la nécessaire diversification des filières universitaires et de recherche est également une tâche de plus en plus délicate, tant les décisions centralisées sont longues à prendre en situation d'information imparfaite.

Mais aujourd'hui, l'autonomie des universités est fort restreinte, puisqu'à la différence des leurs homologues étrangères, même publiques, elles ne sont maîtres ni du recrutement de leurs étudiants (ce qui n'est pas l'objet du présent rapport), ni de la politique de gestion de leurs personnels, qui, pour l'essentiel, reste du ressort de l'Etat. Elles ne seraient d'ailleurs pas capables, pour la plupart d'entre elles, d'exercer de telles fonctions tant leur gouvernance est encore insuffisante.

Promouvoir une plus grande autonomie pour les universités exige donc que soient préalablement évalués non seulement la politique actuelle de

¹ Votre rapporteur, en ce qui concerne les chercheurs, a volontairement limité le champ de son sujet à ceux des établissements publics à caractère scientifique et technique (EPST), les personnels des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) étant le plus souvent régis par des dispositions spécifiques proches de celles du droit du travail. De surcroît, au sein de la catégorie des EPST, il a centré son analyse sur les chercheurs du Centre national de la recherche scientifique (CNRS), qui regroupe la grande majorité - plus des trois quarts - des effectifs des chercheurs publics.

gestion et de contrôle d'Etat, mais aussi le mode de fonctionnement des corps universitaires.

• **Votre rapporteur, enfin, est préoccupé par la crise de confiance et d'identité qui frappe un monde universitaire en mutation constante,** mais dont le fonctionnement interne, largement coutumier, est mal connu de la société civile et des pouvoirs publics. Au cours de sa mission d'évaluation, qui aura duré une année, il lui a souvent été indiqué que **beaucoup d'universitaires et de chercheurs souffraient d'un déficit de satisfaction et de reconnaissance dans l'exercice de leur métier.**

Il a donc été motivé par une **double préoccupation** :

- **donner un champ relativement large à l'évaluation entreprise** : il a cherché à recueillir un maximum de contributions, à l'occasion d'auditions diversifiées conduites au Sénat, ou par écrit¹ ;

- **connaître l'avis et écouter « la base »**, c'est-à-dire ne pas se contenter de n'entendre que des hauts-fonctionnaires ou des acteurs du recrutement et du déroulement de carrière des universitaires et des chercheurs, qui connaissent évidemment très bien le système, mais qui en ont parfois une vision administrative, et donc éventuellement lointaine. En sollicitant ou en interrogeant les enseignants-chercheurs et les chercheurs qui se trouvent dans une université, en présence d'étudiants ou au sein de leur laboratoire, et même des jeunes docteurs éprouvant des difficultés à trouver un débouché professionnel à la hauteur de leurs compétences ou de leurs aspirations, ainsi que des thésards poursuivant actuellement leurs travaux de recherche, **votre rapporteur a voulu se mettre à leur écoute et leur donner la parole**, persuadé que les premiers concernés avaient des expériences intéressantes à faire valoir, des inquiétudes à exprimer, des propositions à formuler. Il a par ailleurs commandé la réalisation d'un sondage auprès des enseignants-chercheurs afin de les interroger directement sur la gestion des ressources humaines dans l'enseignement supérieur, telle qu'elle est conduite et telle que, selon eux, elle devrait l'être.

*

* *

¹ La liste des personnes auditionnées ainsi que les contributions écrites adressées à votre rapporteur figurent en annexe au présent rapport.

Il convient de présenter la démarche et la méthodologie adoptées par votre rapporteur pour effectuer son étude, leurs différentes étapes, ainsi que les difficultés qu'il a pu rencontrer.

Un programme d'auditions a d'abord été défini, puis affiné par la suite. Il a cherché à être relativement large, concernant tant des hauts-fonctionnaires du ministère de l'éducation nationale et de la recherche, mais aussi de celui de l'économie, des finances et de l'industrie, que les responsables du CNRS, les représentants des présidents d'université, des présidents de sections du conseil national des universités (CNU) et du comité national de la recherche scientifique, couvrant des champs disciplinaires aux problématiques différentes, des représentants des corps de contrôle - Cour des comptes, inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, comité national d'évaluation des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (CNE) -, un ancien dirigeant dans le secteur privé, ou encore une sociologue ayant notamment effectué des comparaisons internationales sur le sujet. Votre rapporteur a également auditionné un de nos anciens collègues, André Maman, professeur à l'université de Princeton, et, à ce titre, très bon connaisseur du système universitaire américain. Il tient à le remercier une fois encore de son très intéressant témoignage.

Parallèlement, votre rapporteur a adressé un courrier à l'ensemble des présidents d'université, des présidents de sections du CNU et du comité national de la recherche scientifique et des principaux syndicats de l'enseignement supérieur et de la recherche, afin de solliciter de leur part une contribution écrite portant sur le sujet. Si la qualité des contributions qui lui sont parvenues est grande, comme on peut s'en rendre compte à leur lecture, il regrette cependant le taux relativement faible de retour, en particulier de la part des présidents d'université - 14 contributions sur une centaine d'universités en France - et des syndicats - une seule réponse.

Un **forum de discussions sur le site Internet du Sénat** a ensuite été mis en place. Il a rencontré un grand succès puisque, du 30 avril au 3 juillet 2001, il a reçu 1.446 contributions, soit autant de messages qui démontrent un vif intérêt des enseignants-chercheurs et des chercheurs pour leur profession ainsi qu'une grande variété de propositions. Bien que maintenant clôturé, il peut toujours être consulté¹. Quelques-unes de ces contributions ont été reproduites dans le présent rapport : elles ne présentent bien sûr pas de caractère « scientifique » et donnent une vision sans doute biaisée de la vie universitaire ; mais elles permettent d'illustrer avec pertinence la façon dont leurs auteurs perçoivent et vivent leur activité professionnelle.

¹ Ce forum est consultable à l'adresse suivante : www.senat.fr/consult/universitaires.

Votre rapporteur, afin de compléter son information, a ensuite souhaité « passer commande » de deux études auprès de consultants extérieurs, sur des points demandant une haute technicité¹ :

- la première, effectuée par l'Observatoire des sciences et des techniques (OST) à partir de données fournies par les ministères concernés , porte sur le renouvellement des générations des personnels scientifiques de l'enseignement et de la recherche, et comprend trois parties : une analyse statistique de la situation et de l'évolution démographique des corps des enseignants-chercheurs et des chercheurs ; des scénarios relatifs à la variabilité du déroulement de carrière de ces fonctionnaires ; et une analyse de l'attractivité actuelle des carrières scientifiques publiques sur le « vivier » de compétences disponibles ;

- la seconde, confiée à la société Repères, prend la forme d'une enquête réalisée par sondage auprès des enseignants-chercheurs et basée sur les suggestions formulées dans les messages reçus sur le forum.

Il convient de préciser que le sondage n'a été effectué auprès des seuls enseignants-chercheurs que parce que le ministère de la recherche a indiqué ne pas disposer de tableaux de classement des chercheurs, puisque ces derniers travaillent au sein d'établissements publics qui, seuls, détiendraient ce type d'informations sur leurs personnels. Faute de cet indispensable outil de travail, il était impossible de disposer des adresses professionnelles des chercheurs à sonder.

En revanche, ces tableaux de classement, plus communément appelés « cocotiers », existent pour les universitaires, et ont été rapidement communiqués par la direction des personnels enseignants du ministère de l'éducation nationale. Votre rapporteur tient à en remercier très sincèrement son directeur.²

Le taux de retour du questionnaire pourtant adressé à une époque défavorable, en plein été 2001 a été extrêmement satisfaisant- environ 25 %, alors qu'il est habituellement de 10 % dans ce type d'enquêtes.

¹ Ces deux études sont annexées au présent rapport.

² Il convient toutefois de souligner qu'il est apparu que certaines indications figurant dans ces tableaux de classement n'étaient visiblement plus d'actualité, certains universitaires - en nombre réduit - que le tirage au sort avait désignés ne travaillant plus dans l'établissement indiqué. Votre rapporteur y voit une démonstration concrète de ce que l'Etat ne connaît qu'avec une précision insuffisante en temps réel ses fonctionnaires.

Le sondage effectué par Repères auprès de 4.000 universitaires

L'analyse des résultats de l'enquête effectuée par la société Repères, à la demande de votre rapporteur, porte sur **865 réponses**, soit **21,6 %** des 4.000 questionnaires envoyés à des enseignants-chercheurs tirés au sort à partir des tableaux de classement du ministère de l'éducation nationale. Environ 200 supplémentaires sont parvenus trop tardivement pour être exploités.

Surtout, il apparaît que ces retours permettent d'illustrer de façon globalement représentative les opinions de la population visée.

Les 865 répondants se répartissent en 665 hommes, soit près de 77 % du total, et 200 femmes, soit 23 %. Il convient de rappeler que, en 1998-99, les femmes représentaient 14,2 % des professeurs et 36,5 % des maîtres de conférences.

L'âge moyen des universitaires ayant répondu au questionnaire est de **47 ans**, mais plus d'un tiers d'entre eux, soit 34,6 %, ont entre 50 et 59 ans. En revanche, les 40/49 ans sont 20,6 %, alors que la tranche d'âge 35/39 ans représente près de 20 % des répondants.

Le nombre des personnes ayant répondu se décompose de la façon suivante :

- 452 maîtres de conférences, soit plus de 52 % aux quels s'ajoutent 11 maîtres assistants, soit 1,3 % des répondants, cette faible proportion étant liée à la mise en extinction de ce corps ;

- 398 professeurs des universités, soit 46 % : les professeurs ont donc globalement davantage répondu au questionnaire que les maîtres de conférences, puisqu'ils représentent 31,4 % de l'ensemble des personnels enseignants titulaires du supérieur.

505 universitaires, soit plus de 58 % des répondants, exercent leurs activités de recherche dans une équipe associée à un établissement public de recherche, comme le CNRS ; 337, soit 39 %, ne sont pas dans cette situation.

Environ 73 % des personnes interrogées travaillent dans une université de province, contre 14 % dans une université parisienne. Certains d'entre eux (il y a des multi-réponses) dispensent leur enseignement dans une école d'ingénieurs (15 %) ou dans un IUT (près de 9 %).

Il est intéressant de noter que **83 % des universitaires interrogés sont ou été membres d'une commission de spécialistes de leur université**, et que la moitié d'entre eux siègent ou ont siégé dans ces instances dans une autre université que celle dans laquelle ils sont affectés. Par ailleurs, près de 20 % d'entre eux sont ou été membres du conseil national des universités.

D'une manière générale, votre rapporteur constate **l'extrême dispersion des réponses** apportées par les universitaires sondés. Il est généralement rare qu'une proposition ou suggestion fasse l'unanimité des répondants. Le sondage qu'il a commandé le conforte ainsi dans son impression d'une **communauté scientifique extrêmement peu homogène**, et partagée sur les conditions d'exercice de son activité professionnelle. Il semble bien qu'elle soit muette, surtout, par des **considérations de type disciplinaire** voire corporatiste. **Plus que de « communauté », il faudrait parler d'une juxtaposition de corps distincts aux préoccupations différentes. Assurément, de telles caractéristiques rendent extrêmement délicate toute tentative de réforme d'envergure.**

Enfin, la commission des finances et le comité d'évaluation des politiques publiques, au cours d'une réunion commune, ont procédé à l'audition de M. Claude Allègre, ancien ministre de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie.

Votre rapporteur regrette profondément le souhait exprimé par les ministres de l'éducation nationale et de la recherche, MM. Jack Lang et Roger-Gérard Schwartzberg, de ne pas être auditionnés par la commission et le comité avant la communication au conseil des ministres du 24 octobre 2001

Il convient de s'en étonner, alors que la nouvelle loi organique du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances vise précisément à mieux apprécier les résultats des politiques publiques et à accroître la transparence de leur présentation, notamment au moyen d'un renforcement des pouvoirs de contrôle du Parlement. Cette attitude est d'autant plus surprenante que le ministre de l'éducation nationale, à l'occasion de son audition devant la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale, le 19 septembre dernier, avait déclaré que *« l'effort à fournir porte surtout sur l'évaluation des universités, qu'il s'agisse des professeurs ou des enseignements »*, précisant que *« bien que délicat, le processus d'évaluation constitue un stimulant qui ne peut conduire qu'au renforcement de la qualité de l'enseignement »*¹.

*

* *

Votre rapporteur souhaite, en guise de conclusion, insister sur certaines questions générales.

Le système universitaire est entré dans un régime d'état stationnaire ou de croissance lente, du fait du plafonnement du nombre d'étudiants : il devra néanmoins continuer à adapter ses formations et ses laboratoires à l'évolution rapide des sciences et des technologies. Mais il sera toujours plus difficile de redéployer des moyens constants que de moduler l'utilisation de moyens croissants, même si le taux élevé de départs à la retraite peut faciliter ce type d'adaptations.

• La mise en œuvre de ces adaptations s'effectue principalement dans le cadre d'une **politique de gestion des ressources humaines** définie par

¹ Bulletin des commissions de l'Assemblée nationale n° 18, période du 3 juillet au 20 septembre 2001, page 2 390.

chaque établissement dans le cadre des contraintes fixées par l'Etat. Or, le système actuel de gouvernance des universités ne permet pas aujourd'hui à leurs présidents d'exercer un pouvoir fort dans la mesure où il doit composer avec divers conseils où les représentants des disciplines sont puissants et défendent les situations acquises. Votre rapporteur est donc persuadé que les présidents doivent pouvoir s'appuyer sur des **conseils d'orientation**, équivalents aux *Boards of Trustees* d'outre Atlantique, tels ceux qui avaient été mis en place à titre expérimental dans les universités nouvelles. En effet, **les universités n'appartiennent pas aux universitaires.**

- Le redéploiement des moyens que rend possible la démographie des corps universitaires et des chercheurs doit concerner l'ensemble CNRS/universités et permettre, le cas échéant, une redéfinition du format du CNRS. Si votre rapporteur reconnaît la nécessité pour la France de disposer d'un fort potentiel de chercheurs à plein temps pendant des périodes assez longues de leur vie professionnelle, **il n'est pas persuadé de la nécessité de disposer de chercheurs à vie**, sauf - et c'est une exception notable - dans les disciplines non représentées ou insuffisamment représentées dans l'université.

L'évolution devrait se faire progressivement par échanges d'emplois entre les deux institutions : le CNRS devrait accroître son potentiel de postes d'accueil destinés à des universitaires souhaitant se consacrer pendant plusieurs années à une recherche à plein temps par redéploiement de postes libérés par les départs en retraite. L'enseignement supérieur, en contrepartie, affecterait en son sein des postes réservés aux chercheurs actuellement en poste pour leur garantir un déroulement normal de carrière. **Ainsi, le CNRS jouerait de plus en plus un rôle d'agence et de moins en moins un rôle de gestionnaire de chercheurs à vie.**

- Il faut, en troisième lieu, **accroître l'efficacité des personnels enseignants-chercheurs et chercheurs très qualifiés**, en les sélectionnant mieux, en leur offrant des déroulements de carrières plus attrayants et en leur offrant de meilleures conditions de travail, **plutôt que d'en accroître le nombre**. Ceci exige sans nul doute un accroissement relatif de la part des moyens budgétaires alloués à l'accompagnement de la recherche en ingénieurs de recherche et en moyens matériels.

- Le système d'avancement au choix des universitaires et des chercheurs se bloque progressivement, soit par des mesures statutaires telles la fusion des 1^{ères} classes de maîtres de conférences, soit pour des raisons démographiques. **Deux générations sont en concurrence**, celle des enseignants en fin de carrière, qui espèrent une promotion pour avoir sacrifié leur activité de recherche à l'encadrement des deux vagues d'étudiants qui ont déferlé sur l'enseignement supérieur après 1970 et après 1985, et celle des jeunes chercheurs, souvent de talent, qui viennent d'entrer eux aussi en grand nombre dans l'université avec beaucoup d'espoir, mais se sentent maltraités dans un système bloqué qui ne leur alloue pas les moyens et le temps

suffisants pour développer leur activité de recherche. Le risque est grand de sacrifier cette génération et de rendre inefficace l'effort accompli par la Nation en les recrutant.

• La méconnaissance des mécanismes de fonctionnement réel, largement coutumiers, du système de l'enseignement supérieur aboutit à une **incompréhension croissante entre les universitaires et la sphère politico-administrative**. La seconde considère à juste titre que le contrôle par les pairs des premiers est devenu insuffisant dans l'université de masse et dépourvu de sanctions ; les universitaires estiment au contraire que leur activité est bridée par un développement sans frein des pratiques bureaucratiques, y compris au sein des établissements, et par l'application de règles juridiques inadaptées (comme celles gouvernant l'organisation des concours locaux de recrutement). Votre rapporteur souhaite en conséquence que **l'évaluation indispensable des filières, voire dans certains cas des hommes¹**, dont la communauté scientifique reconnaît la nécessité, soit effectuée dans la ligne des propositions du rapport Fitoussi, par un « organisme tampon » entre les universités et l'Etat, c'est-à-dire par une agence d'évaluation autonome prenant la suite de l'actuel Comité national d'évaluation et composée de personnalités qualifiées (non élues).

*

* *

Après avoir rappelé le contexte budgétaire de l'enseignement supérieur et de la recherche, votre rapporteur portera un regard critique sur la **politique de l'emploi, les modalités de recrutement et le déroulement de la carrière** de ces fonctionnaires, tout en formulant un certain nombre de propositions visant à y apporter des améliorations.

¹ L'organisme -tampon pourrait intervenir comme instance d'appel en cas de désaccord entre le Président d'une université et un enseignant-chercheur sur l'établissement de son tableau pluriannuel de service.

CHAPITRE PREMIER

DES MOYENS CROISSANTS MÉDIOCREMENT GÉRÉS

A partir de 1987 et jusqu'au milieu des années 1990, l'enseignement supérieur a dû faire face à une seconde vague exceptionnelle d'accroissement du nombre des étudiants, après celle qu'il avait déjà connue à la fin des années 1960, d'aucuns évoquant la démocratisation, voire la massification de l'enseignement supérieur. La société a alors dû relever ce « défi du nombre », d'abord par la construction de nouvelles universités, largement cofinancées par les collectivités locales dans le cadre du plan Universités 2000, mais surtout par des créations massives d'emplois d'enseignants supportées par le budget de l'Etat.

Le contexte actuel est différent, une inflexion durable de tendance étant perceptible depuis 1996 en ce qui concerne l'évolution des effectifs étudiants.

Désormais, l'enseignement supérieur est confronté à des défis nouveaux, tant d'ordre qualitatif - forte diversification du champ disciplinaire et des filières d'enseignement, développement de l'effort de professionnalisation, modification des techniques d'enseignement en lien avec les nouvelles techniques de l'information et de la communication... - que d'ordre quantitatif, mais d'un type nouveau - la moitié des fonctionnaires aujourd'hui en poste allant partir à la retraite d'ici 2012. Les enseignants-chercheurs, comme les chercheurs, sont d'autant plus concernés que de très importants recrutements avaient eu lieu lors de la première explosion démographique aux alentours de 1970. **La question est donc de savoir comment profiter de ce choc démographique qui va affecter la communauté scientifique pour améliorer la performance et l'efficacité de la recherche et l'enseignement supérieur français.**

Après avoir sommairement rappelé le poids des masses budgétaires en jeu dans un contexte de forte croissance des emplois d'enseignants¹, votre rapporteur rappellera les dysfonctionnements constatés dans la gestion des emplois et les tentatives actuelles d'amélioration de leur gestion prévisionnelle.

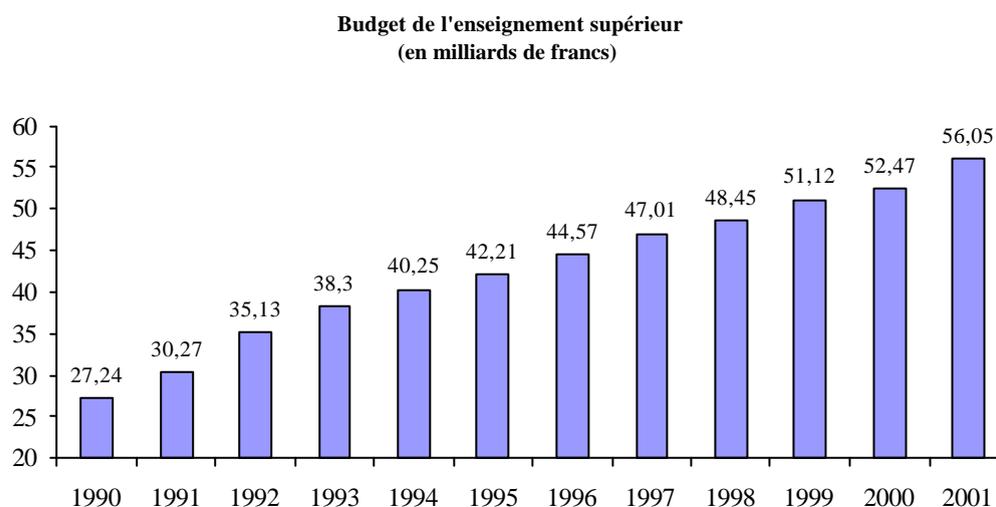
¹ Pour des compléments sur ces différents points, votre rapporteur vous renvoie aux travaux des rapporteurs spéciaux de la commission des finances, pour le budget de l'enseignement supérieur (rapport n° 92, tome III, annexe 16 ; 2000-2001), et pour celui de la recherche (annexe 34).

I. LE POIDS DES CREDITS DE PERSONNEL : UN RAPPEL DES CHIFFRES

A. L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE : UNE DYNAMIQUE BUDGÉTAIRE CONTRASTÉE

1. Le budget de l'enseignement supérieur a plus que doublé en 10 ans

Le budget alloué à l'enseignement supérieur est passé de 27,2 milliards de francs en 1990 à 56,1 milliards de francs dans la loi de finances pour 2001, soit plus qu'un doublement au cours des douze derniers exercices budgétaires.



Les dotations destinées à la rémunération des personnels enseignants de l'enseignement supérieur s'établissaient à 11,9 milliards de francs en 1990, mais à 24,1 milliards de francs en 2001, soit un doublement également. Leur part au sein du budget n'a donc pas varié sur la période, passant de 43,7 % en 1990 à 43 % en 2001, n'allant de toute façon jamais en-deçà de 41,3 % (en 1992).

Le tableau ci-après précise ces évolutions.

Crédits de personnel destinés aux personnels enseignants de l'enseignement supérieur

(en millions de francs)

Chapitres	Budget voté 1990	Budget voté 1991	Budget voté 1992	Budget voté 1993	Budget voté 1994	Budget voté 1995	Budget voté 1996	Budget voté 1997	Budget voté 1998	Budget voté 1999	Budget voté 2000	PLF 2001
31-11	10 562,84	11 538,62	12 772,79	13 960,19	14 588,04	15 343,70	16 766,28	17 468,35	17 967,90	18 438,49	18 606,99	18 684,86
31-12	386,61	537,87	684,36	767,61	815,21	804,33	829,40	860,95	885,07	926,44	974,13	1 006,38
31-96	427,94 ⁽¹⁾	440,30 ⁽²⁾	472,20 ⁽¹⁾	579,10 ⁽²⁾	679,75 ⁽²⁾	736,21 ⁽²⁾	341,47 ⁽¹⁾	360,36 ⁽²⁾	571,14 ⁽¹⁾	875,07 ⁽¹⁾	1 305,99 ⁽¹⁾	1 446,76 ⁽²⁾
33-90 ⁽³⁾	386,50	402,61	414,62	523,25	680,62	730,28	767,02	900,85	962,94	972,69	980,65	2 648,75 ⁽¹⁾
33-91	142,46	145,37	149,42	186,36	239,82	255,22	269,49	312,10	335,42	342,20	344,33	333,00
TOTAL	11 906,35	13 064,77	14 493,38	16 016,51	17 003,45	17 869,74	18 966,66	19 902,60	20 722,48	21 554,89	22 212,08	24 119,75
BUDGET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR												
Dépenses ordinaires	24 494,18	26 925,08	30 307,79	33 714,66	35 581,96	37 341,12	39 762,05	41 549,85	43 370,23	45 548,48	47 062,74	50 559,47
Dépenses en capital	2 749,49	3 352,74	4 825,10	4 587,99	4 674,71	4 870,69	4 810,02	5 466,86	5 088,50	5 662,69	5 408,66	5 924,28
TOTAL CP	27 243,66	30 277,82	35 132,89	38 302,65	40 256,67	42 211,81	44 572,07	47 016,71	48 458,83	51 121,17	52 471,40	56 053,75
Parts des crédits alloués aux enseignants (en %)												
sur les dépenses ordinaires	48,6	48,5	47,8	47,5	47,8	47,9	47,7	47,9	47,8	47,4	47,2	47,7
sur l'ensemble des crédits (DO + CP)	43,7	43,1	41,3	41,8	42,2	42,3	42,6	42,3	42,8	42,2	42,3	43,0

(1) En 1990, les emplois rémunérés sur ce chapitre sont les directeurs cumulants de l'EHESS et EPHE et les personnels hospitaliers et universitaires.

(1) En 1992, à ces emplois viennent s'ajouter les professeurs associés à temps partiel.

(1) En 1996, les personnels hospitaliers universitaires sont transférés vers le chapitre 31-11.

(1) En 1998, les crédits de rémunération des élèves des ENS sont transférés du chapitre 31-11.

(1) En 1999, les crédits de rémunération des élèves des Chartes sont transférés du chapitre 31-11. Sont également imputés au chapitre 31-96 les crédits de rémunération des ATER.

(1) En 2000, s'ajoutent les rémunérations des moniteurs précédemment au chapitre 43-50 ainsi que des personnels contractuels du chapitre 31-11.

(2) Augmentation due à l'évolution des effectifs.

(3) Au 1^{er} janvier 2001, les crédits relatifs aux cotisations maladie des personnels titulaires sont transférés du budget des charges communes.

Source : ministère de l'éducation nationale (DAF).

Il convient de noter que ces crédits sont inscrits aux chapitres 31-11 pour les rémunérations, 31-12 pour les indemnités, 33-90 pour les cotisations sociales (part de l'Etat) et 33-91 pour les prestations sociales versées par l'Etat.

Par ailleurs, sur le chapitre 36-11 « Subventions de fonctionnement aux établissements d'enseignement supérieur », sont imputés des crédits permettant la rémunération de cours complémentaires dispensés par des enseignants. Ces cours complémentaires servent de « variable d'ajustement » entre l'évolution du potentiel d'encadrement représenté par les personnels effectivement en poste et la demande d'heures d'enseignement émanant des étudiants. Les crédits correspondants sont globalisés dans les subventions versées aux établissements et ont connu la même évolution que le budget en passant de 1,1 milliard de francs en 1990 à près de 2 milliards en 2000. Ils amorcent apparemment une légère décline depuis 1996-1997, signe d'une amélioration du taux d'encadrement sur emplois permanents.

Enfin, il convient de regretter **l'impossibilité matérielle de l'administration de l'éducation nationale à fournir des données chiffrées précises concernant les crédits afférents aux pensions des anciens universitaires**. En effet, les crédits pour pensions sont inscrits au budget de l'enseignement scolaire, de manière globale, sans que soit distingué le niveau des enseignements, ni même la nature des personnels. On remarquera simplement que ces crédits globaux pour pensions, à l'éducation nationale, sont passés de près de 30 milliards de francs en 1990 à 62,4 milliards de francs en 2000, soit une dynamique également extrêmement vive, qui sera du reste accentuée par la forte hausse des départs en retraite au cours de la décennie prochaine.

(en millions de francs)

	Budget voté 1990	Budget voté 1991	Budget voté 1992	Budget voté 1993	Budget voté 1994	Budget voté 1995	Budget voté 1996	Budget voté 1997	Budget voté 1998	Budget voté 1999	Budget voté 2000
<i>Montant des crédits pour cours complémentaires inscrits au chapitre 36-11</i>	1 105,29	1 300,35	1 534,66	1 759,08	1 862,12	1 938,04	2 146,08	2 213,58	2 149,36	2 039,63	1 998,93
<i>Informations relatives aux pensions</i>											
Crédits budgétaires ⁽¹⁾	29 978,06	33 694,68	36 041,00	39 232,00	41 663,00	43 630,00	48 341,00	50 901,00	54 332,00	58 178,20	62 433,00
Effectifs concernés	372 255	390 008	409 093	428 807	448 082	467 771	488 623	511 643	535 434	560 332	

(1) Les crédits relatifs aux pensions sont inscrits globalement au budget de l'ensemblement scolaire sans distinction de la nature des personnels, enseignants et non-enseignants, et du niveau des enseignements, scolaire et supérieur.

Source : ministère de l'éducation nationale (DAF).

2. Le budget de la recherche : une progression moins vive mais difficile à appréhender

Il convient de rappeler, de façon préalable, que les organismes de recherche, tel le CNRS, reçoivent de l'Etat une subvention globale sur laquelle ils rémunèrent leurs personnels, titulaires et contractuels, alors que les universités reçoivent des subventions de fonctionnement hors crédits de personnel, ceux-ci étant gérés directement par l'administration centrale. L'ensemble des recrutements reste cependant soumis au visa du contrôleur financier central dans les deux cas.

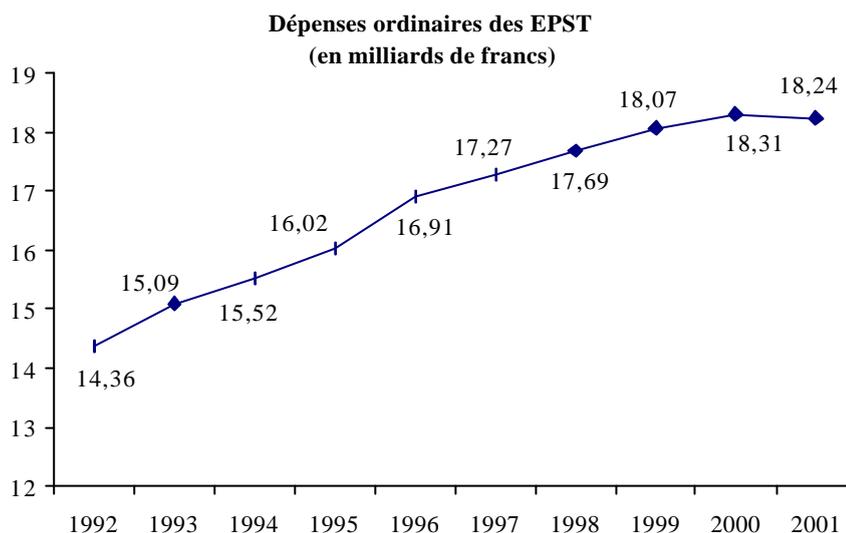
De cette situation générale, il résulte que **la présentation des dotations budgétaires consacrées à la recherche en France est médiocre car peu lisible**. Elle prend en effet l'apparence d'« enveloppes » de crédits successives, imbriquées les unes dans les autres.

- La plus importante correspond au budget civil de recherche et de développement (BCRD), qui regroupe l'ensemble des crédits consacrés aux dépenses civiles de recherche et de développement technologique de l'Etat par les différents ministères, y compris celui de la défense. En 2001, le montant du BCRD s'établissait à 55,86 milliards de francs (en dépenses ordinaires et crédits de paiement).

- Le budget du ministère de la recherche représente la deuxième « enveloppe », la plus importante au sein du BCRD : en 2001, il s'est établi à 40,27 milliards de francs. Près de 92 % de ces crédits, soit 36,67 milliards de francs, correspondent aux dépenses des organismes de recherche, tandis que les interventions directes du ministère se limitent à 3,3 milliards de francs.

- Les organismes de recherche se subdivisent eux-mêmes en trois catégories : les établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) ; les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ; les institutions de recherche (instituts, fondations, associations à but non lucratif), le plus souvent spécialisées dans les sciences du vivant.

Les EPST¹ mobilisent non loin des deux tiers (62,3 % en 2001) des crédits alloués à l'ensemble des organismes de recherche. Ces crédits (dépenses ordinaires) ont progressé de 27 % depuis 1992 :



Source : ministère de l'éducation nationale (DAF).

Or, les subventions de l'Etat couvrent environ 80 % du budget des EPST et sont affectées pour plus de 70 % à leurs dépenses de personnel.

Mais, comme l'a indiqué la direction des affaires financières du ministère de l'éducation nationale à votre rapporteur, « il n'est pas facile de déterminer la masse salariale des chercheurs puisque ces crédits sont globalisés avec les crédits des ITA dans les subventions de l'Etat et dans les budgets et comptes des organismes. On peut néanmoins évaluer cette masse salariale à 50 % environ des crédits de dépenses ordinaires des organismes ».

Si, globalement, cette vive expansion budgétaire illustre l'effort consenti en faveur de deux secteurs essentiels au développement de la recherche, **la différence notable de rythme de croissance entre le budget de l'enseignement supérieur et celui de la recherche résulte du fait que le premier a dû absorber le choc démographique de la massification de l'université.**

¹ Il convient de rappeler que votre rapporteur a limité le champ de ses travaux aux seuls chercheurs des EPST.

B. UN CONTEXTE NOUVEAU : LE PLAFONNEMENT DU NOMBRE DES ÉTUDIANTS

1. Une nouvelle donne...

La légère décreue des effectifs d'étudiants, observée pour la première fois à la rentrée 1996, constitue une rupture considérable dans une évolution de long terme. Désormais, l'enseignement supérieur en général, et sa fraction principale financée par le budget de l'enseignement supérieur¹, ne voient plus leurs effectifs croître de façon continue. Au contraire, même si, en ce domaine, les prévisions restent soumises à un fort aléa.

Le tableau ci-après précise cette évolution nouvelle, en la replaçant dans une perspective à moyen terme, tant rétrospective que prospective.

¹ *Les formations d'enseignement supérieur dépendant du budget de l'enseignement supérieur (universités, IUT, écoles d'ingénieurs, IUFM, ENS) regroupent environ 72 % de la population estudiantine.*

**Les effectifs inscrits dans les principales filières de l'enseignement supérieur, constat et projection
France métropolitaine + DOM**

	Constat						Projection			
	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2003	2008
Université <i>(hors IUT et IUFM)</i>	905 873	1 108 456	1 382 492	1 360 836	1 331 182	1 309 808	1 290 101	1 280 539	1 255 754	1 233 360
dont premier cycle	444 324	549 334	686 353	656 052	631 282	616 493	608 025	604 246	585 477	576 099
dont deuxième cycle	297 479	376 011	490 090	496 029	494 423	487 621	480 332	477 209	472 340	462 691
dont troisième cycle	164 070	183 111	206 049	208 755	205 477	205 694	201 744	199 084	197 937	194 571
IUT	61 905	74 328	103 092	108 587	112 857	114 587	121 488	122 892	122 100	122 189
dont IUT secondaire	28 431	35 504	47 256	49 616	50 651	50 679	53 257	53 355	52 476	52 302
dont IUT tertiaire	33 474	38 824	55 836	58 971	62 206	63 908	68 231	69 537	69 624	69 887
CPGE	47 334	64 514	70 288	72 656	73 102	71 373	70 933	70 639	68 604	68 186
STS	118 832	204 920	236 426	242 094	245 325	246 595	250 466	254 896	254 332	254 355
dont STS production	40 117	63 809	87 049	89 713	90 036	89 904	90 839	92 214	91 709	91 820
dont STS service ⁽¹⁾	78 715	141 111	149 377	152 381	155 289	156 691	159 627	162 682	162 623	162 535
TOTAL (hors IUFM)	1 133 944	1 452 218	1 792 298	1 784 173	1 762 466	1 742 363	1 732 988	1 728 966	1 700 790	1 678 090

(1) Y compris DECF.

Source : ministère de l'éducation nationale (DPD).

Si, de 1985 à 1995, le nombre des étudiants a progressé de près de 660.000, soit une croissance de 58 % en dix ans, il a reculé de près de 50.000 de 1995 à 1998, soit une diminution proche de 3 % en trois ans.

2. ... probablement appelée à se poursuivre

Cette décrue du nombre d'étudiants est, pour certains prévisionnistes, appelée à se poursuivre et deviendrait alors structurelle.

D'après des projections réalisées par le ministère de l'éducation nationale, «à la rentrée 2008, les principales filières pourraient accueillir près de 65.000 étudiants de moins qu'en 1998-99», même si « le rythme de décroissance devrait être, en moyenne sur la période, inférieur à celui enregistré [au cours des dernières années] ». En effet, « la baisse tendancielle de la proportion de bacheliers généraux et surtout le recul démographique contribuent à orienter durablement à la baisse les flux d'entrée dans l'enseignement supérieur »¹.

Votre rapporteur est prudent sur les conséquences qu'il faut déduire de cette prévision dont il ne conteste nullement le sérieux. Mais les variations du nombre d'étudiants sont même, à court terme, fortement aléatoires d'autant plus qu'il n'existe aucun mécanisme régulateur d'ensemble à l'entrée en faculté. A titre d'exemple, il était prévu à la rentrée 1999 une baisse de 20.000 étudiants dans les universités ; la baisse réelle n'a été que de 8.000 étudiants. Il est de plus difficile dans un secteur non sélectif de prévoir les engouements passagers des étudiants pour telle ou telle filière. Or ce sont eux qui engendrent des sous-encadrements conjoncturels faisant la « une » des rentrées universitaires.

Une nouvelle prévision à deux ans, établie en juillet 2001², des principales filières de l'enseignement supérieur confirme cette analyse prudente de votre rapporteur : si le taux d'accueil des nouveaux bacheliers généraux, et notamment des filles, recule à nouveau dans les premiers cycles universitaires - peut-être du fait de l'amélioration de l'emploi -, la réduction observée dans les premiers cycles serait compensée par le développement des licences professionnelles et des formations de 3^{ème} cycle³.

¹ Cf. la revue *Éducation & formation* n° 55 (janvier-mars 2000), publiée par la direction de la programmation et du développement du ministère de l'éducation nationale.

² Note d'information du ministère de l'éducation nationale n° 01-38 « Prévisions à deux ans des principales filières de l'enseignement supérieur ».

³ Si l'on compare les effectifs réels de la rentrée 2000 aux prévisions faites deux ans auparavant et reproduites dans le tableau précédent, on constate que les effectifs des premiers cycles des universités sont inférieurs de 4.000 à la prévision et que, en revanche, ceux des seconds cycles sont supérieurs de 10.400 et ceux des troisièmes cycles de 20.800 ! L'erreur de prévision globale sur les universités atteint donc 2,1 % sur deux ans. Ce constat confirme les difficultés de la prévision, même à horizon très court...

Enfin, une stabilité, voire une décroissance globale des effectifs globaux d'étudiants peut recouvrir des variations structurelles fortes de la demande d'enseignement (tel le déclin, s'il est confirmé, des études scientifiques, le développement des 3^{èmes} cycles professionnalisés au dépens des DEA...). Or, l'enseignement supérieur se caractérise par une très faible flexibilité d'emploi de personnels spécialisés par discipline¹ : un excédent de professeurs de biologie ne peut servir à couvrir un déficit de professeurs d'informatique ! Un suivi précis de l'évolution de la demande d'enseignement au cours des prochaines années sera donc nécessaire pour retrouver une certaine souplesse dans l'affectation des emplois à l'occasion des départs en retraite. Sinon, la stabilité globale ou même la réduction des effectifs risque d'engendrer une demande croissante d'emplois.

C. MAIS DES EMPLOIS QUI CONTINUENT À CROÎTRE

1. Dans l'enseignement supérieur : un freinage après une très forte croissance

a) Plus de 26.500 créations d'emplois en 15 ans...

Afin d'accompagner la forte hausse des effectifs étudiants, l'enseignement supérieur a bénéficié d'un grand nombre de créations budgétaires, soit plus de 26.500 en l'espace de 15 ans.

¹ Une plus grande flexibilité pourrait cependant être encouragée et même exigée à l'intérieur de chaque discipline. L'hyperspécialisation en matière de recherche ne doit pas être reproduite au niveau de l'enseignement.

Créations d'emplois d'enseignants inscrites en loi de finances

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996 ⁽²⁾	1997	1998	1999	2000
Enseignants et enseignants-chercheurs													
Professeur des universités de classe exceptionnelle										10			9
Professeur des universités de 1 ^{ère} classe	10	1	35	52		1	112	80	18	50	200		62
Professeur des universités de 2 ^{ème} classe	54	69	199	399	261	242	168	114	200	146	400		211
Professeur de 2 ^{ème} classe des universités praticien hospitalier								26	81				
Maître de conférences hors classe										60	380		76
Maître de conférences de 1 ^{ère} classe								38	27		200		31
Maître de conférences de 2 ^{ème} classe	293	730	665	1 424	1 163	1 979	420	527	792	594	620		410
Maître de conférences de classe normale ⁽¹⁾													
Professeur agrégé de classe normale	60	200	175	770	513	850	200	150	1 350	488	1 200		
Professeur certifié			25	180	237					12			
Elèves ⁽³⁾										12			
Adjoint d'enseignement				53	50								
Assistant des disciplines médicales (1 ^{er} échelon)						30		15					
Elèves de l'Ecole nationale des chartes				10	26	26							
Membres de l'Ecole française de Rome						1							
Maîtres de langue étrangère					50	50							
Lecteur				122				20					
Enseignants et enseignants-chercheurs				3 010	2 300	3 179	900	1 000	2 468	1 460	3 000	-	799
Personnels rémunérés sur crédits				-	400	500	150	150	138	40	-	1 505	484
TOTAL	834	2 000	2 198	3 010	2 700	3 679	1 050	1 150	2 606	1 500	3 000	1 505	1 283

(1) Création de la classe normale des maîtres de conférences par fusion des deux premiers grades du corps.

(2) Y compris le plan d'urgence comprenant 1262 emplois d'enseignants.

(3) A compter de 1999, les élèves sont rémunérés sur crédits sur le chapitre 31-96.

Source : ministère de l'éducation nationale (DAF).

La part de plus en plus grande réservée dans ce volume global de créations aux personnels rémunérés sur crédits (ATER, PAST) est regrettable car elle méconnaît les dispositions de l'ordonnance organique de 1959 et rend plus opaque la connaissance des effectifs réels.

Ces créations d'emploi n'ont pas été réalisées de manière régulière et sont passées à plusieurs reprises du simple au double d'un budget à l'autre. Cette évolution heurtée ne peut être que préjudiciable à la gestion des ressources humaines dans l'enseignement supérieur. Il convient également de noter leur diminution, en raison du retournement de tendance de l'évolution des effectifs étudiants.

Coût des créations d'emplois d'enseignants en année pleine

(en millions de francs)

	Enseignants et enseignants - chercheurs	Personnels enseignants rémunérés sur crédits	TOTAL
1991	721,86	-	721,86
1992	408,68	79,78	488,46
1993	584,06	111,16	695,22
1994	194,90	38,23	233,12
1995	207,32	26,56	233,88
1996	705,92	24,74	730,67
1997	304,85	7,18	312,03
1998	734,39	0,00	734,39
1999	-	230,69	230,69

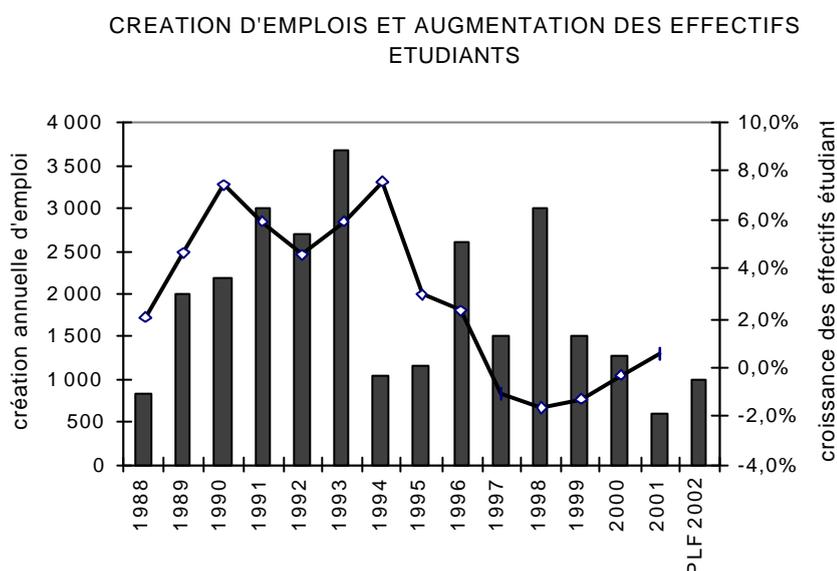
Nota : Les créations d'emplois d'enseignants étant réalisées au 1^{er} septembre de l'année n, le coût de ces mesures sur l'année n représente 1/3 du montant affiché.

L'extension en année pleine (2/3 de la somme indiquée) est réalisée l'année n+1.

Source : ministère de l'éducation nationale (DAF)

2. ... permettant un simple maintien du taux d'encadrement des étudiants...

Le graphique ci-après révèle d'abord que la forte croissance des effectifs étudiants en 1994 et 1995 n'avait pas été correctement prévue, ce qui a nécessité un effort de rattrapage engagé en 1996 et 1997, puis prolongé en 1998.



De plus, sur l'ensemble de la période 1988-2002, ces efforts importants en termes de créations d'emplois ont seulement permis de retrouver en 2001 un taux d'encadrement moyen de 19 étudiants par enseignant, comparable à celui atteint de 19,5 atteint en 1987, juste avant l'explosion démographique débutant en 1988. Cette situation justifie d'un strict point de vue quantitatif les créations d'emploi obtenues par le ministère, non pas pour améliorer significativement le taux d'encadrement des étudiants, mais seulement éviter sa détérioration.

De plus, notre pays avec un ratio enseignant-chercheur de l'ordre de 19 se trouve encore très loin derrière de nombreux pays industrialisés, le Japon, l'Allemagne ou les Etats-Unis, où l'on compte un enseignant-chercheur pour 13 à 15 étudiants. Ce type de comparaison est évidemment très grossier : le taux moyen français recouvre de très fortes disparités suivant les disciplines ou les établissements (les IUT et les disciplines scientifiques étant beaucoup mieux encadrés que les disciplines juridiques, les seconds et troisièmes cycles que les premiers.). L'absence de barrière à l'entrée des premiers cycles se

traduit sans doute par une dégradation relative du ratio français ; mais il est néanmoins évident qu'à population estudiantine stable, l'effort consenti par la nation en matière de créations d'emplois devra peut-être être prolongé à un rythme très modéré.

3. ...au prix d'une « secondarisation » de la structure des emplois

Au cours de la décennie passée, les emplois ont évolué de la façon suivante :

Evolution des emplois d'enseignants et des personnels associés à temps partiel (PAST)

		Chapitres 31-11 et 31-96									
Catégories d'emplois		1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Chapitre 31-11											
Personnels titulaires :											
. personnels de direction		36	36	36	36	36	36	36	36	37	37
. professeurs		11 950	12 881	12 990	13 274	13 494	13 700	13 909	14 507	14 576	14 868
. maîtres de conférence		24 674	25 398	27 359	27 869	28 468	29 313	30 211	31 581	31 875	32 484
. assistants		2 240	2 159	2 058	1 984	1 912	1 912	1 862	1 812	1 598	1 573
. personnels des corps spécifiques		589	479	825	821	833	841	776	764	777	771
. personnels des corps d'astronomie		323	326	328	330	330	330	330	330	330	330
. personnels hospitalo-universitaires		6 237	6 170	6 189	6 169	6 187	6 224	6 187	6 188	6 037	6 038
. professeurs agrégés		2 473	3 847	5 007	5 246	5 427	6 808	7 253	8 443	8 514	8 540
. professeurs certifiés		1 980	3 921	3 761	3 823	3 892	4 040	4 278	4 262	4 263	4 180
. professeurs d'éducation physique et sportive		1 021	1 292	1 198	1 192	1 192	1 192	1 192	1 192	1 192	1 193
. autres enseignants du second degré et divers		1 459	2 049	1 909	1 802	1 682	1 489	1 302	1 270	1 166	1 051
. élèves ⁽¹⁾		2 868	2 888	2 914	2 914	2 954	2 954	3 008	168		
Personnels contractuels :		1 436	1 483	1 531	1 530	1 549	5 578 ⁽²⁾	5 473	5 345	5 326	4 118
Total 31-11		57 286	62 929	66 105	66 990	67 956	74 417	75 817	75 898	75 691	75 183
Accroissement en nombre				3 176	885	966	6 461	1 400	81	-207	-508
Accroissement en %				5,0	1,3	1,4	9,5	1,9	0,1	-0,3	-0,7
Chapitre 31-96.10 :											
. élèves des ENS									2 840	2 864	2 898
. élèves de l'école nationale des chartes										168	168
Personnels contractuels hospitalo-universitaires :											
. praticiens			180	180	200	200 ⁽³⁾					
. assistants des disciplines médicales ⁽³⁾			3 723	3 755	3 755	3 789 ⁽³⁾					
Personnels associés à temps partiel :											
. enseignants associés en médecine générale			15	21	21	21	37	37	37	42	52
. personnels associés à temps partiel			400	900	1 050	1 200	1 330	1 370	1 370	1 370	1 415
. attachés temporaires et de recherche -ATER ⁽⁴⁾										1 500	1 900
. moniteurs ⁽⁵⁾											3 594
. personnels enseignants contractuels ⁽⁶⁾											1 218
Total 31-96		3 921	4 318	4 856	5 026	5 207	1 367	1 407	4 247	5 944	11 245
TOTAL GENERAL		61 207	67 247	70 961	72 016	73 163	75 784	77 224	80 145	81 635	86 428

(1) En 1998, transfert des crédits du chapitre 31-11, correspondant à la rémunération de 2 840 élèves des ENS vers le chapitre 31-96.

En 1999, transfert identique, correspondant à la rémunération des 168 élèves de l'école nationale des chartes.

(2) En 1996, les praticiens et assistants des disciplines médicales sont inscrits au chapitre 31-11.

(3) Crédits correspondant à la rémunération d'enseignants et de personnels associés à temps partiel, en équivalents temps plein.

(4) En 1999, inscription des crédits correspondant à la rémunération de 1 500 ATER sur le chapitre 31-96.

Ces ATER étaient précédemment rémunérés sur des emplois budgétaires d'enseignants-chercheurs vacants de titulaire du chapitre 31-11.

(5) Crédits correspondant à la rémunération de 3 594 moniteurs précédemment inscrits sur le chapitre 43-50.

(6) Crédits correspondant à la rémunération de 1 218 enseignants contractuels transférés du chapitre 31-11.

[1994] : Non compris 575 emplois en surnombre (325 enseignants-chercheurs, 200 PRAG, 50 PAST).

[1995] : Non compris 525 emplois en surnombre (325 enseignants-chercheurs, 200 PRAG).

Source : ministère de l'éducation nationale (DAF).

Globalement, l'ensemble des personnels, titulaires contractuels et PAST a vu ses effectifs passer de 61.207 emplois en 1991 à 86428 en 2000, soit une progression de 45 % en 10 ans, bien qu'il soit nécessaire de tenir

compte des modifications du périmètre du budget et des glissements entre catégories d'emplois qui peuvent parfois induire en erreur. A l'intérieur de cette évolution globale, plusieurs traits caractéristiques apparaissent :

- progression de plus de 10.000 emplois des personnels de statut universitaire (hors secteur médical), un peu moins rapide pour les professeurs (+26.3%) que pour l'ensemble maîtres de conférence et assistants (+ 29,5 %) ;

- explosion (+ 8.300 emplois, soit + 86,4%) du nombre de professeurs du second degré, agrégés ou certifiés, encore plus forte pour les agrégés (+ 248 %) que pour les certifiés (+ 108 %) ;

- recours de plus en plus marqué à des personnels non titulaires rémunérés sur crédits globaux du chapitre 31-96 article 10 (ATER et PAST) dont le nombre budgétisé, 3850, moniteurs exclus, est très fortement sous-évalué aux effectifs réels dans la mesure où certains ATER sont rémunérés sur les postes de titulaires vacants du chapitre 36-11 et ne figurent pas dans ce tableau¹.

Tout en rappelant que sa mission ne porte directement que sur la gestion des personnels de statut universitaire (hors praticiens hospitaliers), votre rapporteur tient à souligner quatre conséquences essentielles de cette évolution.

D'abord, les personnels de statut universitaire (hors médecine) représentent l'équivalent en 2002 de plus de 24.000 chercheurs en équivalent temps plein. Au cours des années 1991-2002, la progression de leur nombre équivalait à celle de 5.000 chercheurs plein temps.

En sens inverse, l'augmentation du nombre des professeurs agrégés et certifiés du second degré, dont les obligations statutaires d'enseignement sont doubles de celles des universitaires, a engendré un potentiel d'encadrement supplémentaire de 8.300 emplois temps plein, représentant 62% du total fourni par les titulaires, alors que celui résultant des créations d'emplois d'universitaires n'est que de 5.000 (38 % du total)². Cette augmentation des emplois du second degré a été concentrée sur les années 1992-93, d'une part, et 1996-98, d'autre part, pour cesser depuis. Elle modifie très sensiblement la structure des personnels dans l'ensemble de l'enseignement supérieur, notamment dans les disciplines littéraires et les IUT. Elle a permis de faire face à l'augmentation brutale du nombre des étudiants, mais pose désormais un problème statutaire essentiel : la différence d'obligations de services entre personnels universitaires et du second degré reflète-t-elle une implication à la

¹ Au total le nombre d'ATER serait voisin de 6000 en 2002.

² Ces évaluations globales sont évidemment fort approximatives, car il n'est tenu compte ni des effectifs réels, ni des cours complémentaires, ni des réductions de services pouvant être accordées aux personnels du second degré pour préparer thèses et concours.

même hauteur des universitaires dans leurs obligations de recherche et d'encadrement pédagogique et administratif ?

Les enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur
France - Public - 1998-1999

Disciplines / Fonctions	Professeurs	Maîtres de conférences (1)	Assistants titulaires	Chefs de clinique, AHU, PHU (2)	Attachés et moniteurs (3)	Sous-total	Autres (4)	Total	%
groupe de disciplines CNU et sous-total par grande discipline									
Groupe 1 : Droit et Science politique	1 289	1 781	331						
Groupe 2 : Sciences économiques et de gestion	1 052	2 348	276				1 454		
Sous-total Sciences juridiques, politiques, économiques et de gestion	2 341	4 129	607		2 259	9 336	1 454	10 790	13,6
Groupe 3 : Langues et Littérature	1 782	3 954	148				4 739		
Groupe 4 : Sciences humaines	1 778	3 490	111				1 291		
Groupe interdisciplinaire	396	1 282	36				1 885		
Groupe Théologie	37	24	1				2		
Sous-total Lettres et sciences humaines	3 993	8 750	296		2 384	15 423	7 917	23 340	29,3
Groupe 5 : Mathématiques et Informatique	1 730	3 816	243				1 360		
Groupe 6 : Physique	1 033	1 751	28				805		
Groupe 7 : Chimie	1 156	2 181	32				165		
Groupe 8 : Sciences de la Terre	429	786	13						
Groupe 9 : Mécanique, Génie mécanique, Génie informatique, Energétique	1 904	4 096	72				2 135		
Groupe 10 : Biologie et Biochimie	1 100	2 868	73				385		
Sous-total Sciences	7 352	15 498	461		5 000	28 311	4 850	33 161	41,7
Pharmacie	671	1 151	70		122	2 014		2 014	2,5
Médecine	3 901	1 621	91	3 807		9 420		9 420	11,8
Odontologie	95	427		286		808		808	1
Total	18 353	31 576	1 525	4 093	9 765	65 312	14 221	79 533	100
% sous-total	28,1	48,3	2,3	6,3	15,0	100			
% total	23,1	39,7	1,9	5,1	12,3	82,1	17,9	100	

(1) Les maîtres-assistants ainsi que les chefs de travaux de médecine et les professeurs des 1^{er} et 2^{ème} grades d'odontologie sont inclus.

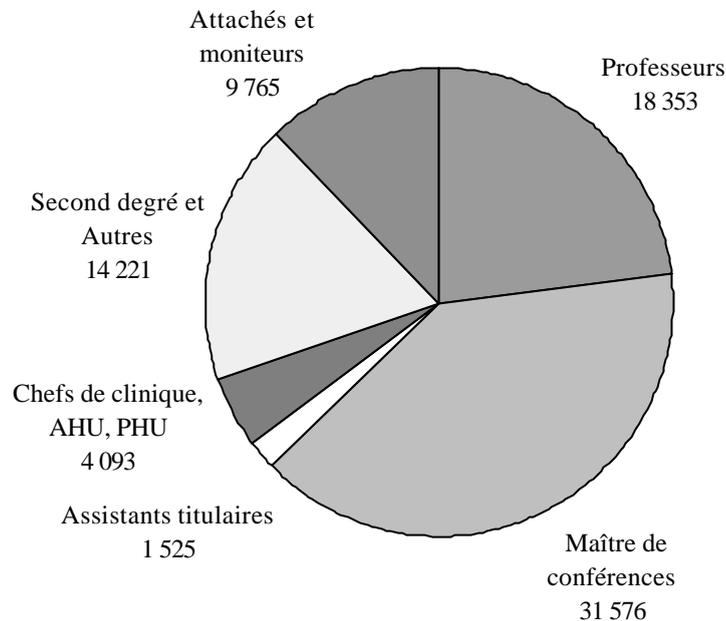
(2) AHU : assistants hospitalo-universitaires - PHU : praticiens hospitalo-universitaires.

(3) Attachés temporaires d'enseignement et de recherche et moniteurs. On dénombre 5 485 attachés et 4 280 moniteurs.

(4) Enseignants de type second degré et Ecole nationale supérieure des arts et métiers (ENSAM), fonctions spécifiques des grands établissements et des écoles françaises à l'étranger, maîtres de langue et lecteurs étrangers en lettres.

Source : ministère de l'éducation nationale (DPE).

**Enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur
France - Public - 1998-1999**



Ensuite, **le ministère s'est redonné une dangereuse souplesse de gestion par un appel de plus en plus grand à des personnels non titulaires à temps partiel rémunérés**, soit sur emplois vacants (chapitre 36-11), soit sur les crédits globaux du chapitre 31-96, qu'il s'agisse des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)¹ ou des personnels associés à temps partiel (PAST). Votre rapporteur, qui pourtant a toujours été favorable au principe des ATER et à l'emploi de s crédits vacants pour leur rémunération², ne peut que dénoncer le dévoiement de cette procédure dès lors qu'il s'agit de créer environ 2.400 postes supplémentaires sur crédits globaux.

D'une certaine manière, on recrée, sous un autre nom, des assistants non titulaires et on s'expose à la réapparition d'une nouvelle catégorie de « hors-statut », surtout si, ce qui semble être le cas, de nombreux ATER docteurs ne sont pas finalement recrutés³.

Enfin, la répartition des personnels en fonction est très variable suivant les grands groupes de disciplines. Le recours aux personnels non

¹ Les obligations de service d'enseignement d'un ATER sont équivalentes à celles d'un maîtres de conférences (192 heures de TD par an).

² Cf. le chapitre deux.

³ Votre rapporteur s'est interdit de faire figurer dans les effectifs de personnel de l'enseignement supérieur les moniteurs. Le monitorat complète en effet, en échange d'un service de 64 heures de TD, une allocation de recherche (financée sur le budget du ministère de la recherche, à l'exception de celles attribuées à des normaliens).

universitaires (du second degré) est particulièrement élevé (37,8 %) dans le secteur des lettres et sciences humaines et le groupe 9 mécanique, génies mécanique et informatique fortement représenté dans les IUT.

4. Dans la recherche : une stabilisation des effectifs globalement justifiée

Les emplois budgétaires de chercheurs des seuls établissements publics à caractère scientifique et technique (EPST) ont évolué de la façon suivante, depuis 1992 :

Chercheurs EPST

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Evolution 01/92
Total	16 481	16 641	16 668	16 726	16 726	16 703	17 101	17 195	17 224	17 383	5,50%
Variation n - (n-1)	239	160	27	58	-	-23	398	94	29	159	902
Directeurs de recherche	6 140	6 266	6 285	6 299	6 418	6 415	6 553	6 588	6 598	6 662	8,50%
Chargés de recherche	10 341	10 375	10 383	10 427	10 308	10 288	10 548	10 607	10 626	10 721	3,70%

Source : ministère de l'éducation nationale (DAF).

Leur nombre est passé de 16.481 en 1992 à 17.383 en 2001, soit une progression de 5,50 %. L'augmentation des effectifs a été continue, à l'exception de 1997, où 23 emplois budgétaires sont supprimés, mais, de même que dans l'enseignement supérieur, très irrégulière : création de 27 emplois en 1994 ou de 29 en 2000, mais de 398 en 1998 ou de 239 en 1992. Le projet de loi de finances pour 2002 prévoit la création de 100 emplois de chercheurs.

Les emplois de directeurs de recherche, sur la période, ont connu une évolution beaucoup plus rapide que celle des chargés de recherche, respectivement + 8,50 % et + 3,70 %. La proportion des premiers au sein de la population des chercheurs a ainsi légèrement augmenté, passant de 37,26 % en 1992 à 38,32 % en 2001. Toutefois, il faut probablement voir dans cette évolution davantage un effet du vieillissement des chercheurs que d'une amélioration du profil des carrières.

Cette relative stagnation apparaît à votre rapporteur justifiée sous son aspect global :

Le potentiel recherche du système dual universités/EPST a progressé fortement au cours des années 1992-2001: de 5.200 chercheurs

équivalents temps plein, si l'on admet qu'en moyenne l'universitaire doit consacrer la moitié de son travail à des activités de recherche. Il est certes possible que ce potentiel supplémentaire n'ait pas été valorisé comme il aurait dû l'être, mais ce serait une erreur grave de raisonner comme si les universitaires n'accroissaient pas le potentiel de recherche de la nation.

L'audition de M. Claude Allègre par le comité d'évaluation et la commission des finances réunis a montré que **cette politique** consistant à privilégier le développement de la recherche dans l'université au prix de la stagnation, et même de la réduction des effectifs de chercheurs à vie des EPST, **ne résultait pas uniquement du jeu de la contrainte budgétaire, mais avait été aussi le fruit d'une politique volontariste** s'inscrivant dans la perspective à très long terme de rapprochement des universités françaises de la norme internationale en matière de recherche.

II. UNE GESTION PEU EFFICIENTE DES EMPLOIS UNIVERSITAIRES

Contrairement à la situation prévalant dans l'enseignement primaire et secondaire, où les crédits de personnels sont déconcentrés, **l'administration centrale gère directement les emplois de l'enseignement supérieur.**

Cette gestion directe a une double dimension. Elle implique d'abord une **répartition fine des emplois à la fois entre les établissements et par disciplines¹** : tel emploi de professeur de sciences économiques (5^{ème} section du CNU) est affecté à l'université de Nantes, par exemple. Elle se traduit ensuite par **l'ouverture nationale des concours de recrutement** pour des emplois nommément désignés, même si la plupart de ces concours sont organisés localement.

Un exemple de spécification des emplois de maîtres de conférences offerts au recrutement en 2001

Maîtres de conférences. 67^{ème} section : biologie des populations et écologie

Université Aix-Marseille III : communautés benthiques, eaux douces : 0396...

Université d'Avignon : génétique des populations d'invertébrés : 0314...

Université Bordeaux I : microbiologie, milieux aquatiques : 0513...

Suit une liste de 43 autres emplois définis de la même façon pour cette seule section.

Source : Journal officiel du 28 février 2001

¹ L'article 27 de la loi d'orientation de 1968 disposait déjà que « le ministre répartit entre les universités... les emplois figurant à la loi de finances ». Cette disposition a été reprise dans la loi de 1984 relative à l'enseignement supérieur.

Une gestion planifiée aussi fine des emplois exige, pour être rationnelle, une information efficace du centre, l'administration centrale, par la périphérie, c'est-à-dire par les établissements autonomes où ils seront affectés.

Or cette information est de nature très complexe car elle ne se limite pas à une simple connaissance du nombre présent ou futur d'étudiants à encadrer dans telle ou telle filière. Du recrutement d'un universitaire dépend peut-être la survie d'un laboratoire de recherches ou l'ouverture d'une nouvelle filière d'enseignement... La tentation est donc grande d'essayer d'accroître la rationalité de la prise de décision à l'échelon central par l'obtention de toujours plus d'information dont on oublie le coût de la collecte et du traitement.

Le ministère a eu en effet le grand mérite de se doter successivement de deux modèles sophistiqués d'aide à la décision en matière de répartition des emplois et plus généralement des moyens alloués aux établissements (modèle GARACES, puis modèle SAN REMO¹). Toutefois, cet effort considérable, supérieur à celui de beaucoup d'autres départements ministériels, connaît ses limites, comme l'a démontré la Cour des comptes dans le tome II de son rapport public particulier consacré à *La fonction publique de l'Etat*, paru en avril dernier et dont un chapitre est consacré à la gestion des enseignants-chercheurs. L'impasse d'une gestion fortement centralisée des emplois incitera donc votre rapporteur à préconiser un développement progressif de la capacité des universités à mettre en oeuvre leurs propres stratégies de gestion des ressources humaines.

A. LES IMPASSES DE LA GESTION CENTRALISÉE DES EMPLOIS

Il ressort des conclusions du rapport particulier de la Cour des comptes, dont les grandes lignes avaient été préalablement présentées à votre rapporteur par le président de la 3^{ème} chambre, que cette gestion connaît encore de graves dysfonctionnements.

1. Une présentation budgétaire opaque pour le Parlement

D'emblée, la Cour des comptes note que « *la compréhension des autorisations ouvertes en loi de finances s'avère malaisée pour quatre raisons* ».

Les quatre raisons qui, selon la Cour des comptes, rendent délicate l'appréhension de l'autorisation budgétaire votée par le Parlement

¹ Système analytique de répartition des moyens.

Première raison : « la continuité du rattachement des emplois à des chapitres déterminés n'est pas assurée pendant la période examinée »¹.

Deuxième raison : « l'imputation budgétaire des crédits destinés à financer la rémunération des ATER n'est pas satisfaisante puisque partagée entre 2.500 emplois prévus au chapitre 31-11 et l'inscription au chapitre 31-96 d'un crédit correspondant à la rémunération de 1.500 ATER. Ce double rattachement [...] ne permet pas à l'administration centrale de maîtriser le vivier de recrutement ».

Troisième raison : « le budget voté ne comporte aucune estimation du nombre d'associés à temps plein ou d'invités dont la rémunération est gagée par des emplois de titulaires ».

Quatrième raison : « le financement de la rémunération des quelques 600 enseignants-chercheurs maintenus en activité après 65 ans n'est pas identifié dans la loi de finances ».

Par ailleurs, la Cour des comptes relève **l'existence d'emplois en surnombre**, en dépit de la forte croissance des effectifs au cours des années 1990, et conclut, dès lors, que « le nombre et les catégories d'emplois affichés en loi de finances ne correspondent pas aux emplois effectivement ouverts ».

¹ La commission des finances du Sénat avait déjà, à de multiples reprises, dénoncé les modifications incessantes de la nomenclature budgétaire qui contribuent à rendre peu lisible le budget de l'enseignement supérieur.

2. Une information peu fiable sur le lien entre les emplois et les personnes

Il appartient à l'administration centrale d'assurer le contrôle budgétaire des emplois.

Le contrôle budgétaire des emplois

Interrogée sur les modalités du contrôle des emplois de l'enseignement supérieur, la direction des affaires financières du ministère de l'éducation nationale a apporté la réponse écrite suivante :

« En 1994, l'administration centrale s'est engagée à mettre en place de nouvelles modalités de délégation et d'observation de l'utilisation des moyens en personnel dans la perspective d'une gestion intégrée emploi poste personne spécifique à l'enseignement supérieur.

Le premier contrôle sur les emplois de l'enseignement supérieur a été réalisé auprès de 192 établissements et a porté sur l'année universitaire 1996-1997. Il a permis, dès la première année de sa mise en place, d'améliorer et de fiabiliser les données relatives à l'utilisation des moyens ouverts par la loi de finances. Ces données sont un élément important du dialogue entre la tutelle et les établissements car ils éclairent la politique de chaque établissement en matière d'emplois.

Les objectifs :

- élaborer des outils d'observation de la consommation des moyens délégués ;*
- rassembler les informations relatives à cette consommation et fournir une analyse quantitative et qualitative de l'utilisation des moyens ;*
- vérifier la cohérence des informations recueillies par un rapprochement avec les données transmises par les trésoreries générales à partir des bases paye ;*
- assurer l'information en retour des échelons concernés (rectorat, établissements d'enseignement supérieur) par une diffusion adaptée des travaux : publication papier, Internet, éditions spécifiques.*

Ce contrôle consiste en une photographie au 1^{er} janvier de chaque année de la consommation (personnes rémunérées) par établissement public et par chapitre budgétaire des moyens délégués utilisables à la même date. La consommation est mesurée en « équivalents temps plein » physiques et financiers par grade pour permettre non seulement l'évaluation de l'équilibre mais aussi la comparaison avec d'autres sources d'information, à l'exemple de l'enquête masse indiciaire (EMI).

Sur le plan technique, cette opération a nécessité la réalisation par la direction des affaires financières de deux progiciels en ACCESS :

- COSMOS, qui permet de rassembler, pour chaque établissement, les informations relatives à la consommation des emplois (enseignants et non enseignants) par chapitre budgétaire, nature et grade. Cette application est distribuée aux établissements via Internet ;

- ARGOS, qui permet de consolider les données provenant des établissements, d'analyser et d'agrèger ces données aux niveaux national, académique et de l'établissement ».

La Cour des comptes se montre cependant critique à l'égard de ces modalités de contrôle des emplois.

Elle constate en effet que, *«de fait, les services ne disposent pas d'une information complète et sûre sur le lien emplois-postes-personnes»*, et note *«la difficulté du rapprochement des données de chacun des fichiers d'emplois et de personnel»*.

Elle estime également peu performant le dispositif national des emplois : *«ce contrôle est effectué sur la base des déclarations des établissements universitaires et les résultats ne peuvent être considérés comme totalement fiables»*.

3. Des emplois mal répartis : les limites du modèle San Remo

Le modèle SAN REMO permet de définir les besoins théoriques en emploi - et en crédits de fonctionnement - entre établissements. Ces besoins théoriques sont comparés à la réalité du potentiel de l'établissement. Sur cette base, les moyens budgétaires supplémentaires obtenus en loi de finances sont affectés prioritairement aux établissements les plus mal dotés.

Le calcul du besoin enseignant

Un coût horaire par étudiant (H/E) a été déterminé pour une quarantaine de familles de formations, en fonction notamment du volume de préparation des diplômes et de la répartition de ce volume entre cours magistraux, travaux dirigés et travaux pratiques.

En multipliant le nombre d'étudiants inscrits dans chaque famille de formations par le H/E de référence, on obtient la charge théorique d'enseignement qui est comparée au potentiel enseignant dont dispose l'établissement.

Le ministère a précisé à votre rapporteur que, *« si le modèle présente l'avantage incontestable d'assurer une comparaison entre établissements selon les mêmes critères et de servir de base à la répartition des moyens, il n'en demeure pas moins, comme tout système normé, qu'il génère des effets qui ne vont pas forcément dans le sens d'une amélioration de la situation des établissements réellement sous-dotés »*.

C'est pourquoi des éléments d'ordre qualitatif sont pris en compte : *« il s'agit notamment des priorités et des engagements figurant dans les contrats d'établissement, qui expriment les besoins des établissements, au regard des projets pédagogiques qu'ils ont conçus »*.

La Cour des comptes, sur ce point également, se montre relativement sévère. Elle regrette notamment que cette méthode de répartition des emplois « se réduit à une répartition des moyens entre établissements qui ne tient pas compte des enjeux à l'échelle des régions et des bassins de formation ». De surcroît, « les taux d'encadrement pédagogique sont très hétérogènes, entre catégories d'établissement et au sein d'une même catégorie ». Or, « ces disparités doivent être d'autant plus relevées que l'enseignement supérieur a bénéficié, en une décennie, de créations massives d'emplois budgétaires qui auraient dû permettre de les réduire ».

La Cour des comptes adresse plusieurs critiques à SAN REMO :

- ce modèle est particulièrement complexe ;
- il a connu de très nombreuses évolutions, qui rendent délicate toute tentative d'évaluation des effets à long terme ;
- la fiabilité de ses résultats est sujette à caution : d'une part, « le calcul de la dotation théorique des moyens d'enseignement dont l'établissement devrait être doté [...] ne se fonde pas sur une projection de ses effectifs à la rentrée suivante mais sur des effectifs constatés deux années avant cette échéance. Dès lors, la baisse des effectifs d'étudiants, constatée depuis 1996, n'est pas prise en compte dans la réalité de son impact sur les besoins d'enseignement. En revanche, le calcul du potentiel supplémentaire d'emplois d'enseignants pour l'année universitaire en préparation se trouve de fait surestimé » ; d'autre part, « le recensement des étudiants pris en compte n'est pas exempt d'incertitudes, toutes les inscriptions principales étant dénombrées, y compris des inscriptions de pure forme » : ce phénomène « vient dans ce cas alourdir fictivement les effectifs d'étudiants et, de ce fait, accroître artificiellement les besoins en enseignants » ;
- ses résultats sont appliqués de façon aléatoire par le ministère, d'autant plus que « les corrections qui sont apportées par la répartition des emplois sont limitées par le fait que seuls les moyens supplémentaires font l'objet d'une répartition », si bien qu' « aucun redéploiement d'emploi d'enseignants-chercheurs n'a été opéré, depuis 1992, entre établissements » ; la Cour stigmatise ainsi « cette absence de volontarisme, liée aux fortes réticences des établissements les plus dotés à se voir retirer des emplois [qui] limite de fait la portée de cette procédure ».

D'une manière générale, la gestion des emplois souffrait donc, dans l'enseignement supérieur, d'une insuffisance d'informations statistiques, du reste commune à l'ensemble du secteur public¹. Cette situation entraîne des conséquences d'autant plus graves sur la gestion

¹ Sur ce point, voir le rapport de notre collègue Joël Bourdin, au nom de la commission des finances, n° 203 « Les lacunes de l'information statistique relative aux administrations publiques » (2000-2001).

prévisionnelle des effectifs que ces personnels vont connaître au cours des prochaines années de profondes évolutions démographiques.

4. Une gestion prévisionnelle des emplois encore balbutiante

Dans son rapport public particulier précité, la Cour des comptes a analysé les modalités de gestion prévisionnelle des effectifs dans l'enseignement supérieur.

Elle note que *« le système GESUP, mis en place au milieu des années 1980, qui permet d'effectuer un recensement du personnel enseignant exerçant dans les établissements de l'enseignement supérieur, est insuffisant »*.

La Cour insiste une fois encore sur les lacunes des informations statistiques, concernant à la fois la confrontation de l'évolution des effectifs d'enseignants avec celle des effectifs d'étudiants, et les modalités d'organisation pédagogique des enseignements à l'échelon des établissements. A cet égard, la haute juridiction note qu' *« il n'existe pas de remontée d'informations des établissements d'enseignement supérieur sur les volumes horaires réellement dispensés par les enseignants »*, de telle sorte que l'administration centrale travaille à partir de modèles théoriques *« qui ne reflètent pas la réalité »*.

Enfin, la Cour des comptes juge insuffisants les instruments de gestion prévisionnelle des effectifs. Non seulement, *« au sein des services centraux du ministère, le développement de la gestion prévisionnelle des effectifs d'enseignants-chercheurs est très limité »*, mais le modèle utilisé *« n'offre pas un degré de finesse suffisamment grand pour déterminer avec précision les besoins en personnel au regard des évolutions et des orientations des étudiants »*.

Relevant la diminution durable des effectifs d'étudiants, la Cour considère que *« cette évolution ne devrait pas manquer d'induire une évolution corollaire des effectifs d'enseignants dont la mesure n'a pas encore été prise »*.

Pourtant, votre rapporteur estime que la situation actuelle, mettant en évidence des situations démographiques extrêmement différentes, entre Paris et la province, entre établissements, ou entre disciplines, devrait être **mise à profit pour procéder à des redéploiements d'emplois, pour encourager la mobilité, ou pour mettre en place la gestion prévisionnelle des emplois.**

B. POUR UNE PLUS GRANDE AUTONOMIE DE GESTION DES EMPLOIS PAR LES UNIVERSITÉS

Votre rapporteur considère que l'amélioration de la gestion des emplois ne passe ni par la voie de la déconcentration au niveau académique, ni *a fortiori* par celle d'une régionalisation du système universitaire : d'abord, l'échelon régional n'est sans doute pertinent en matière d'organisation des enseignements que pour les premiers cycles alors que les autres cycles sont plus diversifiés et spécialisés dans l'espace national ; ensuite, l'échelon régional introduirait un écran supplémentaire entre les établissements et l'Etat qui doit conserver une responsabilité éminente pour le respect des équilibres entre disciplines et entre régions. **Il convient en revanche de faire progresser l'autonomie des universités en les incitant à définir de véritables stratégies d'emplois scientifiques.**

1. Favoriser l'émergence de politiques d'établissement

Les établissements sont déjà en mesure de gérer partiellement les emplois qui leur sont affectés.

Tout d'abord, la liste de ces emplois est parfaitement identifiée (par corps, section de rattachement au CNU et numéro d'ordre), de telle sorte qu'un dialogue peut toujours s'engager sur des bases précises avec l'administration centrale. Ensuite, l'université peut, dans certaines limites et selon diverses modalités, proposer le mode d'utilisation des emplois vacants : gel du poste permettant la nomination de professeurs associés ou de professeurs invités ou demande d'ouverture d'un concours de recrutement (réservé le cas échéant à certaines catégories de personnel). Enfin, lors d'une déclaration de vacance d'un emploi offert au recrutement, l'université pourra définir un profil précis de l'emploi à pourvoir au sein de la section considérée (par exemple : optique linéaire, physique de la matière condensée, agrégats et nanostructures etc. au sein de la 30^{ème} section « milieux dilués et optique »), se contenter de préciser la section de rattachement ou le cas échéant préciser que le poste concerne deux sections de rattachement (28^{ème} et 30^{ème} sections par exemple), s'il est à la frontière de leurs domaines respectifs de compétence.

Les établissements font par ailleurs connaître à l'administration un classement de leurs demandes de créations d'emplois, par corps et disciplines en fonction de leurs besoins d'encadrement et de leur politique de recherche.

Il est clair que ces propositions peuvent être prises au coup par coup et pour des raisons conjoncturelles (on gèle un poste en attendant la qualification d'un enseignant que l'on souhaite recruter...), mais progressivement, **le Président et son conseil** (siégeant en formation restreinte)

sont ainsi incités à définir les axes de développement de leur université et à préciser la politique du personnel qu'ils sous-tendent.

Il semble à votre rapporteur que la période est propice à cette réflexion stratégique des universités sur leur devenir à moyen terme. Après une phase de croissance rapide des effectifs étudiants, vient le temps de départs nombreux à la retraite qui permettra aux universités, notamment les plus anciennes, de réorienter leur effort de recherche vers des champs nouveaux et, le cas échéant, de redéployer leur potentiel d'encadrement pédagogique. Cette démarche est déjà mise en œuvre dans de nombreux établissements. Il appartient à l'Etat de la conforter en contractualisant à moyen terme la répartition des emplois.

2. Contractualiser la répartition des emplois

Il ne suffit pas de notifier aux universités les emplois selon un calendrier qui leur permette de procéder en temps utile aux recrutements. Il faut leur indiquer l'objectif à long terme que se fixe l'Etat pour leur encadrement. C'est en fonction d'une enveloppe d'emplois que l'université peut définir ses axes de développement.

L'instrument privilégié de cette politique est le contrat quadriennal liant l'université à l'Etat pour la répartition des moyens. Des tentatives d'intégration des emplois dans ces contrats ont été menées, mais ont évidemment échoué sur le principe de l'annualité budgétaire. Les perspectives offertes par la nouvelle loi organique relative aux lois de finances du 1^{er} août 2001 en matière de gestion pluriannuelle devraient permettre de donner un nouveau souffle à la politique contractuelle.

Votre rapporteur recommande que soit fixée pour chaque université une dotation d'emplois qui lui indiquera l'objectif à long terme que se fixe l'Etat pour son encadrement et qui ne pourra évidemment être satisfait annuellement que dans les limites fixées par la loi de finances. C'est dans ce cadre que l'université pourra faire des propositions de redéploiement des emplois qui se libéreront.

Cette dotation à long terme devrait être définie, pour sa composante principale liée à l'encadrement des étudiants, à partir d'un outil d'aide à la décision beaucoup plus fruste que les modèles type GARACES ou SAN REMO. Ceux-ci, implicitement, reproduisent en effet les différences de taux d'encadrement entre les grandes disciplines héritées de l'histoire pour éviter de faire apparaître des insuffisances d'encadrement impossibles à corriger à partir de décisions nationales. Une plus grande liberté laissée aux universités dans la réaffectation par discipline des emplois devenus vacants permettrait en revanche un rééquilibrage progressif à l'échelon local des inégalités interdisciplinaires pour peu que la composition des organes décisionnels de

l'université soit revue pour lui permettre de ne plus être le simple reflet des corporatismes disciplinaires.

3. Recentrer l'administration centrale sur ses fonctions de régulation du système universitaire

L'autonomie n'est pas synonyme d'indépendance. L'Etat, qui est responsable de la carte des établissements, doit conserver son rôle d'impulsion et de contrôle. Il doit en particulier assurer la survie ou le développement des disciplines sans défenseur spontané. Il serait par exemple grave qu'à l'occasion de la mise en retraite de nombreux professeurs des langues slaves, l'enseignement de ces langues périclité en France. Il ne faudrait pas ensuite qu'une répartition plus égalitaire des emplois en fonction du seul nombre d'étudiants aboutisse à l'affaiblissement des grandes universités de recherche. Le renouvellement des équipes de haut niveau doit être assuré sous peine de mettre en danger le potentiel français d'innovation.

Il serait sans doute souhaitable à cette fin qu'un certain pourcentage des emplois réels de chaque discipline fine soit réparti en fonction d'un « critère recherche » afin de conforter ou de faire éclore des centres d'excellence. **La contractualisation des emplois devrait donc prévoir des dotations spécifiques d'emplois dans le cadre de programmes incitatifs, ou pour la recherche de haut niveau, et instituer un contrôle renforcé des résultats obtenus dans ces domaines.**

III. VERS UNE GESTION PLURIANNUELLE DES EMPLOIS POUR ANTICIPER DES DÉPARTS À LA RETRAITE MASSIFS

Votre rapporteur a constaté que l'administration centrale des deux ministères de la recherche et de l'enseignement supérieur avait renforcé ses méthodes d'analyse et sa capacité de gestion prévisionnelle pour faire face au **défi créé par le départ massif à la retraite à la fin de la présente décennie des universitaires et chercheurs recrutés dans les années 1965-1975.**

A. LA NÉCESSITÉ RECONNUE D'UNE POLITIQUE COORDONNÉE AU NIVEAU DU COUPLE UNIVERSITÉS/CNRS

La contribution au présent rapport demandée à l'Observatoire des sciences et techniques sur le thème du renouvellement des générations des personnels scientifiques de l'enseignement supérieur et de la recherche démontre **qu'un effort de réflexion sur ce problème doit être mené de façon cohérente sur l'ensemble du secteur public de la recherche et en**

particulier sur le couple universités/CNRS. Une très forte complémentarité existe entre ces deux institutions, et les forces et faiblesses de l'université définissent en creux les axes de redéploiement ou de développement possibles pour le CNRS : pourquoi ne pas profiter d'un fort développement de la sociologie ou de l'économie dans les universités pour réduire la voilure des sections correspondantes du CNRS, à l'occasion de nombreux départs en retraite des anciens « hors-statuts » et redéployer les emplois correspondants ?

La réponse à de telles questions exige préalablement la réunion d'une base d'information commune : il faut par exemple pouvoir rapprocher les données statistiques concernant les mathématiciens dans les universités , au CNRS, à l'INRIA peut-être. Ce travail, fort complexe car le champ disciplinaire d'une section du CNU ne correspond pas nécessairement au champ thématique d'une section du comité national de la recherche scientifique, a été entrepris. Il doit être poursuivi et approfondi et servir de fondement à des scénarios éclairant les nécessaires choix politiques, nonobstant l'éclatement regrettable de la tutelle ministérielle sur le couple CNRS/universités entre deux ministères.

Votre rapporteur se réjouit en conséquence que le récent plan décennal de gestion de l'emploi scientifique (2001-2010) présenté au conseil des ministres du 24 octobre 2001 ait été élaboré de façon coordonnée avec le plan triennal (2001-2003) de créations d'emplois du ministère de l'éducation nationale.

B. LA DIFFICILE DÉFINITION DE PRIORITÉS À LONG TERME POUR DES « CHERCHEURS À VIE »

Une politique pluriannuelle de gestion de l'emploi scientifique apparaît nécessaire pour éclairer les prises de décisions des étudiants qui envisagent de se lancer dans l'aventure de la recherche au prix d'une formation très longue. Elle est nécessaire pour que les établissements disposent d'un temps d'adaptation suffisant en cas de non-renouvellement d'un emploi¹. Elle est également utile pour lisser les évolutions qui résulteront du rythme erratique des départs à la retraite².

En dehors de la contrainte résultant de l'annualité de l'autorisation budgétaire, **la difficulté essentielle de mise en place d'une politique pluriannuelle de gestion et de redéploiement de l'emploi scientifique réside en la définition des priorités.** Dans un système reposant exclusivement sur des « chercheurs à vie », le choix opéré est nécessairement à très long terme et fort risqué ; il peut se révéler

²*Votre rapporteur s'étonne que les universitaires n'aient pas à informer l'administration de la date à laquelle ils souhaitent faire valoir leurs droits à retraite.*

rapidement erroné. La France risque de ce fait de se trouver toujours en retard par rapport à des pays qui peuvent adapter plus rapidement leur appareil de recherche à l'évolution thématique grâce à une rotation de jeunes chercheurs exerçant une activité de recherche à plein temps pendant quelques années.

Cette difficulté ne pouvait pas être surmontée par le plan décennal, même si les choix thématiques prioritaires seront revus en 2005 et que des encouragements à la mobilité sont prévus.

En revanche, **votre rapporteur constate avec satisfaction**, même si les chiffres sont modestes, **un début de lissage temporel des recrutements** grâce à 100 créations supplémentaires d'emplois de chercheurs avant 2005, qui seront compensées après 2005 par un volume égal de suppressions de postes libérés par des départs à la retraite et un **volume de redéploiements interdisciplinaires portant sur 20 % des postes libérés** par départs à la retraite.

La répartition disciplinaire des emplois dans le plan triennal (2001-2003) de l'enseignement supérieur et le plan décennal (2001-2010) de l'emploi scientifique

1°) **Le plan triennal de l'enseignement supérieur** porte sur la répartition de 1.700 emplois créés entre 14 grandes disciplines.

Trois scénarios extrêmes ont été établis : le premier reconduisait la répartition existante des emplois, le second permettait une amélioration de l'encadrement dans les disciplines les plus mal loties (notamment droit, économie et SHS), le troisième traduisait les choix prioritaires en matière de recherche, notamment dans les sciences pour l'ingénieur, l'informatique et les sciences de la vie.

Le choix politique retenu est une combinaison dite équilibrée entre ces trois exigences: 25 % (S1) + 50 % (S2) + 25 % (S3). Le critère « amélioration de l'encadrement » est pris en compte pour moitié. Les deux autres « priorité recherche » et « reconduction » le sont à parts égales pour un quart chacun.

2°) **Le plan décennal pour l'emploi scientifique** porte sur 500 emplois de chercheurs - et autant d'ITA - à créer entre 2001 et 2005, et dont 20% devront être « rendus » entre 2006 et 2010 par suppression d'emplois de personnels partant à la retraite.

Par ailleurs, les emplois créés de chercheurs (500) auxquels s'ajouteront 20% des postes libérés par des départs à la retraite et redéployés (environ 200) seront affectés aux champs disciplinaires prioritaires communs à l'enseignement supérieur et à la recherche (dont environ 400 pour les sciences du vivant et 275 pour les sciences et technologies de l'information et de la communication).

Enfin, des redéploiements supplémentaires porteront sur environ 10 % des postes libérés par des départs à la retraite par « fléchage » au sein de chaque discipline en faveur de l'environnement.

CHAPITRE DEUX

L'OPACITÉ DES PROCÉDURES DE RECRUTEMENT

Si les universitaires et les chercheurs sont des fonctionnaires de l'Etat, **leur statut comporte d'importantes spécificités dont certaines apparaissent comme dérogatoires au droit commun de la fonction publique. Tel est le cas notamment en matière de recrutement. Certes, le principe de recrutement par concours est maintenu mais il s'apparente, par ses modalités, à une cooptation et repose sur le choix des pairs.**

Le *Petit Robert* définit la cooptation comme la « *nomination d'un membre nouveau dans une assemblée, par les membres qui en font déjà partie* », mais rappelle aussi que le terme a longtemps signifié « *admission par exception, par privilège* ».

Cette exception est logique. La compétence d'un futur universitaire ou d'un futur chercheur ne peut être appréciée que par des spécialistes de haut niveau de la même discipline. Il ne s'agit pas là d'un privilège, mais d'une nécessité reconnue universellement. Le mode de contrôle de la compétence d'un candidat s'effectue en effet dans tous les cas de figure à travers ses titres et travaux, même si d'autres formes d'appréciation de ses qualités, sur épreuves écrites ou orales, sont organisées.

De même, le grade de docteur constitue une exigence internationale pour candidater à un premier emploi permanent dans l'université et la réforme du Doctorat d'Etat menée à la fin des années 1980 a eu pour objectif d'aligner la thèse française sur un standard international. En aucun cas, votre rapporteur ne saurait remettre en cause ces principes, qui fondent la liberté académique dont jouissent universitaires et chercheurs et l'indépendance des professeurs d'université, principe fondamental reconnu par les lois de la République, comme l'a affirmé le Conseil constitutionnel en 1984¹.

Le privilège est ailleurs : alors que dans la plupart des pays, l'intégration définitive dans le corps professoral (l'obtention de la *tenure*) exige le franchissement de plusieurs étapes intermédiaires (« post-doc », *assistant professor*, *associate professor*...), **l'universitaire ou le chercheur français sont comme tous les autres fonctionnaires titulaires à vie dès leur première nomination. Toute erreur de recrutement est de ce fait définitive.**

¹ *Décision n° 83-165 DC du 20 janvier 1984.*

De plus, la durée de préparation d'une candidature à un emploi de chercheur ou d'enseignant chercheur est fort longue puisqu'elle correspond au minimum à un niveau bac + 11ans, compte tenu d'une préparation de la thèse en 4 à 5 ans et à un âge proche de la trentaine et suppose donc un coût initial de formation élevé, partagé entre l'Etat et le candidat.

Ces deux considérations expliquent l'intérêt que votre rapporteur porte à l'évaluation des procédures de recrutement. **Or, c'est un fait que le recrutement des enseignants-chercheurs et des chercheurs se déroule dans des conditions qui manquent indéniablement de transparence, et qui, de ce fait, sont propices au découragement de nombre de candidats, à l'expression d'un malaise manifeste et à la propagation de préjugés négatifs, voire de rumeurs, sur l'objectivité des instances de recrutement.**

Les plus indulgents s'accordent en tout cas à dénoncer l'illisibilité et l'instabilité chronique d'un système de recrutement qui, de toute façon, ne peut correctement fonctionner que s'il repose sur un « vivier » de candidats potentiels de qualité.

I. LA RECONSTITUTION D'UN « VIVIER » : UNE RÉUSSITE QUI S'ESSOUFFLE

Si la faiblesse du rôle de pilotage du ministère de l'éducation nationale vis-à-vis du système universitaire est visible à plusieurs niveaux, une exception de taille concerne la politique mise en œuvre par l'Etat afin de **créer les conditions de réapparition d'un vivier** pour l'enseignement supérieur à la fin des années 1980¹, lorsque se produisit le gonflement brutal du nombre d'étudiants engendré par la volonté politique de porter 80 % d'une classe d'âge au niveau du bac. Votre rapporteur tient à replacer l'émergence de cette politique dans son contexte historique, car elle illustre une difficulté permanente de fonctionnement du système français de recherche.

² Cette politique a été initiée par Claude Allègre, alors conseiller spécial du ministre de l'éducation nationale, Lionel Jospin.

A. LE TARISSEMENT DU VIVIER À LA FIN DES ANNÉES 1970 ET LE PROBLÈME DES « HORS-STATUT »

1. La pénurie d'universitaires...

Le « ticket d'entrée » dans l'enseignement supérieur est la thèse de doctorat¹ qui doit démontrer l'aptitude du candidat à mener un travail personnel de recherche. Cette thèse est fréquemment préparée dans le cadre d'un laboratoire universitaire et soutenue en toute hypothèse devant un jury universitaire, l'université ayant le monopole de la collation des grades, même si ce droit a été récemment ouvert à une quarantaine d'autres établissements. **C'est donc au sein des universités et d'elles seules que sont formés à la recherche et par la recherche les futurs enseignants et chercheurs.** Deux problèmes sont alors à résoudre si l'on veut que ce système de formation soit attractif pour les meilleurs.

Le premier est celui d'une rémunération minimale pour le thésard. Mais si cette rémunération est assurée sur fonds publics, **comment éviter qu'elle ne se transforme en un droit automatique à devenir fonctionnaire à vie ?** Plus la durée de préparation de la thèse et des concours d'entrée dans l'enseignement supérieur est longue, plus ce risque s'accroît.

Le second est celui d'élargir le recrutement des troisièmes cycles universitaires dans un système dual d'enseignement supérieur, partagé en France entre des universités ouvertes en principe à tous, et des grandes écoles ayant le droit de sélectionner leurs étudiants. Dans la pratique, les bons étudiants de 3^{ème} cycle des grandes universités scientifiques proviennent plus souvent des grandes écoles que des 1^{ers} et 2^{èmes} cycles de ces universités...

Or, lors de la période des grands recrutements des années 1965-1975, le vivier était formé d'assistants de faculté recrutés après seulement une année de 3^e cycle. En droit, les aspirants à l'enseignement supérieur étaient nommés assistants contractuels de faculté pour une durée d'un an renouvelable quatre ou cinq fois, soit pour la durée moyenne de la thèse. En lettres, le vivier était constitué essentiellement par des agrégés du second degré se lançant dans la longue préparation d'une thèse de doctorat d'Etat en dix ans et plus, et accueillis le cas échéant sur des postes d'assistants de faculté ou d'attachés du CNRS. En sciences, enfin la pénurie d'enseignants était telle que de jeunes licenciés furent directement nommés sur des postes d'assistants titulaires !

¹Deux thèses coexistèrent longtemps dans le système français : la thèse de 3^{ème} cycle donnant accès au grade de maître-assistant et la thèse de doctorat d'Etat exigée des professeurs.

2. ... a conduit à la multiplication de personnels « hors-statut »

Ce système géré localement de façon très souple par les universités se grippa complètement.

D'abord, les assistants de faculté absorbés par leurs charges d'enseignement n'achevaient pas leur thèse en temps utile. Ensuite les débouchés dans le secteur privé se tarirent après le retournement conjoncturel de 1973. Aussi, et sous la pression des assistants en place à partir de 1975, les fonctions d'assistant en droit furent-t-elles pérennisées et les emplois progressivement transformés en emplois de maîtres assistants !

Une évolution similaire se produisit dans le secteur de la recherche. Les universités nouvellement créées en 1968 passèrent avec de nombreux organismes et ministères des contrats financés sur les crédits de « l'enveloppe recherche » de la direction générale de la recherche scientifique et de la technologie (DGRST), et recrutèrent à titre temporaire des chargés d'études. Ces contractuels « hors-statut » obtinrent leur intégration comme attachés de recherche au CNRS, notamment en économie et sociologie, dès lors qu'ils avaient été rémunérés pendant quelques mois sur l'enveloppe recherche. Les universités, depuis lors, ont perdu le droit de recruter de tels chercheurs¹.

Les universités nouvelles ayant été incapables de gérer correctement un vivier formé d'assistants et de chargés d'études et les bénéficiaires de ces fonctions demandant automatiquement leur intégration dans la fonction publique, une nouvelle politique dite de « jouvence » évitant ces écueils devait être mise en place après dix années de flottement.

B. UN PLAN COHÉRENT ET EFFICACE DE RECONSTITUTION DU « VIVIER »

1. Les moyens mis en œuvre pour reconstituer un « vivier »

Une bonne coordination des politiques de l'éducation nationale et de la recherche assura la cohérence du plan.

Le fondement de la réforme fut la création d'une thèse de doctorat unique alignée sur les usages internationaux (et donc proche du PhD américain) et pouvant être préparée en 3 ou 4 ans pour peu que les thésards puissent s'y consacrer à plein temps et n'aient donc plus d'activité d'enseignement.

¹ Plus exactement, elles n'ont pas la possibilité de cotiser aux ASSEDIC et doivent donc supporter le coût prohibitif d'un licenciement.

Un système d'allocations de recherche d'une durée maximale de trois ans réparties directement entre les laboratoires et équipes de recherche par le ministère de la recherche (et non les universités, mises hors jeu) bénéficie à plusieurs milliers de doctorants en « stock ». Des allocations spécifiques vont aux normaliens.

La mobilisation des crédits disponibles sur le volant d'emplois vacants de l'enseignement supérieur a permis la création en gestion d'environ 1.500 postes non budgétaires d'ATER (attachés temporaires d'assistants et de recherche). Ces postes sont attribués soit pour trois ans à des agrégés du second degré préparant une thèse, soit pour un an à des allocataires de recherche pour leur permettre de présenter un concours de maître de conférences ou de chargé de recherche dans de bonnes conditions. Ils sont renouvelables exceptionnellement une année.

Un ensemble de mesures complémentaires (création d'écoles doctorales, de postes de moniteurs...) complète ce dispositif qui a abouti à un rythme annuel de soutenances de thèses de 10 à 11.000, dont 3 à 4.000 sont recrutés dans le secteur public.

2. Un système globalement efficace

L'efficacité globale du système est avérée puisqu'il permet de pourvoir 40 % des postes au recrutement annuel, tandis que la moitié des maîtres de conférences sont d'anciens moniteurs ou ATER.

Le tableau ci-après présente l'origine des maîtres de conférences recrutés en 1999 :

Origine des maîtres de conférences recrutés en 1999

Origine	Effectifs	%
ATER non fonctionnaires	717	31,5
ATER enseignants ou fonctionnaires (1)	138	6,1
Moniteurs	41	1,8
Lecteurs, maîtres de langues	4	0,2
Post-doctorants	285	12,5
Allocataires ou boursiers	13	0,6
Sous-total enseignement supérieur	1 266	55,6
Enseignants, chercheurs et autres agents publics en activité (2)	642	28,2
Activité privée ou à l'étranger	275	12,1
Sans profession (y compris ex- ATER), chômeurs	163	7,2
Sous-total "autres origines"	1 012	44,4
TOTAL des réponses à l'enquête	2 278	100

(1) 105 agrégés, 13 certifiés, 9 autres enseignants titulaires, 11 autres fonctionnaires exerçant les fonctions d'ATER

(2) 270 agrégés, 74 certifiés, 81, autres enseignants titulaires, 51 chercheurs, 98 autres fonctionnaires, 68 vacataires et contractuels

Source : Cour des comptes

Toutefois, la Cour des comptes, dans son rapport public particulier précité, considère que « l'absence de système d'information [...] rend difficile l'évaluation du dispositif de jouvence », et note : « tout juste peut-on affirmer que la qualité d'ATER ainsi que celle de moniteur normalien est un passeport utile pour l'accès au corps de maîtres de conférences ».

Plus de 70 % des répondants au sondage, soit 610, indiquent avoir exercé leurs premières fonctions dans un établissement d'enseignement supérieur comme non-titulaires, notamment ATER ou moniteurs. **Ces chiffres démontrent le rôle très important des mécanismes mis en place pour constituer un vivier dans l'enseignement supérieur, et l'efficacité de cette politique comme méthode d'initiation au métier d'enseignant-chercheur.**

Du reste, seuls 9 % des répondants ont débuté leur carrière comme maître-assistant ou maître de conférences. A peine 5 % provenaient, à leur entrée à l'université, de l'enseignement secondaire.

Le système n'est cependant pas sans inconvénients, puisque les ATER sont aussi ceux qui, en cas d'échec, ont le plus de risques d'être chômeur ou en situation de précarité à l'issue de leur contrat.

C. UNE POLITIQUE QUI S'ESSOUFFLE ET NE PREND PAS EN COMPTE LES « POST-DOCS »

1. Un système arrivé à bout de souffle

Le jugement globalement favorable porté sur cette politique tend à être remis en cause pour deux raisons essentielles.

D'une part, le montant de l'allocation de recherche, bien que revalorisé de 5 % dans le projet de loi de finances pour 2002, est jugé de plus en plus insuffisant pour attirer des candidats de grande qualité dans des secteurs où la concurrence du secteur privé est vive et en période d'expansion comme l'ont précisé à votre rapporteur certains présidents de section du CNU. On constate d'ailleurs, au niveau des études de 3^{ème} cycle, que de plus en plus d'étudiants se dirigent vers les DESS à vocation professionnelle et délaissent la voie du DEA qui conduit normalement au doctorat.

Par ailleurs, la répartition disciplinaire des allocations de recherche devrait être infléchie pour tenir compte des difficultés de recrutement qui apparaissent dans certaines disciplines. Certains présidents de section du CNU et du comité national ont fait part à votre rapporteur de l'apport décisif de candidats étrangers pour assurer les recrutements dans certaines disciplines rares (par exemple, des Italiens pour le latin médiéval).

Le tableau présenté en annexe au présent rapport montre qu'**apparaissent des problèmes de recrutement dans certaines disciplines.**

Trop peu de candidats sont qualifiés pour pourvoir l'ensemble des postes de maîtres de conférences ouverts en langues et littératures romanes, ainsi qu'en sciences de gestion et en sciences et techniques des activités physiques et sportives.

Mais ces problèmes connaissent une acuité bien plus grande s'agissant du recrutement des professeurs des universités. Comme le note le rapport Espéret, « *moins de trois quarts des emplois sont pourvus et une insuffisance nette de candidats se manifeste, depuis quelques années, quel que soit le secteur disciplinaire* ». Les langues, l'histoire ancienne et la géographie sont les disciplines les plus touchées.

2. L'absence de « post-doc » en France

D'autre part, le dispositif actuel ignore le problème de l'après doctorat, c'est-à-dire des « post-docs ». Le choix spécifique de la France est en principe le recrutement direct après le doctorat dans la fonction publique comme chargé de recherches (à moins de 31 ans) ou maître de conférences alors que le modèle dominant à l'étranger est le passage pendant quelques années des jeunes docteurs dans les laboratoires de recherche comme chercheurs à plein temps avant de trouver un emploi dans le secteur privé ou les universités.

La Cour des comptes, dans son rapport public 2000, a bien montré l'intérêt de cette formule : « *La présence dans les laboratoires de recherche de post-doctorants qui n'ont pas nécessairement vocation à être ultérieurement recrutés dans la fonction publique en tant que chercheurs est un des facteurs clefs de la compétitivité de la recherche d'un pays. Si les doctorants constituent également une force d'appoint, ils représentent en même temps une charge d'encadrement pour leur laboratoire d'accueil, ce qui n'est pas le cas des post-doctorants. Comme l'observait en 1998, le directeur du département des sciences de la vie du CNRS : « ce sont essentiellement les post-docs qui font fonctionner les laboratoires américains : ainsi les laboratoires ont-ils la possibilité de devenir très rapidement performants sur un nouveau thème en mobilisant des post-docs compétents ».* Par ailleurs, le séjour post-doctoral permet aux chercheurs de tisser des liens personnels et de constituer ainsi un réseau informel. Il facilite enfin la reconversion thématique des jeunes chercheurs ».

La Cour fournit également, dans le même rapport, la raison de ce choix, qu'a confirmée M. Claude Allègre lors de son audition devant la commission des finances et le comité d'évaluation réunis, le 11 octobre dernier, à savoir le **risque de création de nouveaux « hors-statuts »** : « *Le ministère chargé de la recherche a décidé de ne soutenir que marginalement les stages post-doctoraux des Français en France, pour privilégier l'octroi de*

bourses de thèse et favoriser l'accueil de post-doctorants étrangers. Cette attitude s'explique pour partie par la crainte de créer un stock de chercheurs hors-statut présents dans les laboratoires publics. En contrepartie, s'offre à la petite minorité qui peut être embauchée comme chercheurs ou enseignants-chercheurs la stabilité de la carrière de fonctionnaire-chercheur ».

Votre rapporteur doit d'abord déplorer le caractère paradoxal de ce choix. Aujourd'hui, les jeunes Français peuvent bénéficier de stages post-doctoraux à l'étranger (en bénéficiant le cas échéant de bourses européennes Pierre et Marie Curie), les laboratoires français peuvent accueillir des post-docs étrangers et c'est, selon la Cour des comptes, pour certains d'entre eux, comme l'Institut Curie, une priorité. Mais il ne saurait y avoir de post-docs français dans les laboratoires français ! Il est d'ailleurs étonnant de constater que certaines sections du comité national du CNRS exigent de facto - et à juste titre - des candidats un stage post-doctoral.

Un message d'internaute : pourquoi pas de post-doctorants français en France ?

« Les offres d'emplois pour des stages post-doctoraux en France sont très fréquemment interdites par voie d'annonce aux Français et résidents en France. Ceci constitue une discrimination grave qui en plus est unique dans le monde (aux USA, Canada, Royaume-Uni..., les meilleures bourses de post-doc sont réservées aux nationaux ou résidents). Il faudrait au moins admettre les personnes ayant été expatriées pendant un certain temps. Inutile de dire, que vu de l'étranger, ceci est aussi bizarre pour ne pas dire plus. Enfin, cette mesure rend la réinsertion des scientifiques français très difficile de retour de l'étranger, car ils ne peuvent même pas commencer par un post-doc. Ce problème de réinsertion a été maintes fois évoqué par la presse (fuite des cerveaux) [...] ».

Au-delà de ce paradoxe, votre rapporteur s'interroge sur les raisons profondes de ce choix. La crainte de voir réapparaître des « hors-statuts » n'est pas sans fondement, mais elle résulte du fait que le secteur privé n'a pas en France pris l'habitude de recruter des post-doctorants. Il est vrai que l'illisibilité de notre système de recherche publique est grande pour des dirigeants d'entreprise souvent issus des grandes écoles Mais est-ce une raison pour bloquer toute évolution en procédant sans doute par étapes ?

Même si elle ne concerne pas les « post-doc », la réussite des conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE), qui permettent de préparer un doctorat en bénéficiant d'une allocation de l'Etat tout en étant salarié d'une entreprise, montre que des progrès sont possibles.

Mais ce choix n'est-il pas d'abord le corollaire de celui du « chercheur à vie » qu'a fait notre pays en se dotant d'organismes de recherches dotés de personnels propres ? **Tout système de recherche a besoin**

de chercheurs plein-temps (y compris pendant une partie de la vie professionnelle des universitaires), **mais non nécessairement de chercheurs à vie. Accepter le principe des post-docs, ne serait-ce pas, d'une certaine façon, remettre en cause le dogme du chercheur à vie ?**

Il conviendrait en tout cas d'ouvrir le débat, comme le suggère la Cour des comptes : *« Dès lors, la Cour s'interroge sur la pertinence d'un choix qui, en refusant de mettre en place un système de financement des bourses post-doctorales pour des post-doctorants français, risque de pénaliser la compétitivité des laboratoires français et de créer une situation de précarité pour les jeunes chercheurs sans éviter pour autant la présence de nombreux chercheurs non statutaires dans les laboratoires publics. La création de contrats à durée déterminée pour des jeunes chercheurs post-doctorants pourrait être une solution judicieuse, offrant à des jeunes chercheurs un « sas » entre leur vie universitaire et leur carrière dans la recherche ou l'industrie, assorti d'un label d'excellence lié à la notoriété et la qualité des établissements publics. La direction du budget fait observer qu'il « serait paradoxal de créer au sein des EPST de nouveaux emplois sur des CDD, alors que des mesures viennent d'être prises pour résorber l'emploi précaire au sein de la fonction publique ». Mais cette position qui peut s'expliquer par le risque de pressions syndicales pour la titularisation de ces jeunes post-doctorants au terme de leur contrat ne prend pas suffisamment en compte l'intérêt de cette option pour la recherche et pour les jeunes chercheurs eux-mêmes dont la faisabilité mériterait à tout le moins d'être discutée ».*

II. L'AUTONOMIE DES CORPS UNIVERSITAIRES CONTRE L'AUTONOMIE DES UNIVERSITÉS ?

La gestion du système universitaire vise à coordonner trois pouvoirs :

- **l'Etat**, à qui il revient de définir les principes d'une politique nationale de recrutement des enseignants-chercheurs et d'être le gardien du respect des règles procédurales qui en découlent ;

- **les corps universitaires**, qui doivent être les garants de la qualité scientifique des lauréats des concours de recrutement et dont la liberté d'appréciation est confortée par le principe d'indépendance des professeurs d'université reconnu par le Conseil constitutionnel ;

- **les universités** autonomes, qui doivent pouvoir adapter leurs recrutements aux services d'enseignement qu'elles proposent à leurs étudiants et à leurs axes de recherche.

Or le choix fait par la France au XIX^{ème} siècle de ne pas créer de véritables universités et de s'en tenir au système des facultés a longtemps

permis un face à face et une coexistence pacifiques entre l'Etat et les corps universitaires, le pouvoir politique s'interdisant toute immixtion dans le choix des hommes opéré par le comité consultatif des universités, qui n'avait de ce fait de consultatif que le nom, ou les jurys d'agrégation.

La donne a changé avec l'émergence des universités pluridisciplinaires.

Le doyen Georges Vedel est à l'origine de la distinction, devenue célèbre, entre « l'autonomie des universités » et « l'autonomie des corps universitaires ». Or, la seconde est beaucoup plus accomplie que la première, et a même tendance à l'étouffer.

En effet, l'autonomie actuellement la plus affirmée, celle dont on perçoit le plus les conséquences, est celle des corps universitaires. Face à elle, l'autonomie des universités n'existe quasiment pas. Il résulte de ce face-à-face bancal un déséquilibre qui se retrouve, notamment, dans la gestion des personnels universitaires.

Ainsi, peu d'universités ont su mettre en place une véritable politique d'établissement en matière de gestion de leurs emplois, même si des progrès sensibles sont constatables, ce qui n'est pas sans entraîner une grande diversité de situations locales. Cette situation est d'autant plus compréhensible qu'au sein des conseils restreints aux enseignants chargés d'élaborer cette politique, siègent les représentants des diverses disciplines dont la préoccupation première est très logiquement au moins la protection, au mieux le développement de celles-ci.

Ainsi, en France, contrairement à ce qui se passe par exemple aux Etats-Unis, les universités n'ont pas la possibilité d'adopter une stratégie d'employeur. Non seulement, elles n'ont pas de capacités de négociation, notamment en matière salariale, mais encore elles choisissent moins leurs candidats qu'elles ne sont choisies par eux.

Dans son rapport, consacré à la réforme de l'enseignement supérieur des sciences économiques, M. Jean-Paul Fitoussi note que, de ce point de vue, la France se distingue très nettement des grands pays industrialisés : « *toutes les universités [étrangères] considérées, qu'elles soient publiques ou privées, ont une totale liberté de recrutement et, mis à part en Belgique, sont libres de déterminer les salaires des enseignants* ». Cette spécificité française nous porte d'ailleurs préjudice puisque, comme le fait remarquer le président de l'OFCE, le « marché » des universitaires est aujourd'hui mondialisé, par exemple en économie, les principes de la concurrence s'appliquant donc, d'autant plus que l'obtention de crédits de recherche est souvent liée aux performances des équipes pédagogiques ainsi constituées.

S'il faut voir dans cette situation une limite à l'autonomie des universités, il s'agit aussi d'une **limite acceptée, et parfois souhaitée, par le système universitaire lui-même** qui s'exonère ainsi de prendre le risque que constitue la décision de recruter des enseignants-chercheurs. Les universités préfèrent s'en remettre à la caution scientifique qu'apporte le CNU mais, ce faisant, elles contribuent à asseoir ce dernier dans sa fonction de garant de l'autonomie des corps universitaires au détriment de leur propre autonomie.

Cette situation ne fait que mettre en évidence le **problème de fond auquel sont confrontés les établissements d'enseignement supérieur, celui des modalités de leur régulation collective**. Les universités, éprouvant d'**extrêmes difficultés à s'autoréguler** et à parvenir entre elles à une harmonisation des formations sur le plan régional, souffrent par ailleurs de l'**inexistence d'une instance supérieure d'arbitrage**, rôle normalement dévolu à l'Etat.

A. LE CHOIX DES PAIRS : UN MONOPOLE PARTAGÉ ENTRE INSTANCES NATIONALES ET LOCALES

Le choix des universitaires par les pairs dont on a dit la nécessité pourrait créer au profit de l'instance qui l'exerce un pouvoir de monopole corporatiste, que ce corporatisme tombe pour les uns aux mains des mandarins, pour les autres en celles des syndicats ou encore que ce corporatisme ignore les qualités exigées d'un enseignant et ne valorise que ses qualités de recherche. Ces risques ne semblent pas totalement irréels et **la communauté scientifique universitaire reste attachée au partage de ce pouvoir entre deux instances, l'une nationale, l'autre locale, se complétant**, même si les modalités de ce partage et la composition de ces instances ne font pas l'objet d'un consensus.

1. Un partage des rôles enfin stabilisé ?

Il serait extrêmement laborieux de retracer l'histoire, même récente, des modifications des procédures de recrutement des universitaires. Il suffirait presque de rappeler que **le décret du 6 juin 1984 relatif au statut des enseignants-chercheurs en est à sa 24^{ème} modification !**

Chronologiquement, les cinq procédures suivantes ont été adoptées :

- au cours des années 1960 et 1970, des listes d'aptitude sont établies au plan national, à partir de l'appréciation de la qualité des travaux, corrigée par la notoriété des candidats, le choix étant laissé aux instances locales ;

- à partir de 1979, les candidats sont classés par l'instance locale, le choix final parmi les candidats classés localement étant laissé à l'instance nationale ;

- à partir de 1984 (décret du 6 juin 1984), un tri préalable des candidats est réalisé par l'instance nationale (trois à cinq noms par poste), le choix du candidat étant laissé à l'instance locale ;

- à partir de 1988 (décret du 15 février 1988), on revient à la procédure antérieure : classement local puis décision nationale ;

- depuis 1992, la qualification est donnée pour quatre ans par le CNU, et le choix final du candidat est réalisé par l'instance locale.

La raison de ces changements incessants tient dans l'insatisfaction des enseignants-chercheurs à l'égard de leurs modalités de recrutement, et notamment à la **place respective des instances nationales et des instances locales**, avec les conséquences qu'entraîne cet équilibre toujours extrêmement précaire¹.

Il a semblé à votre rapporteur que, des nombreuses auditions auxquelles il a procédé, **un certain équilibre entre l'échelon national et l'échelon local était aujourd'hui atteint**, permettant de tenir compte des qualités scientifiques des candidats, appréciées par le premier, et de leur implication dans leur établissement, connue du second.

En outre, votre rapporteur estime que les changements incessants du système de recrutement portent gravement atteinte à sa lisibilité pour les candidats potentiels. Au moment où l'effort de recrutement doit se poursuivre pour contrebalancer le flux des départs à la retraite, il importe qu'une règle du jeu stable soit connue de ceux qui entreprennent l'investissement très long de préparation aux concours. Le système actuel n'est pas le meilleur pour votre rapporteur.

2. La qualification par une instance nationale

Le CNU, instance nationale composée exclusivement d'enseignants-chercheurs, élus à hauteur des deux tiers et nommés par le ministre pour le dernier tiers, **est chargé de qualifier au vu de leurs titres et travaux les candidats aux fonctions de maîtres de conférences ou de professeurs**. Ces candidats doivent préalablement remplir certaines conditions de diplôme tel le doctorat pour les maîtres de conférences ou l'habilitation à diriger des

¹ Sur ce point, il est possible de se reporter à l'ouvrage de Mme Christine Musselin, *La longue marche des universités françaises*, Presses universitaires de France, janvier 2001.

recherches pour les professeurs, ou d'ancienneté selon le type de concours. L'inscription sur une liste de qualification est valable quatre ans.

Il convient pourtant de constater que cette instance nationale n'a pas d'existence d'ensemble : **en fait le CNU n'existe pas, seules ses sections ont une existence réelle.** Cette situation, si elle garantit la qualité scientifique des choix, ne permet pas d'harmoniser les politiques de recrutement qui demeurent propres à chaque section ; elle contribue à entretenir les spécificités, voire les querelles disciplinaires. Tout au plus, les sections se réunissent par groupes lorsqu'elles font part au ministère des résultats de leur travaux (c'est ainsi que les sections de sciences économiques et de sciences de gestion constituent le second groupe du CNU).

Par ailleurs, le CNU a certainement été affaibli par les incessants changements de sa composition, de son mode d'élection et même de son appellation¹ : les gouvernements de droite privilégiant l'élection au scrutin majoritaire et le vote pour des personnalités, les gouvernements de gauche, l'élection au scrutin proportionnel et le vote pour des listes ; même la désignation par tirage au sort fut pratiquée en 1982 !

Quelle composition pour les sections du CNU ?

Les universitaires ayant répondu à l'enquête sont assez critiques sur la composition actuelle des sections du Conseil national pour les universités, puisque, si 55 % d'entre eux s'en disent satisfaits, il convient de noter la part importante des mécontents, car, dans ce type de question, les « sans réponse » (près de 12 % pour cette question) peuvent être considérés comme ne s'étant pas prononcés favorablement.

Le taux de non-réponse est également important s'agissant de propositions visant à améliorer la composition des sections du CNU, aux alentours de 20 % en moyenne. Il convient d'y voir, avant tout, selon votre rapporteur, une relative méconnaissance par les enseignants-chercheurs des modalités d'organisation du système universitaire. 37 % des sondés, mais 52 % des professeurs, souhaiteraient qu'il y ait davantage d'universitaires étrangers au sein des sections du CNU. Généralement, ils sont plutôt favorables au *statu quo* - 43 % souhaiteraient autant de membres élus, et un peu plus de 37 % autant de membres nommés -, ce qui peut paraître paradoxal par rapport au mécontentement qu'ils ont exprimé sur la composition actuelle de ces sections, même si on peut constater qu'ils sont hostiles à la diminution du nombre de membres élus (moins de 9 % y sont favorables) et à l'augmentation du nombre de membres nommés (à peine 8 % y sont favorables). En tout état de cause, aucune « solution » ne semble s'imposer avec évidence sur ce point, ni aucun consensus se dessiner.

¹Au comité consultatif des universités (CCU) succéda le conseil supérieur des corps universitaires (CSCU), puis le conseil supérieur provisoire des universités (CSPU) et enfin le conseil national des universités (CNU) !

Certains s'interrogent sur la possibilité d'instituer une présidence et un bureau pour le CNU, qui permettraient de coiffer l'ensemble des sections, mais aussi de donner plus de visibilité et de poids au CNU. Celui-ci deviendrait ainsi plus facilement un interlocuteur identifié du ministère pour les grandes orientations de la politique de recrutement et de l'emploi scientifique. Votre rapporteur n'y est guère favorable car l'interlocuteur privilégié du ministère doit rester la conférence des présidents d'université et son premier vice-président. En revanche, le ministère aurait tout intérêt à consulter plus fréquemment l'ensemble des présidents de section qui ont une vision très claire des problèmes et de l'état de leur discipline.

La qualification n'est ni un examen, ni un concours, ni même une liste d'aptitude (même si est établie une liste de qualification). C'est, comme le dit très justement un internaute cité ci-après **un filtre**. Parmi tous les candidats potentiels qui possèdent les titres universitaires et remplissent les conditions fixés par les textes en vigueur, **seuls les qualifiés par le CNU auront le droit de se présenter à un concours local de recrutement** au vu d'un examen global de leurs titres et travaux. Cette solution n'est pas dépourvue d'ambiguïté : beaucoup de docteurs ne comprennent pas qu'une thèse soutenue *summa cum laude* ne leur donne pas automatiquement le droit de se présenter à un concours local de recrutement de maîtres de conférences ; et beaucoup de qualifiés ne comprennent pas que cette reconnaissance ne leur confère pas automatiquement le droit à un poste.

De plus, chaque section du CNU a sa propre politique de qualification, de telle sorte que les critères sont extrêmement variables d'une section à l'autre. Si ce phénomène est largement inévitable, et d'ailleurs non condamnable en soi du fait de problématiques différentes en fonction des sections, **l'absence de transparence sur les exigences requises** est, elle, très critiquable, puisque les candidats se trouvent devant une situation qu'ils ne connaissent pas et qui peut changer à tout moment sans raison apparente. **Or, il arrive que des sections du CNU entretiennent cette instabilité des règles**, par exemple, en refusant de publier les critères de qualification des candidats qu'elles privilégient. **Beaucoup d'entre elles, qui plus est, ne communiquent pas aux candidats les raisons pour lesquelles elles ne les ont pas qualifiés.**

Deux messages d'internautes : des interrogations sur les critères de qualification par les sections du CNU

1) « *La qualification par le CNU a théoriquement un rôle de filtre : elle est censée écarter les candidats médiocres des concours locaux, évitant ainsi le recrutement d'éléments trop mauvais au niveau local à la suite d'ententes entre personnes.*

Soit. Il est tout de même dommage que le fait d'avoir soutenu une thèse ne soit pas suffisant pour prouver ses qualifications. L'existence même de cette procédure semble montrer qu'on ne peut pas faire confiance à l'institution universitaire pour délivrer un diplôme (la thèse) qui ait un sens réel... Ou alors qu'on ne peut pas faire confiance aux commissions de spécialistes pour effectuer un recrutement sain ? Il est tout de même dommage que, pour effectuer ce tri, un groupe d'enseignants-chercheurs passent un bon mois à temps plein ou presque à lire les dossiers de qualification... ».

2) « *ATER dans une université, j'ai soutenu, l'année dernière, ma thèse qui a obtenu la mention la plus élevée et qui a été primée. De plus, elle est référencée dans nombreux ouvrages. J'ai publié un certain nombre d'articles, et largement satisfait à mes obligations universitaires. Je suis, par ailleurs, membre actif d'un conseil de laboratoire. Cependant, je n'ai pas été qualifié par le CNU, pour des raisons qui me sont inconnues dans la mesure où les rapporteurs n'ont pas rédigé leur rapport. [...]* »

De plus, les présidents de sections du CNU (et également ceux des sections du comité national du CNRS) ont été quasi-unanimes pour indiquer à votre rapporteur que le niveau des candidats à la qualification était généralement très bon et avait même tendance à s'améliorer. **D'où le dilemme: faut-il ajuster, et dans quelle proportion, le nombre de qualifiés au nombre de postes vacants ? Faut-il au contraire qualifier en fonction d'un niveau jugé souhaitable, sans tenir compte des perspectives réelles d'emploi ?**

3. Le recrutement par une instance locale

En revanche, la décision de recruter sur un poste vacant appartient entièrement au niveau local.

Ce sont des commissions de spécialistes constituées au sein des établissements d'enseignement supérieur qui procèdent aux recrutements proprement dits en se prononçant sur les candidats à la mutation, donc déjà maîtres de conférences ou professeurs, et sur les candidats qualifiés par le CNU s'ils ont postulé sur un poste vacant de cet établissement.

Les enseignants-chercheurs membres des commissions de spécialistes disposent à cet effet d'une liberté de choix quasi-totale. Ils ne sont en aucune

façon tenus de choisir de préférence un candidat à la mutation venant d'une autre université ou même de pourvoir le poste, quel que soit le nombre de candidats qualifiés. En revanche, la commission de spécialistes est en principe liée par le « profil » choisi par l'université pour un poste lors de sa publication.

B. LA FAIBLESSE DES POUVOIRS COMPENSATEURS ÉTATIQUE ET UNIVERSITAIRE

Les décisions du CNU et des commissions de spécialistes sont-elles nécessairement cohérentes avec la politique de l'Etat en matière d'emploi scientifique et avec la politique de gestion des emplois de chaque université ? Rien n'est moins sûr car Etat et universités ne jouent pas le rôle qui devrait être le leur.

1. La gestion prévisionnelle des emplois, une responsabilité étatique très moyennement assumée

L'Etat ne remplit que très imparfaitement sa mission de gestion prévisionnelle des emplois dans l'enseignement supérieur.

La Cour des comptes, dans son rapport public particulier précité, indique que « *un certain nombre d'établissements rencontre des difficultés dans le recrutement d'enseignants-chercheurs titulaires* », précisant que, « *après la clôture des opérations de recrutement 1999, 26,1 % des emplois de professeurs d'université et 9,4 % des emplois de maîtres de conférences demeurent non pourvus* ».

Comme le note la Cour, « *il incombe à l'Etat de veiller à ce que l'offre d'enseignement soit pilotée par la demande de service d'enseignement aux étudiants et non par la demande des seuls enseignants, liée au prestige et à la localisation des établissements* ».

La Cour des comptes constate que l'absence d'« *informations globales et fiables sur les candidatures au recrutement, au détachement ou à la mobilité [...] représente un handicap certain pour la mise en place d'une gestion prévisionnelle des carrières* ».

Cette situation résulte de lacunes en matière d'informations : « *la répartition des compétences de gestion entre les deux niveaux central et déconcentré n'ayant pas été accompagnée d'une mise en commun des informations, l'administration est privée d'éléments d'information qui lui permettraient de jouer un rôle plus actif pour corriger éventuellement les déséquilibres constatés et améliorer l'utilisation des moyens budgétaires* ».

2. Le travail « en aveugle » du CNU

Les sections du CNU se prononcent « en aveugle » sur la qualification des candidats, indépendamment du nombre de postes à pourvoir, décidé par le ministère. **La qualification n'est donc aucunement corrélée avec une politique de l'emploi.**

C'est ainsi qu'apparaît un phénomène de « reçus-collés », puisqu'un nombre parfois important de candidats qualifiés ne seront pas recrutés par les universités, faute de postes. Quelques exemples permettent d'illustrer ce phénomène.

En 1999, la section 22 du CNU (histoire moderne et contemporaine) a reçu 453 candidats à la qualification pour l'emploi de maîtres de conférences. Elle a qualifié 259 d'entre eux, soit environ 57 % des candidats, alors que seuls 67 postes étaient à pourvoir sur l'ensemble du territoire, soit moins de 26 % des qualifiés. En 2001, 350 candidats se sont présentés à la qualification des maîtres de conférences au titre de la section 63 (électronique) : 175 d'entre eux ont effectivement été qualifiés, alors que seuls 51 postes étaient ouverts, soit moins de un poste pour trois qualifications. Il peut toutefois arriver que le phénomène inverse se produise. Ainsi, en 2000, la section 6 (sciences de gestion) a qualifié 136 de ses 361 candidats, alors que 150 postes étaient à pourvoir !

Par ailleurs, les sections du CNU effectuent un considérable travail « dans le brouillard ». Bien souvent, elles doivent faire face à un « trop-plein » de bons candidats à la qualification au regard du nombre de postes vacants. Par exemple, en 2000, la section 64 du CNU (biochimie et biologie moléculaire) a reçu plus de 1.000 candidatures à la qualification à la maîtrise de conférences et 200 au professorat, pour un total de 20 postes.

Votre rapporteur estime ce système pernicieux à tous égards. Du fait des disparités de politiques menées par les sections, plus ou moins sélectives, **le mécanisme global de sélection devient incompréhensible à la fois pour les candidats et pour les universités. L'Etat doit jouer son rôle en fixant une règle du jeu, c'est-à-dire en fixant un plafond au nombre de qualifiés** : si celui-ci était par exemple le double du nombre d'emplois à pourvoir (sur moyenne période), chaque qualifié saurait qu'il a en moyenne une chance sur deux d'être finalement recruté. Rien n'interdirait à une section de ne pas atteindre son quota, à charge pour elle de s'en justifier par un rapport circonstancié au ministre au regard du nombre et de la qualité insuffisants des postulants.

Il est évident que le ministère ne pourra procéder de la sorte que s'il est capable de programmer avec assez de précision le nombre de recrutements

à assurer à moyen terme (disons sur une période quadriennale puisque la qualification n'est valable que pour une durée de quatre ans).

Votre rapporteur s'étonne que le ministère ne soit pas encore en mesure d'établir une liste complète, sans doubles comptes et à jour, du stock des qualifiés non recrutés.

3. Un fonctionnement parfois « déviant » des commissions de spécialistes

Les commissions de spécialistes ont tendance, face à un pouvoir universitaire faible, à adopter des comportements de totale indépendance.

Il leur arrive de ne pas respecter les « profils » de postes établis par le conseil d'administration et, de façon plus générale, de définir des politiques autonomes de recrutement distinctes des orientations adoptées par ledit conseil et son président, en ne pourvoyant pas certains postes ou en établissant des profils de postes officieux...

Votre rapporteur ne peut sur ce point que souhaiter que le conseil d'administration, qui dispose d'un pouvoir de veto sur les décisions des commissions de spécialistes, l'utilise réellement comme cela commence à apparaître dans les universités qui se dotent d'une réelle politique de gestion de leurs ressources humaines, mais de façon homéopathique, pas plus d'une dizaine sur l'ensemble de la France en moyenne. Cet usage très parcimonieux du droit de veto s'explique par le souci d'éviter des conflits de personne et aussi parce qu'il aboutit à geler le poste non pourvu.

4. Le régime centralisé de l'agrégation du supérieur

Un régime spécifique de recrutement externe des professeurs existe dans les disciplines juridiques, économiques et de gestion sous forme d'un concours national d'agrégation qui présente trois caractéristiques : l'instance nationale est un jury constitué quasi librement par un président lui-même choisi par le ministre¹. Le nombre de postes mis au concours et leurs affectations sont fixés par l'administration centrale. Les lauréats choisissent leur affectation suivant l'ordre de leur classement.

¹ Certaines règles coutumières sont en général respectées pour le choix du président et pour la composition du jury.

Des sentiments partagés sur l'agrégation du supérieur

146 universitaires, soit environ 17 % du total des répondants au sondage, appartiennent à une section du CNU où le recrutement des professeurs s'effectue par la voie du concours d'agrégation de l'enseignement supérieur. **Or, ce mode de recrutement suscite des sentiments extrêmement partagés**, puisque la moitié des personnes concernées est favorable à son maintien, tandis que l'autre moitié souhaiterait sa disparition. Toutefois, les professeurs sont très majoritairement favorables au maintien de ce type de recrutement (65 %), ce qui n'est pas le cas des maîtres de conférences (38 %). De surcroît, plus des deux tiers des universitaires concernés ne sont pas satisfaits du mode d'organisation actuel du concours d'agrégation du supérieur.

Votre rapporteur approuve néanmoins sans réserves les conclusions de M. Jean-Paul Fitoussi dans son rapport précité au ministre de l'éducation nationale sur le principe du maintien du concours et sur la nécessité d'une plus grande flexibilité pour l'affectation des agrégés : *« L'agrégation externe est souvent critiquée en raison de la lourdeur de sa procédure, mais aussi parce qu'elle ne laisse pratiquement aucune liberté aux universités mettant des postes au concours, l'affectation se faisant par le biais du classement. Pourtant le concours nous semble présenter au moins trois avantages. Il évite la dérive potentielle du localisme, mais en tombant peut-être dans l'excès inverse ; il oblige les futurs professeurs à avoir une vision globale de leur discipline ; il permet de recruter de jeunes professeurs et donc des chercheurs indépendants de toute hiérarchie à un âge moins avancé qu'en beaucoup de disciplines ; cela évite le mandarinate et permet une recherche plus libre et donc plus dynamique ».*

Il ajoute : *« Sans supprimer le classement , il faudrait instaurer une procédure qui laisse plus de liberté aussi bien aux professeurs nouvellement recrutés qu'aux universités, permettant un meilleur appariement. Il faudrait qu'au plus tard en mars, la liste des reçus et celle des postes ouverts (en nombre égal) soient connus. Commencerait alors un processus de négociation entre les lauréats et les universités qui [...] durerait environ trois mois. Si, à l'issue de ce processus, deux candidats continuaient à briguer un même poste, alors le classement prévaudrait ».*

III. LES MODALITÉS DE RECRUTEMENT : LOURDEUR EXCESSIVE ET ABSENCE DE TRANSPARENCE

A. DES OPÉRATIONS DE RECRUTEMENT LOURDES, COMPLEXES ET PEU EFFICACES

1. Le CNU : un fonctionnement « miraculeux »...

Le fonctionnement du CNU apparaît largement « miraculeux ». Il est en effet rendu très difficile par l'**absence de moyens**, puisqu'il ne dispose d'aucune logistique, ni secrétariat ni salles de réunion. Les présidents de section doivent souvent faire preuve d'ingéniosité pour trouver une salle où réunir leurs collègues afin d'examiner les candidatures¹.

En outre, alors que de nombreuses sections ont aujourd'hui décidé de faire examiner les candidatures qui leur sont adressées par deux rapporteurs, ces derniers ne bénéficient d'aucune décharge de service. Ce travail, très lourd puisqu'il demande de prendre connaissance de l'ensemble des travaux de recherche des candidats, vient s'ajouter à leurs propres activités d'universitaires. Ainsi, dans certaines sections, il n'est pas rare qu'un rapporteur doive examiner 20 à 30 dossiers².

Il n'est pas étonnant, dans ces conditions que la Cour des comptes puisse déplorer que « *le principe de communication des observations des rapporteurs sur les dossiers refusés n'est pas systématiquement respecté, faute parfois de rapports suffisamment étayés ou présentables* ». Votre rapporteur a constaté néanmoins que la plupart des présidents de section, avec les moyens du bord et sans aucune aide de l'administration centrale, parviennent à informer les candidats refusés des raisons de leur échec et de l'insuffisance de leur dossier.

¹ Il convient toutefois de relever que le PLF pour 2002 prévoit la création, à compter du 1^{er} septembre 2002, d'une indemnité pour les membres du CNU, d'un montant de 303.783 euros (près de 2 millions de francs).

² La Cour des comptes indique, dans son rapport public particulier précité, que le nombre de candidatures à la qualification s'élève à environ 22.500, « ce qui correspond, du fait de l'intervention de deux rapporteurs pour chaque dossier, à l'examen chaque année de 45.000 dossiers par les 1.848 membres du CNU ».

2. ... mais une appréciation des qualités des candidats essentiellement sur dossier...

Que l'appréciation de la qualité scientifique d'un candidat s'effectue d'abord à travers ses titres et travaux n'a rien de surprenant, mais, qu'à l'exception d'une procédure en appel, au cours de laquelle le candidat refusé est reçu, **le CNU n'auditionne jamais les candidats à un emploi d'enseignement** est plus étonnant. Certes, le grand nombre des candidats est, dans de nombreuses sections du CNU, un obstacle dirimant à l'organisation d'auditions.

Mais, de plus, le travail sur dossiers, avec nomination de rapporteurs, est dupliqué au niveau des commissions de spécialistes, alors que l'on pourrait s'attendre à ce qu'il soit allégé par l'examen préalable au niveau national. Certes, les commissions de spécialistes auditionnent les candidats après un premier tri, mais ces auditions sont généralement brèves et peu éclairantes.

Les universitaires accordent peut-être une importance excessive aux critères uniquement académiques, en négligeant d'autres qui, dans le contexte actuel, paraissent indispensables au développement des établissements et à leur ouverture sur la société.

Quels critères pour les recrutements ?

Les universitaires sondés ont établi deux grandes catégories de critères qui, dans les faits, influencent le recrutement d'un enseignant-chercheur :

- les critères importants, parmi lesquels figure en première place la valeur scientifique du candidat (près de 84 % des répondants, environ 54 % l'estimant même très importante), mais aussi la personnalité du candidat (environ 75 % des répondants) ; en outre, le soutien d'un directeur de thèse ou de laboratoire influent est considéré comme important, par environ 65 % des répondants (moins de 17 % l'estiment peu important) ;

- les critères peu importants, comme l'appartenance syndicale (à près de 82 %, et plus de 58 % comme pas du tout important), mais aussi les aléas de la politique budgétaire (près de 40 % la considèrent comme pas importante) ; **l'appréciation des universitaires sur les qualités pédagogiques du candidat est intéressante car elle traduit le paradoxe du métier d'enseignant-chercheur** : si la valeur scientifique du candidat, c'est-à-dire ses capacités à la recherche, on l'a vu, est très importante, les universitaires n'accordent aux qualités pédagogiques qu'une importance toute relative : 40 % des répondants les jugent importantes, mais moins de 20 % très importantes, moins de 23 % moyennement importantes, et 37 % pas importantes (et près de 16 % pas du tout importantes) ; **il apparaît pour le moins paradoxal pour des enseignants de n'accorder qu'aussi peu d'intérêt à l'aspect pédagogique de leur profession**. Toutefois, les professeurs accordent plus d'importance aux qualités pédagogiques des candidats que les maîtres de conférences.

3. ... et dans des conditions bien différentes de celles en usage dans les universités américaines

Au cours de son audition, Mme Christine Musselin, qui a effectué des travaux de recherche notamment sur la comparaison des modalités de recrutement des universitaires en France et aux Etats-Unis, a indiqué que **la grande différence entre les systèmes universitaires français et américain porte précisément sur la gestion des personnels.**

Aux Etats-Unis, le processus de recrutement est peut-être aussi long qu'en France, mais il est réalisé dans des conditions tout à fait différentes, privilégiant le contact avec les candidats plutôt qu'un parcours administratif de tri de dossiers de candidature comme en France. Le recrutement est en effet trop important pour ne pas lui consacrer beaucoup de temps, celui-ci devant être utilisé de façon rationnelle et efficace : la priorité est donc portée sur les candidats qui ont de réelles chances d'être recrutés. Notre ancien collègue André Maman, professeur à Princeton, estimait même que *«les universités françaises consacrent beaucoup moins de temps que les universités américaines à recruter les enseignants»*.

C'est pourquoi les « choses sérieuses » commencent quand il ne reste qu'une quinzaine de candidats potentiels. Chacun d'eux est alors auditionné sur ses travaux scientifiques pendant une bonne heure par chaque université dans laquelle il a présenté sa candidature, y compris par les étudiants les plus avancés.

Est alors dressée une *short list* de quatre ou cinq candidats. Ils passent deux jours complets sur le campus, aux frais de l'université qui dispose d'un budget dédié au recrutement, visitent les services et sont présentés aux différentes instances de l'université. Puis ils sont reçus en entretien pendant deux heures par l'ensemble du département dans lequel ils seraient amenés à travailler, étant précisé que cet entretien ne porte plus tant sur leurs travaux de recherche - l'appréciation de leurs qualités scientifiques a déjà eu lieu - que sur des sujets d'ordre général, afin notamment de cerner leur personnalité. Ils sont ensuite invités à déjeuner puis à dîner par les membres du corps enseignant concernés, parfois même par la direction de l'université.

L'instance équivalente à nos commissions de spécialistes établit alors une liste de classement de ces quelques candidats, mais ne procède pas au recrutement proprement-dit, qui est effectué par l'ensemble des personnels du département à l'issue d'un vote intervenant après avoir entendu l'avis du doyen¹.

¹ Tous les enseignants appartenant à ce département votent, ou ont en tout cas la possibilité de voter, afin d'éviter les contestations qui touchent souvent les commissions de spécialistes françaises (localisme, choix arbitraire, critères peu transparents...). Dans certaines universités,

Ce n'est que lorsque l'enseignant est choisi que commencent les négociations salariales, déconnectées du jugement scientifique porté sur lui, les universités américaines ayant la possibilité d'avoir une stratégie d'employeur.

Ainsi, aux Etats-Unis, trois éléments sont pris en compte à l'occasion des recrutements :

- **le jugement scientifique** porté sur le candidat : ce point est à la fois fondamental, parce que c'est une condition évidente de recrutement d'un universitaire de très bon niveau, et secondaire, puisque son appréciation ne suscite guère de débat, la décision finale n'étant pas arrêtée sur ce critère ;

- **le jugement des qualités pédagogiques** du candidat, qui est l'objet de débats beaucoup plus nourris puisque leur appréciation est nettement plus délicate ;

- **le jugement sur la personnalité du candidat**, qui est très important aux Etats-Unis : l'appréciation du *good will* (ou « bonne citoyenneté ») vise à répondre à des questions telles que : ce candidat sera-t-il un bon collègue ? va-t-il accepter d'assumer des charges administratives ? a-t-on envie de travailler avec lui ? C'est d'ailleurs pour connaître la personnalité des candidats que ceux-ci passent autant de temps sur le campus et qu'ils sont reçus par un maximum de monde.

Un message d'internaute : la journée de visite « à l'américaine »

« Cela fait quelques années que je travaille aux Etats-Unis (National Institute of Health, Bethesda). Voila en quelques mots comment se déroule la journée de visite d'un candidat à un poste ouvert au concours.

Une commission a été créée pour effectuer le recrutement, avec différents membres du laboratoire et des membres de laboratoires proches (thématiquement et géographiquement).

1/ L'accueil. Bien entendu, les frais de transport sont pris en charge par le laboratoire qui recrute. Le dossier du candidat qui est auditionné a été sélectionné. Le patron du laboratoire prend le petit-déjeuner avec lui : l'occasion de présenter le laboratoire d'une façon générale.

2/ Le candidat discute une demi-heure ou une heure avec les différents membres de la commission. C'est un vrai dialogue. Chacun essaie de voir ce que ce candidat pourrait apporter, comment passe le contact et le candidat se fait une idée de ce qu'il pourrait faire dans le laboratoire, etc.

il arrive même que les personnels administratifs et les représentants des étudiants du département aient le droit de vote.

3/ Le séminaire : l'occasion pour le candidat de présenter ce qu'il a fait. Comme le candidat a déjà discuté avec plusieurs personnes, souvent la séance de questions se prolonge.

4/ Le chef du laboratoire reprend la main le soir : bilan de la journée avec le candidat.

Au bout de cette journée, parfois une journée et demi, le laboratoire et le candidat ont une bien meilleure idée l'un de l'autre. Le laboratoire cherche à convaincre, à recruter quelqu'un de bien. Ce n'est pas seulement au candidat de se vendre. Enfin, c'est aussi un contact humain qui passe. Plus tard, après que 4 ou 5 (ou parfois plus !) candidats eurent été auditionnés, la commission de recrutement mise en place autour du poste se réunit pour décider. Entre temps, chacun a pu mûrir sa décision. Pour un laboratoire, ce n'est pas tous les jours qu'un nouveau membre arrive. Il faut « se » choisir avec soin !

Rien à voir avec une audition de 10 minutes où rien ne se passe. Et comment prendre le temps de considérer un candidat en 10 minutes ?... Il y a parfois de bonnes choses à prendre outre-Atlantique ».

Or, ce dernier aspect est abordé en France, mais de façon curieuse. Bien sûr, il est important, mais il est généralement mal traité. Les instances de recrutement, c'est-à-dire les commissions de spécialistes, n'accordent que très peu de temps à connaître les candidats, ne serait-ce que parce qu'il y a trop de dossiers, et que des pratiques « à l'américaine » seraient matériellement impossibles à organiser dans ces conditions.

C'est pourquoi, elles sont si sensibles aux candidats locaux : en portant leur choix sur des candidats que connaissent déjà la plupart des membres des commissions de spécialistes, elles minimisent le « risque » relatif à la personnalité du candidat, mais, ce faisant, elles adoptent une attitude contraire à l'égalité de l'accès aux emplois publics, qu'elles avaient pourtant voulu protéger en se refusant à une présélection des dossiers. **Comme souvent en France, la recherche de l'égalité procédurale aboutit à des inégalités de fait !**

Le système actuel de recrutement des maîtres de conférences donne lieu à un jugement tout compte fait mitigé. En effet, si près de 55 % des répondants le jugent très ou assez satisfaisant, et 43 % peu ou pas du tout satisfaisant, il convient surtout de noter que **85 % d'entre eux le considèrent comme assez ou peu satisfaisant** : le système ne suscite donc pas l'enthousiasme de la profession, même s'il satisfait davantage les professeurs que les maîtres de conférences, ce qui est relativement logique.

Quand on interroge les universitaires sur le système de recrutement des maîtres de conférences qui aurait leur préférence, environ 35 % (et 41 % des professeurs) sont favorables au maintien du système actuel, c'est-à-dire la qualification par le CNU puis le recrutement par les établissements, tandis que plus de 24 % seraient favorables au système inverse donnant au CNU un rôle de confirmation des décisions de recrutement locales - système qui a d'ailleurs été en vigueur dans le passé. Près de 16 % des répondants sont favorables à l'instauration d'un concours national sur épreuves, soit un taux finalement peu élevé. Enfin, environ 22 % des répondants préconisent un autre système, même s'ils formulent des propositions extrêmement différentes les unes des autres, si bien qu'aucune « solution » alternative consensuelle n'est esquissée.

B. DES RECRUTEMENTS TROP SOUVENT LOCAUX ?

Il a été fréquemment indiqué à votre rapporteur que l'un des maux dont souffrait le système universitaire était le « **localisme** » des recrutements, c'est-à-dire la préférence donnée par les universités aux candidats ayant soutenu leur thèse en leur sein. Ce risque est souvent inexistant à l'étranger, dans la mesure où les universités s'interdisent de s'attacher, lors d'un premier recrutement, leurs propres étudiants. Il semble que l'institutionnalisation de cette pratique serait en France illégale, les concours de la fonction publique étant ouverts à tous.

Un message d'internaute : le recrutement local, une politique des laboratoires ?

« Les « recrutements locaux » inquiètent visiblement beaucoup d'enseignants-chercheurs, auxquels je m'associe. Ils présentent le double risque :

- de recruter un candidat qui n'est pas le meilleur sur des critères de « copinage » ;

- de scléroser l'université en fondant son renouvellement sur un clonage perpétuel de ce qui existe déjà sur place sans apport de sang neuf.

Pour les éviter, le problème majeur est qu'avec la meilleure volonté du monde, une commission de spécialistes ne peut même pas choisir un candidat non local quand le profil affiché pour le poste prolonge trop précisément les activités d'un laboratoire local : les étudiants issus de ce laboratoire seront forcément les mieux placés pour occuper un tel poste. Il faut donc travailler à contrôler les profils des postes en diminuant leur précision (aussi bien en termes de laboratoire d'affectation que de thématique de recherche). [...]»

Il est certain que, puisque le recrutement local n'est pas interdit, les laboratoires et leurs universités ont intérêt à attendre que leurs meilleurs thésards soient en mesure d'être qualifiés pour les recruter sur les postes ainsi « mis en réserve ». Il a été indiqué à votre rapporteur que ce type de comportement était fréquent dans certaines grandes universités du centre de Paris. C'est un comportement certes illicite, mais tout à fait rationnel. De plus, l'absence de « post-docs » dans le système universitaire français supprime d'ailleurs une période de mobilité potentielle dans le cursus des chercheurs et universitaires en les fixant encore jeunes dans un emploi définitif.

Toutefois, l'université française apparaît excessivement « consanguine ».

Les réponses au sondage nuancent toutefois quelque peu le discours sur l'importance du « localisme » des recrutements. En effet, sur 768 répondants, 53 % des maîtres de conférences indiquent avoir été recrutés dans l'université où ils avaient soutenu leur thèse, 47 % répondant le contraire. Ces réponses très partagées ne semblent donc pas confirmer un recrutement local massif. De surcroît, ce phénomène est encore moins prononcé en ce qui concerne les professeurs, puisque, parmi les 403 qui ont répondu, 62 % indiquent n'avoir pas été recrutés dans leur université d'origine.

Par ailleurs, plus de 67 % des universitaires sondés sont opposés à l'interdiction de recruter des candidats locaux pour pourvoir les postes de maîtres de conférences, suggestion pourtant souvent avancée sur le forum Internet pour mettre un terme au localisme des recrutements. Toutefois, 37 % des professeurs sont favorables à cette idée, contre moins de 28 % pour l'ensemble, tandis que 22 % seulement des maîtres de conférences y sont favorables. En revanche, l'idée de fixer un quota de postes pourvus par des candidats locaux rencontre beaucoup moins d'hostilité, puisque 46 % des répondants y sont favorables, et 45,5 % opposés. **Les mesures radicales, comme une interdiction totale de recruter des candidats locaux, sont généralement écartées, tandis que les solutions de compromis rencontrent un écho plus favorable.**

Du reste, le « localisme » s'entretient. Ainsi, au sein de la section 63 du CNU (électronique), seuls 20 % des maîtres de conférences ont changé d'université ou de laboratoire, et trois professeurs sur 40. Cette très faible mobilité comporte un véritable **risque de sclérose** du système et des capacités d'innovations scientifiques de notre pays.

Votre rapporteur estime que le fait d'être un candidat local ne doit être ni un avantage ni une tare. Il faut donc mettre en place des mécanismes assurant cette neutralité. Le meilleur, mais il ne joue qu'à long terme, est certainement de laisser jouer la « sélection naturelle » entre universités. Si une université accepte de « mauvais » recrutements locaux, elle dévalorise son potentiel d'encadrement et se décrédibilisera progressivement. Pour ce prémunir contre ce risque, le choix des deux rapporteurs par le président de la commission de spécialistes est capital. Il faudrait à tout le moins que l'un

d'eux, voire les deux, soit extérieur à l'université, alors que ce n'est aujourd'hui qu'une faculté pour l'un d'eux.

Un des enseignements du sondage : les « localo-confiants » et les « localo-défiants »

Le fait de procéder au tri croisé des réponses à un certain nombre de questions du sondage, met en évidence l'**existence d'un clivage entre** des universitaires opposés, voire suspicieux à l'égard des recrutements locaux - ce sont les « **localo-défiants** » -, et d'autres, qui sont moins réservés sur ce phénomène - ce sont les « **localo-confiants** ».

Or, les résultats du sondage montrent que, parmi les répondants, 63 % se rangent dans la catégorie des « localo-défiants », car ils sont favorables à l'interdiction, ou en tout cas, à la limitation, du recrutement par les universités de leurs propres docteurs, et 37 % dans la catégorie des « localo-confiants », car ils se déclarent opposés à de telles mesures.

Il convient dès lors d'observer les principales caractéristiques de ces deux « profils-types ».

Les « localo-défiants » sont plutôt professeurs (68 %) que maîtres de conférences (58 %). Ils exercent leur profession le plus souvent dans une école d'ingénieur (71 %). Logiquement, ils représentent 71 % des universitaires à n'avoir pas été recrutés comme maîtres de conférences dans l'université dans laquelle ils avaient soutenu leur thèse, et 70 % ne sont d'ailleurs pas satisfaits de la façon dont se déroule le recrutement des maîtres de conférences. 74 % sont favorables à l'institution d'un concours national sur épreuves, pour les recrutements. Ils sont également plus nombreux à souhaiter que les sections du CNU comprennent davantage de membres extérieurs au système universitaire, demandant à y voir siéger plus de chercheurs (71 %), de personnalités extérieures (71 %) ou d'universitaires étrangers (70 %), et sont relativement méfiants à l'égard des membres élus. De même, la composition actuelle des commissions de spécialistes ne leur donne pas satisfaction (67 %), souhaitant, dans ce cas-là aussi, y voir davantage de personnalités extérieures. De même, en ce qui concerne les promotions de classe, ils estiment, à 71 %, que l'instance nationale est la plus légitime pour en décider. 71 % d'entre eux ont déjà travaillé dans plusieurs universités, et 70 % dans une université étrangère. Ils représentent 74 % des universitaires intéressés par une mobilité définitive dans un organisme de recherche. Ils sont plus des deux tiers (69 %) à estimer que l'obligation constitutionnelle de rendre compte de son activité est insatisfaisante dans le système universitaire.

En revanche, les « localo-confiants » sont en général maîtres de conférences, à 42 %, contre 32 % de professeurs. Ils se rencontrent surtout chez les universitaires des disciplines littéraires et artistiques (48 %). Il y a parmi eux 45 % de présidents (ou anciens présidents) d'université et directeurs (ou anciens directeurs) d'IUT. 46 % d'entre eux ont été recrutés comme maîtres de conférences dans l'université dans laquelle ils avaient soutenu leur thèse (contre 29 % qui ne sont pas dans ce cas). 43 % se disent satisfaits des modalités actuelles de recrutement des maîtres de conférences, et 44 % considèrent que le système actuel de recrutement donne satisfaction. Ils sont favorables à ce que les sections du CNU comptent davantage de membres élus (44 %), et 42 % s'estiment satisfaits de l'actuelle composition des commissions de spécialistes. De surcroît, ils sont 56 % à juger que l'instance locale est la plus légitime pour examiner les candidatures à des promotions de classe. L'évaluation des enseignements par les étudiants rencontre l'opposition de 43 % de ces universitaires, de même que l'établissement d'un contrat pluriannuel conclu avec le président de l'université (44 %). Ils sont généralement moins mobiles, puisque 43 % n'ont jamais travaillé dans une autre université, encore moins (42 %) dans une université étrangère. 42 % estiment satisfaite l'obligation de rendre compte de ses activités à l'université.

1. Des commissions de spécialistes trop peu transparentes

Les commissions de spécialistes des universités ont été très généralement présentées à votre rapporteur comme le « point faible », voire le « point noir » du recrutement des universitaires en France. Ces commissions sont chargées de recruter les enseignants-chercheurs au sein des établissements, dans une discipline considérée, à partir de la liste des qualifiés par la section compétente du CNU ayant fait acte de candidature dans l'établissement.

Or, les pratiques des commissions de spécialistes apparaissent quelque peu opaques, voire franchement inéquitables, d'autant plus qu'elles favoriseraient les candidatures locales et les rigidités disciplinaires. La Cour des comptes elle-même, en conclusion de l'étude relative à la gestion des enseignants-chercheurs figurant dans son rapport public particulier précité, écrit ainsi : « *les critères de choix laissent [...] une grande place à des appréciations individuelles ou d'opportunité sur lesquelles il ne revient pas à la Cour de se prononcer* »...

Les annonces d'emploi, reproduites ci-contre, et issues du magazine *The Economist*, montrent bien que les « post-docs » ainsi que les universitaires, sont, dans de nombreux pays étrangers, recrutés comme dans le secteur privé.

Un message d'internaute : expérience vécue sur le fonctionnement des commissions de spécialistes

« A la première question [posée sur le forum], la réponse est claire : j'ai été recruté à l'issue d'un concours arrangé comme je crois tous ou quasiment tous les maîtres de conférences recrutés chaque année. Mes concurrents de l'époque savaient d'ailleurs fort bien qu'ils venaient auditionner pour donner l'illusion que le concours respectait les procédures de recrutement de la fonction publique. C'est d'ailleurs exactement la même chose au niveau des professeurs. Tout le monde connaît au moins un an à l'avance qui sera recruté comme maître de conférences et comme professeur à l'université. Il faut donc le redire : le recrutement universitaire est purement clientéliste, « maffieux » et contre le principe même de la fonction publique.

Le problème, contrairement au discours dominant, n'est pas dû au fait que les universités recrutent des candidats locaux (ou « maison »). L'interdiction de recruter une personne formée dans l'université semblerait être la solution miracle. Cet argument est si souvent utilisé par les personnes siégeant dans les commissions de spécialistes chargées du recrutement qu'il devient suspect. Pour être membre de ces commissions, je peux témoigner que pratiquement à chaque fois que je m'élève contre un recrutement arrangé (c'est-à-dire la décision du patron du laboratoire d'accueil), je suis bien le seul et, lors du vote (secret pourtant), tout le monde, y compris le collègue B, vote le plus souvent en suivant les ordres du mandarin local. [...]»

Les critiques qui leur sont adressées sont multiples, et une consultation, même rapide, du forum Internet mis en place par votre rapporteur est éloquente, mais **les trois principales sont les suivantes :**

1°) composition inadaptée, et corporatiste ;

Le jugement paradoxal sur la composition des commissions de spécialistes : insatisfaction mais *statu quo*

La composition des commissions de spécialistes des établissements est, elle aussi, peu appréciée, puisqu'elle satisfait moins de la moitié (à peine plus de 47 %) des répondants au sondage.

Comme pour les sections du CNU, aucune proposition ne s'affirme avec netteté. Le choix majoritaire - près de 50 % pour les membres élus - se porte sur la **perpétuation du système actuel bien que considéré comme peu satisfaisant**. Ici encore, toutefois, les professeurs souhaiteraient davantage d'universitaires étrangers au sein des commissions de spécialistes (48 % contre moins de 32 % pour l'ensemble).

S'agissant du recrutement des maîtres de conférence, il convient de constater que la proposition de rendre membres de droit des commissions de spécialistes compétentes l'ensemble des maîtres de conférences de l'établissement ne rencontre guère l'approbation de la profession,

puisque plus des deux tiers des répondants n'y sont pas favorables. Cette proportion diminue toutefois - plus de 55 % - pour la participation de droit de tous les professeurs. Elle est plus faible encore - une bonne moitié - concernant la participation de droit des professeurs aux commissions de spécialistes pour le recrutement des professeurs des universités.

Ces réponses apparaissent aussi plutôt paradoxales puisque, si la composition des commissions de spécialistes ne donne globalement pas satisfaction, étant notamment accusée de favoriser les candidatures locales et de promouvoir les corporatismes disciplinaires, leur réforme, en particulier leur plus grande ouverture, n'est guère souhaitée.

2°) établissement de profils de candidature officieux éloignés des profils officiels, afin de donner toutes leurs chances aux candidats locaux ; généralement, les commissions de spécialistes ne définissent pas de profils de postes permettant aux candidats qualifiés par le CNU de savoir *a priori* s'ils ont des chances d'obtenir le poste convoité. Si une amélioration sur ce point a pu être constatée récemment, les conseils d'UFR publiant désormais plus souvent des profils de postes, il arrive que certains de ces profils soient taillés sur mesure pour les candidats locaux !

3°) manque de considération pour les candidats : convocation des candidats très tardive, auditions menées en quelques minutes, évacuation des questions de fond, non remboursement des frais de déplacement de candidats venant parfois de loin ou amenés à se présenter dans plusieurs établissements répartis sur l'ensemble du territoire ...

Un message d'internaute : la procédure de recrutement, un cauchemar ?

« La procédure de recrutement à l'université est un cauchemar ! Elle s'étale sur plus de 6 mois, et pourtant elle méprise totalement les candidats qu'elle prétend sélectionner !

Rappelons les faits. Cette procédure a deux volets : la qualification par le CNU, puis le recrutement local. Ces 2 phases doivent se dérouler dans une seule année, de façon à permettre un recrutement qui ne soit pas trop lent... [...]

Cette première phase [la qualification par le CNU] a lieu entre novembre et février environ. Cela laisse donc 4 mois pour la seconde phase (le concours local) : de mars à juillet. En 4 mois, il faut : annoncer les postes ; recueillir les candidatures ; évaluer les dossiers envoyés par les candidats ; convoquer les candidats pour audition et les auditionner pour choisir l'élu...

En général, les postes paraissent au Bulletin Officiel vers la mi-mars ; les dossiers sont à envoyer aux universités mi-avril, et les auditions ont lieu à la mi-mai. Donc, les commissions de spécialistes ont un mois pour évaluer les dossiers et sélectionner les candidats pour l'audition ; puis les convoquer.

Or, une commission de spécialistes comporte en général une vingtaine de personnes. Ces 20 personnes sont en général enseignants, donc ont un emploi du temps éventuellement chargé. Plus encore si leur activité de recherche est bien vivace. Bref, réunir ces 20 personnes deux fois (une première pour décider des convocations et une seconde pour les auditions) tourne très vite au cauchemar... et souvent, ces 2 réunions sont espacées d'une à deux semaines maximum...

*Or, il existe une catégorie de candidats de plus en plus conséquente : **ceux qui sont à l'étranger au moment de leur candidature**. Ainsi, l'an dernier, je recevais ma convocation à une audition aux Etats-Unis, alors que j'avais déjà passé l'audition et obtenu le poste !!! Inutile de dire que cela a beaucoup fait rire mes collègues américains. Heureusement que le président de la commission m'avait confirmé ma convocation au téléphone ! Inutile aussi de dire que je ne leur ai dit ni combien j'allais être payé, ni que le voyage s'était fait à mes frais, ni que l'audition durait 30 minutes... Ils auraient été atterrés. Eux qui ont l'habitude d'aller à une audition qui dure au moins toute la journée, pendant laquelle ils ont, comme nous, à présenter leurs travaux, mais aussi pendant laquelle ils ont droit à une visite complète du département dans lequel ils seraient recrutés, pendant laquelle ils rencontrent tous les gens avec qui ils travailleraient... Bien sur, de telles visites se font aussi en France : à l'initiative du candidat, et à ses frais !*

Bref, l'université prétend recruter un candidat de valeur, pour une durée de 30 ans, et elle le fait en 30 minutes... et au mépris du candidat lui-même. Evidemment, cette procédure est la seule possible dans la mesure où il faut convoquer 20 personnes pour chaque personne auditionnée ! Impossible de prévoir une journée par candidat, de préférence en fonction de ses disponibilités : on n'y arriverait pas ! [...]

Actuellement, la «transparence» est assurée par le grand nombre de personnes faisant partie de la commission de recrutement. Mais cette commission décide à huis clos, et a seule accès à l'information (en l'occurrence, la performance du candidat au moment de l'audition). [...] »

Votre rapporteur est conscient du caractère défectueux de l'organisation de nombreuses commissions de spécialistes, qui jette un doute, pour les candidats non retenus, sur la qualité de leur travail de sélection. Il est évident que **le rapport coût/efficacité des procédures actuelles est de toute façon excessivement défavorable** : le système doit traiter un grand nombre de dossiers, parfois au détriment du temps consacré à porter un jugement sur le fond, donne lieu à l'organisation d'élections innombrables et devient tellement complexe que certaines universités, comme Paris XII, ont dû mettre en place une formation juridique pour les membres des commissions !

Dans son principe, le déroulement de la procédure de recrutement n'est pas absurde, mais, **dans la pratique, de très nombreuses commissions de spécialistes sont incapables de fonctionner correctement**. Si la procédure de qualification par le CNU n'a pas été assez sélective, les commissions ont à faire face à un nombre élevé de candidatures. Les rapports à établir sur titres et travaux sont trop nombreux face à la capacité de travail de la commission. La liste d'admissibilité établie après présentation des rapports sur titres et travaux n'est pas assez sélective, si bien que les auditions sont trop courtes et ne se déroulent fréquemment que devant une sous-commission de quatre membres !

Il est certain que, dans ces conditions, les dés paraissent pipés à beaucoup de candidats et que la décision dépend tout autant de discussions et de prises de contact informelles, et souvent fort utiles, que du respect d'une procédure formelle soumise au contrôle du juge. Comment demander par exemple à un candidat d'animer un séminaire devant des étudiants avancés comme on le fait à l'étranger pour apprécier ses qualités pédagogiques, quand on sait que le recrutement d'un professeur ne peut être le fait que d'une commission siégeant en formation restreinte aux seuls professeurs ?

Les **voies d'une indispensable réforme sont difficiles à trouver** en raison d'un constant décalage entre des principes séduisants et leur application concrète. Ainsi est-il souhaitable de faire appel à des rapporteurs extérieurs pour évaluer « sans biais local » les titres et travaux des candidats ; mais si ces rapporteurs extérieurs sont, pour des raisons de commodité, membres de l'université voisine de la même ville universitaire, le but poursuivi ne sera pas nécessairement atteint.

Les universités ont tout intérêt à comprendre que leur crédibilité et aussi leur avenir dépendront de la façon dont elles font fonctionner leurs commissions de spécialistes et du temps qu'elles leur donneront pour le faire. Certaines l'ont compris. Et la première chose à faire est d'intéresser tout le corps enseignant d'une discipline ou même d'une UFR au recrutement d'un futur collègue : la participation de tous les professeurs à une commission de spécialistes doit être de droit (alors que ce n'est actuellement qu'une faculté). La seconde est sans doute que les avis écrits d'experts extérieurs à la commission (y compris étrangers) que peuvent recueillir les rapporteurs soient systématisés et communiqués à tous et qu'une synthèse en soit établie pour le

conseil d'administration. Enfin, la liste d'admissibilité devrait être une liste courte pour que les auditions aient un sens et puissent se dérouler suivant des formules variées.

2. Des constats de dérives dans le recrutement de professeurs associés

Une autre dérive d'une autonomie des universités mal maîtrisée réside dans les abus qui peuvent parfois être constatés s'agissant des professeurs associés. Il s'agit de non-universitaires qui sont appelés à donner des cours dans certaines disciplines spécialisées, dans la perspective d'une ouverture de l'enseignement supérieur vers la société. La moitié d'entre eux se trouvent en droit.

Or, si ce système est excellent dans ses principes, et souvent dans son application, il convient de constater que, dans quelques cas, l'université recrute parfois qui bon lui semble, sans en apprécier le moins du monde les qualités scientifiques ou pédagogiques, et reconduit quasi-automatiquement leur contrat de trois ans sans évaluer la qualité de l'enseignement ainsi dispensé.

CHAPITRE III

LA GESTION DES CARRIÈRES

La gestion de la carrière des universitaires confirme bien, après l'examen des modalités de leur recrutement, que les **enseignants-chercheurs sont des fonctionnaires à part.**

Certes, ils partagent avec l'ensemble de la fonction publique le manque de souplesse des dispositions statutaires et financières qui s'appliquent au corps de fonctionnaires ; mais **à la différence des autres agents de l'Etat, ils ne sont soumis ni au pouvoir hiérarchique d'un chef de service, ni à un système d'inspection, les règles de l'avancement et l'organisation des tâches reposant également sur le jugement des pairs .**

Par certains de ses aspects, la profession universitaire demeure assez proche d'une profession libérale et c'est cette liberté - liberté pour l'universitaire de choix de ses thèmes de recherche, voire de ses cours et de l'organisation même de sa journée de travail - qui la rend attrayante et qui constitue une **incitation** puissante à s'impliquer dans le bon fonctionnement d'une institution dont on se sent membre et responsable. Mais cette incitation puissante qu'il faut préserver ne doit pas être contrebalancée par une mauvaise organisation des tâches et du déroulement de la carrière.

Ce **système, proche de l'autogestion**, entraîne en effet des déviations bien connues. Le système français de recherche souffre d'une régulation insuffisante par la concurrence scientifique internationale. Les attitudes et valeurs monopolistiques, la lutte pour les territoires disciplinaires et les postes peuvent conduire aussi bien au mandarinat qu'au syndicalisme corporatif ou à la bureaucratisation. L'absence criante de mobilité thématique et la difficulté de développement des actions innovantes traduisent une rigidité préoccupante. Le système d'enseignement supérieur souffre d'un pilotage insuffisant par la demande d'emplois de l'appareil productif, même si des progrès sensibles apparaissent et que le développement des filières professionnelles n'est plus rejeté.

De plus, **la carrière d'un universitaire peut se dérouler sans la moindre évaluation de son activité, pédagogique comme de recherche**. En sens inverse, **l'obsolescence des obligations de service des enseignants-chercheurs** les place dans une situation particulièrement inconfortable : astreints à un minimum de service trop rigide, ils ne peuvent se consacrer pleinement à des activités de plus en plus nombreuses dans l'enseignement supérieur. Ce problème a conduit le ministre de l'éducation nationale à

instituer une commission, animée par M. Bernard Espéret, président de l'université de Poitiers, chargée de réfléchir à une nouvelle définition des tâches des enseignants et des enseignants-chercheurs dans l'enseignement supérieur français. Cette commission vient de rendre son rapport.

I. UN DÉROULEMENT DES CARRIÈRES PEU INCITATIF NE FAVORISANT PAS L'EXCELLENCE

Le déroulement d'une carrière universitaire paraît dans son principe favorable à l'excellence : les grandes étapes qui le scandent, les avancements de classes, s'effectuent toujours au choix, sans condition d'ancienneté¹ et rien n'interdit de brûler les étapes en accédant directement au professorat.

Or, une pyramide des emplois déséquilibrée, des rémunérations peu attractives et une diversification insuffisante des parcours obligent à nuancer fortement cette affirmation.

Un message d'internaute : des carrières bloquées

« L'évolution de carrière : très bloquée. Dans mon cas personnel, je suis professeur de 1^{ère} classe depuis le 1^{er} janvier 1990, au dernier échelon de cette classe depuis le 1^{er} mai 1994, et bloquée au dernier chevron du dernier échelon depuis le 1^{er} mai 1996, avec pratiquement aucune perspective de promotion à la classe exceptionnelle, compte tenu du nombre ridicule de promotions ouvertes chaque année.

Au niveau local, chaque année, en moyenne, à l'université de Lille I, deux promotions en classe exceptionnelle (pour 120 promouvables) sont offertes et réservées à des professeurs très fortement impliqués dans des activités administratives et, par conséquent, dans la réalité, ne pouvant plus faire de recherche.

Au niveau national, au CNU en 32^{ème} section, en 2000, 3 possibilités de promotions ont été attribuées à un collaborateur de [...], à un professeur ayant eu de nombreuses activités au sein du ministère et à un membre du CNU.

Dans ces conditions que peuvent faire les universitaires qui remplissent leurs activités d'enseignants-chercheurs pour lesquelles ils ont été recrutés ? Le problème est le même pour les promotions de professeur de 2^{ème} classe à la 1^{ère} classe, bien que légèrement moins critique. [...] » .

¹ En revanche, les avancements d'échelon se font à l'ancienneté à l'exception du passage au second échelon de la classe exceptionnelle.

A. UNE PYRAMIDE D'EMPLOIS DÉSÉQUILIBRÉE ET PEU STIMULANTE

1. Le déroulement d'une carrière d'universitaire

Pour le déroulement d'une carrière d'universitaire, la décision **essentielle** est non pas l'accès au corps des professeurs, mais le **passage à la première classe des professeurs** qui conditionne l'accès aux « échelles-lettres ». Les données suivantes montrent clairement qu'un maître de conférences n'a d'intérêt à devenir professeur que si ses perspectives de carrière lui permettent d'envisager une progression dans ce corps : pourquoi préparer une habilitation et un concours de professeur s'il paraît plus aisé de devenir en fin de carrière maître de conférences hors classe que professeur de 2^{nde} classe pour des avantages identiques ?

Maître de conférences de classe normale : indices 453-820 (de 11 700 F à 21 200 F par mois) ¹
Maître de conférences hors classe : indice 657-groupe A (de 17 000 F à 24 900 F par mois)
Professeur de 2 ^{nde} classe : indice 657- groupe A (de 17 000 F à 24 900 F par mois)
Professeur de 1 ^{ère} classe : indice 820 - groupe C (de 21 200 F à 30 100 F par mois)
Professeur de classe exceptionnelle : groupes D et E (de 30 100 F à 34 200F par mois)

De plus, **la fusion récente des deux premières classes de maître de conférences** en une classe normale, en principe pour débloquer la carrière des jeunes recrutés, conduit à un avancement à l'ancienneté de la masse des maîtres de conférences et **semble à votre rapporteur très démotivante** pour les meilleurs, alors que les premières années d'exercice des fonctions sont déterminantes pour la poursuite d'un effort de recherche. De plus, en l'absence d'un contrôle réel des activités d'un enseignant, l'université perd tout moyen de pression à l'encontre de ceux qui se contentent dans un cadre non stimulant d'assurer leurs obligations minimales de service.

La fusion, intervenue en 2001, des deux premières classes du corps des maîtres de conférences donne lieu à une appréciation partagée, puisque moins de 49 % des répondants au sondage en sont très ou assez satisfaits, et 43 % peu ou pas du tout satisfaits, cette dernière appréciation étant toutefois partagée par plus de 25 % des sondés. Il faut probablement voir dans ces réponses le jugement mitigé que portent les universitaires sur les conséquences de cette décision, qui est certes la satisfaction d'une revendication ancienne, mais qui constitue aussi une régression en termes d'avancement des maîtres de conférences au mérite.
--

¹ Montant arrondi en mai 2001 des émoluments nets de la retenue pour pension avant retenues sociales et indemnité de résidence.

2. La pyramide des emplois

La pyramide des emplois universitaires est telle que **le principal barrage** à une dynamique des carrières est le passage à la première classe des professeurs. **Les professeurs de 1^{ère} classe et classe exceptionnelle ne représentent en effet qu'environ 14 % des universitaires et 47 % des seuls professeurs.**

Une comparaison des tableaux annexés aux lois de finances pour 1991 et 2001 illustre de façon grossière¹ l'évolution de la pyramide des emplois budgétaires (hors médecine) après une décennie de forts recrutements. Elle montre la stabilité de ces proportions, même si la priorité a été manifestement donnée au développement de la hors-classe des maîtres de conférences.

	1991	2001	variation
Assistants (en extinction)	2 190	1 561	-28.7%
MA et MC classe normale (ex 1 ^{ère} +2 ^{nde})	22 609	29 703	+ 31.4%
MC hors classe	1 372	2 777	+102.4 %
PR 2 ^{nde} classe	6 263	7 649	+22.1 %
PR 1 ^{ère} classe	4 249	5.587	+31.5 %
PR classe exceptionnelle	1 174	1 405	+19.7%
TOTAL	37 857	48 682	+28.6 %
<i>PR en % du total</i>	<i>30.9%</i>	<i>30.1%</i>	
<i>PR 1^{ère} cl et cl exc. en % du total</i>	<i>14.3%</i>	<i>14.4%</i>	
<i>PR 1^{ère} cl et cl exc. en % des professeurs</i>	<i>46.4%</i>	<i>47.7%</i>	

Cette stabilité de la structure de la pyramide des emplois dissimule la détérioration des conditions de promotion et l'âge moyen de plus en plus tardif de passage à la 1^{ère} classe qu'a analysés l'OST avec précision dans son étude annexée au présent rapport. Les simulations du ministère montrent de plus que les départs en retraite nombreux des prochaines années n'amélioreront pas sensiblement la situation en l'absence de mesures de repyramidage puisque le taux de promotion à la 1^{ère} classe des professeurs oscillerait au cours de la prochaine décennie entre 8 % et 10 % et celui de la hors classe des maîtres de conférences entre 4 % et 6 %.

Votre rapporteur ne peut que constater que le ministère a tardivement compris la nécessité d'études prospectives en matière de gestion des ressources humaines. Mais un reprofilage coûteux de la pyramide des emplois sera nécessaire si l'on ne veut pas tuer l'attractivité de la carrière universitaire pour les jeunes et recréer les stimulants

¹ Données du chapitre 31-11 article 10 compte non tenu des universitaires praticiens hospitaliers ou appartenant à des corps spécifiques.

nécessaires à une poursuite de l'activité de recherche pour les nouveaux maîtres de conférences.

B. DES RÉMUNÉRATIONS PEU ATTRACTIVES

1. La médiocrité des rémunérations : un handicap pour le système universitaire français

De très nombreux interlocuteurs de votre rapporteur ont insisté sur la « **dévaluation sociale** » de la **profession d'enseignant-chercheur**. Elle est dans une certaine mesure sociologiquement inévitable car liée au grand nombre et au développement de l'université de « masse ». De plus, « l'aventure scientifique » ou « l'aventure technologique » se sont banalisées aux yeux de l'opinion.

Ce constat pose également le problème de **l'attractivité des rémunérations dans l'enseignement supérieur et la recherche**. Il est clair qu'une partie de cette rémunération est de nature non pécuniaire est résulte de la liberté et de l'intérêt du métier, mais l'appréciation de ces avantages « perçus en nature » tend à fortement diminuer.

Un message d'internaute : des rémunérations peu attractives, voire dissuasives

« Le système universitaire manque d'attractivité dans les domaines scientifiques et technologiques à cause des rémunérations ridiculement faibles en comparaison avec celles du secteur privé à qualifications et responsabilités égales (les salaires des enseignants du supérieur sont environ la moitié de ceux du secteur privé).

Je livre à votre réflexion le montant mensuel de mon traitement, à 60 ans, professeur 1^{ère} classe, dernier échelon (échelon 03, chevron C3) : salaire brut de 32.550,08 francs (26.927,95 francs nets) en avril 2001, 31.196,08 francs (25.466,07 francs nets) en mai 1996, soit une augmentation de 4,36 % en 5 ans. Le pouvoir d'achat est-il maintenu ?

Ces traitements sont très dissuasifs à l'entrée dans la fonction. Même ceux qui, par idéalisme ou intérêt pour le métier, auront choisi l'enseignement supérieur finiront par être découragés.

En conclusion, les enseignants du supérieur se sentent dévalorisés par la faiblesse des rémunérations par rapport à leur niveau de formation et de compétence. [...] ».

Votre rapporteur considère que les conclusions du rapport Fitoussi mettent bien en valeur les **conséquences engendrées par l'insuffisance des rémunérations de départ sur la qualité du recrutement initial** : « *un jeune titulaire de doctorat aux États-Unis est embauché en moyenne à un salaire supérieur à celui d'un professeur français de classe exceptionnelle en fin de*

carrière. Dans une discipline comme l'économie, où la concurrence du privé est importante, il faut savoir que le salaire moyen d'embauche des titulaires de certains DESS ou magistères est supérieur à celui d'un professeur des universités débutant mais de dix ans plus âgé. C'est la raison pour laquelle de très bons chercheurs découragés par les médiocres perspectives de carrière que leur offre l'université choisissent de travailler dans des services d'études économiques privé ».

La sensibilité à la concurrence internationale - les meilleures universités du monde se disputent les meilleurs enseignants-chercheurs - et à la concurrence du secteur privé est certes variable suivant les disciplines, mais **la France risque de se doter, lors des importants renouvellements des prochaines années d'une masse d'enseignants d'un niveau moyen peut-être mais écartant les meilleurs.**

2. Un problème commun à l'ensemble de la haute fonction publique

Les solutions sont évidemment délicates à proposer.

Le problème n'est pas spécifique à la fonction universitaire mais à la haute fonction publique, dont les rémunérations ont crû moins vite en longue période que celle des agents placés au bas de l'échelle. De plus, selon une idée courante, les professeurs placés aux « échelles-lettres » représenteraient déjà plus de la moitié de la haute fonction publique et cette proportion serait difficile à modifier...

En revanche, et à la différence du reste de la haute fonction publique, **le système des primes est très peu développé dans la fonction universitaire**, même si l'on tient compte des heures de cours complémentaires rémunérées à un taux très bas¹. Le plan de revalorisation de la condition enseignante de 1989 a certes créé une prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) d'un montant de 21.000 francs à 31.000 francs par an accordée de façon sélective à l'échelon national à environ 10.000 universitaires se concentrant sur les activités de recherche. Une prime de responsabilités pédagogiques (PRP) de 24.000 francs par an, convertible en décharge de service peut, depuis 1999, être attribuée par les établissements par prélèvement sur leur dotation de fonctionnement à des enseignants remplissant certaines responsabilités pédagogiques « spécifiques » autres que d'enseignement.

¹ 370,90 francs l'heure de cours effective devant les étudiants, la rémunération couvrant les activités de préparation et d'examen.

Le total de ces primes reste modeste.

Primes et indemnités liées à l'exercice de fonctions		Budget 2000 (MF)
Allouées aux enseignants-chercheurs		
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	Décret n° 89-775 du 23 octobre 1989	452,6 ⁽¹⁾
Primes de charges administratives	Décret n° 90-50	45,6
Primes d'administration	du 12 janvier 1990	17,3
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (quota : 10 000 en octobre 2000)	Décret n° 90-51 du 12 janvier 1990	242,0
Prime de responsabilités pédagogiques (rentrée 99)	Décret n° 99-855 du 4 octobre 1999	85,8
Autres primes diverses		14,8

(1) y compris prime d'enseignement supérieur (pour les enseignants du secondaire)
Source : Cour des comptes

C. UNE CERTAINE FLEXIBILITE DES REVENUS

Enfin, une certaine flexibilité des revenus peut être obtenue grâce aux revenus accessoires que peuvent engendrer des activités professionnelles exercées à la marge de l'institution universitaire (droits d'auteur, consultations, expertises, valorisation de la recherche, voire exercice d'une seconde activité libérale telle qu'avocat)¹.

Les enseignants-chercheurs ne sont pas des personnes âpres au gain. Ainsi, les trois quarts des répondants au sondage estiment que le fait de siéger dans une section du CNU et/ou dans une commission de spécialistes doit rester bénévole.

Par ailleurs, peu d'entre eux, en dehors des heures complémentaires, bénéficient d'une autre source de revenus liée à leur activité professionnelle. 94 % des répondants indiquent que la part des revenus tirés de leurs activités extérieures est inférieure à 30 % de leur rémunération annuelle, et, pour 58 %, inférieure à 10 %. Seuls moins de 3 % indiquent qu'elle est supérieure à 50 %.

Ces activités ne doivent pas nécessairement être réprochées : les universitaires enseignent en effet très souvent en dehors de l'université, en particulier dans les grandes écoles. Elles doivent même être fortement encouragées et développées pour la valorisation de la recherche publique et la participation à la création d'entreprise dans le cadre de la loi du 12 juillet 1999 sur l'innovation et la recherche.

¹ Ces dérogations résultent de l'article 3 du décret-loi du 29 octobre 1936.

D. UNE DIVERSIFICATION INSUFFISANTE DES PARCOURS

Les procédures d'avancement sont plus complexes encore que celles du recrutement initial et s'effectuent tant au niveau local que national suivant des mécanismes divers parfois mal connus et de ce fait peu transparents, qu'il serait de toute façon fastidieux de décrire en détail. Cette confusion s'explique certes par la multiplicité des objectifs souvent contradictoires poursuivis par les candidats et les universités et que ne régule plus de façon satisfaisante l'instance nationale qu'est le CNU, mais témoigne aussi de l'adaptation difficile du déroulement des carrières à la diversification des fonctions de l'enseignement supérieur.

Votre rapporteur se bornera à quelques questions.

1. Peut-on diversifier le recrutement des professeurs ?

- **Un recrutement profitant majoritairement aux maîtres de conférences**

Plus importante que la promotion de classe au sein d'un corps donné par les perspectives qu'elle offre, l'entrée dans le corps des professeurs qui seule ouvrira l'accès aux échelles-lettres est une étape essentielle du déroulement de la carrière. Lors des concours de recrutement de 2000, 77% des professeurs nouvellement nommés étaient antérieurement maîtres de conférences. La maîtrise de conférences est ainsi devenue la voie principale d'accès au professorat et cette tendance est renforcée par l'organisation de concours internes de professeurs « réservés » aux maîtres de conférences ayant une certaine ancienneté et non nécessairement « qualifiés ».

Toutefois votre rapporteur a constaté avec satisfaction une ouverture marquée du recrutement vers l'étranger, notamment dans les disciplines scientifiques. Au total, 6 % des professeurs recrutés en 2000 exerçaient préalablement une activité d'enseignement ou de recherche à l'étranger.

- **Une barrière à l'entrée des chercheurs ?**

Il ne faudrait cependant pas que l'entrée dans le corps des professeurs finisse par être réservée *de facto* aux seuls maîtres de conférences. Or, la mobilité des chercheurs vers l'enseignement supérieur apparaît encore excessivement réduite, car souvent mal perçue par les universitaires qui la freinent, alors que les problèmes administratifs d'harmonisation des statuts ont été très largement résolus. Nombre de chargés de recherche demandent à entrer dans l'enseignement supérieur pour contourner les effets d'un blocage des carrières estimé plus sévère au CNRS que dans l'université. Mais les sections du CNU ou les commissions de spécialistes élèvent des barrières à

l'entrée des chercheurs en se montrant relativement exigeantes en matière d'expériences de l'enseignement : beaucoup d'entre elles rejettent donc les dossiers de chargés de recherche n'ayant pas enseigné ¹ (et pratiquant de ce fait une concurrence jugée déloyale vis-à-vis des maîtres de conférences en s'investissant à temps complet dans leurs travaux de recherche). En sens inverse, il a été indiqué à votre rapporteur que des chercheurs refusaient d'assurer des cours en 1^{er} cycle ! Ainsi ce type de mobilité n'a concerné en 2000 que 6,7% des recrutements de professeurs. Ces comportements peuvent paraître regrettables mais ils traduisent la difficulté de rendre cohérente l'organisation duale de la recherche que la France a choisie avec le principe du « chercheur à vie ».

- **Une diversification insuffisante vers les professionnels**

Votre rapporteur estime de façon plus générale que le « vivier » des professeurs doit se diversifier du fait de la différenciation et de la professionnalisation de plus en plus marquées des formations universitaires et aussi d'un certain tarissement des vocations. Alors que 93 % de postes offerts en 2000 ont été pourvus au niveau des maîtres de conférences, le taux de couverture tombe à 72% pour les professeurs. La situation devient même préoccupante dans le secteur des langues étrangères (tant anglo-saxonnes que germaniques, slaves ou romanes) où le nombre de qualifiés devient inférieur à celui des postes offerts.

Il est probable que l'existence d'une filière uniforme de recrutement des professeurs, si elle correspond assez bien aux disciplines classiques, n'est plus adaptée aux besoins nouveaux des universités. Celles-ci recourent déjà largement et librement à la formule des professeurs associés à mi-temps (PAST) pour bénéficier du concours de professionnels pendant une durée limitée², mais ce sont finalement, comme cela a été dit crûment à votre rapporteur, « *des vacataires de luxe* », rémunérés à un tarif supérieur à celui des heures complémentaires. Le recrutement de professeurs associés à plein temps serait sans doute souhaitable, mais combien de jeunes professionnels, par exemple en gestion, prendraient ce risque insensé pendant trois ans en début ou milieu de carrière ? Votre rapporteur souhaite qu'une réflexion d'ensemble sur ces problèmes soit engagée et étendue à l'avenir des agrégés du second degré assurant un rôle grandissant dans les filières à vocation professionnelle, notamment les instituts universitaires professionnalisés (IUP).

¹ Des contingents de postes furent parfois réservés aux chercheurs : ils furent souvent gelés par les commissions de spécialistes !

² Les professeurs associés à mi-temps sont recrutés pour une durée maximale de 3 ans renouvelable au plus deux fois.

2. Doit-on diversifier les critères de promotion ?

L'avancement individuel peut se justifier au vu de critères multiples du fait de la **diversification des parcours universitaires** : qualité de la recherche facilement contrôlable, qualités pédagogiques, voire dévouement à l'institution ayant freiné l'activité de recherche et méritant reconnaissance. Le discours dominant est toujours le même : les instances de promotion, en privilégiant les performances en matière de recherche, font persister le mythe que les universitaires sont tous des chercheurs pendant toute la durée de leur carrière, au détriment d'une saine gestion des carrières des enseignants.

Prendre en compte l'ensemble des aspects du métier pour l'avancement

De nombreux témoignages ont concordé pour souligner l'insuffisante prise en considération de nombreux éléments de l'activité pour l'avancement. Les résultats du sondage effectué auprès des universitaires les confirment.

Ainsi, 77,5 % des répondants estiment que la qualité de l'enseignement devrait être davantage prise en compte pour l'avancement (et 0,2 % qu'elle devrait l'être moins !), ce qui recoupe l'appréciation portée par la profession sur la trop faible importance accordée aux qualités pédagogiques des candidats lors du recrutement. Ils sont également 53,5 % à réclamer davantage de considération pour les charges administratives auxquelles ils sont astreints. De ce point de vue, la réponse à la question « ouverte » est également explicite : la lourdeur des tâches d'administration est le premier des problèmes évoqués par les universitaires. Si seulement le tiers d'entre eux préférerait ne plus les assumer, plus de la moitié de ceux qui disent vouloir continuer à les remplir souhaiterait qu'elles soient davantage prises en compte dans leur évaluation, alors que seulement 35 % voudraient qu'elles donnent droit à une rémunération spécifique.

Le jugement sur les trois autres éléments proposés est plus partagé. La qualité de la recherche devrait être autant prise en compte pour 53 % des sondés, et davantage pour plus de 37 %, ce qui est cohérent avec les réponses sur la grande attention portée aux qualités scientifiques des candidats. En revanche, **les enseignants-chercheurs apparaissent encore un peu « frileux » à l'égard d'une plus grande ouverture du système universitaire, tant vers l'extérieur** - 30,5 % des répondants estiment que les séjours à l'étranger devraient être davantage pris en compte (et près de 20 % moins pris en compte !), même si ce taux est porté à 40 % chez les professeurs - **que vers le secteur privé** - 23 % des sondés pensent que le dépôt de brevets devrait être davantage pris en compte.

Prendre en compte la **qualité de l'enseignement** est évidemment souhaitable : **mais qui peut l'apprécier, sinon les étudiants eux-mêmes ?** Dans un système universitaire où les étudiants paient de lourds droits d'inscriptions et sont en mesure d'exiger des professeurs une forte implication pédagogique, des mécanismes de régulation existent. Mais en France, les instances universitaires connaissent mal les performances pédagogiques des promouvables. Cette situation changera probablement lorsque les évaluations

faites par les étudiants eux-même seront comme aux Etats-Unis disponibles sur Internet...

Une **procédure de décentralisation des promotions à l'échelle de l'établissement** a été mise en place en 1992 pour alléger les charges du CNU, dans le sens d'une plus grande autonomie des établissements. Elle consiste à laisser aux conseils scientifiques des universités la décision pour la moitié des promotions ¹.

Pour plus de 58 % des répondants, et 65 % des maîtres de conférences, les candidatures à des promotions de classe devraient être examinées par deux instances, nationale et locale, simultanément. Ils sont 29 %, mais 37 % chez les professeurs, à considérer que l'examen de ces candidatures devrait être effectué par une instance nationale, et 11 % seulement par une instance locale. Ces résultats illustrent une certaine méfiance à l'égard du niveau local par rapport au niveau national, sans doute présumé plus neutre ou équitable envers les candidats.

Cette réduction du pouvoir du CNU au profit des établissements est favorable à une moindre concentration des promotions dans les grandes université scientifiques ou parisiennes, et donne aux universités un instrument incitatif fort au service d'une politique active de gestion de leur personnel. Encore faut-il qu'elles l'utilisent à bon escient pour attirer ou conserver en leur sein des éléments de qualité qui sans cela les auraient quittées.² Le risque est néanmoins grand que ce pouvoir d'avancement soit perverti en l'absence de critères de sélection mal définis par des conseils scientifiques très hétérogènes.

De toute façon, votre rapporteur est persuadé qu'un contrôle de l'activité de recherche, au moins au niveau des promotions, est la condition même du maintien du statut universitaire. Pourquoi en effet la Nation continuerait-elle à payer des personnels censés accomplir un travail de recherche à mi-temps si ceux-ci ne sont plus évalués sur cette base ? Il ne faudrait pas que les universités considèrent que, puisque le CNU s'est prononcé en premier sur la valeur scientifique des promouvables, elles n'aient plus à en tenir compte.

¹ Les universités se prononcent désormais après le CNU pour éviter que ce dernier « corrige » les conséquences des choix locaux.

² C'était le principe même du système des « chaires » d'avant 1968 : les petites universités stabilisaient ainsi leur corps professoral puisque les titulaires de chaires ne pouvaient les quitter qu'en trouvant ailleurs une autre chaire.

3. Comment favoriser la mobilité ?

La mobilité peut être soit géographique, soit thématique, soit externe à l'université.

- La **mobilité géographique** favorise le renouvellement des idées et la confrontation des expériences. Aussi est-elle, dans certains pays exigée à l'occasion du premier recrutement (une université ne recrute pas ses propres docteurs). Elle peut également servir de mécanisme de régulation des avancements. Les Allemands ont ainsi mis en place une procédure dite de « l'appel » : un professeur ne peut bénéficier d'un avancement aux grades les plus élevés que s'il a été « appelé » par une autre université, ce qui implique à son endroit un jugement favorable extérieur à celui de son université d'origine. Ces procédures sont hélas ! contraires aux règles de la fonction publique française.

En France, le statut des enseignants-chercheurs assure leur inamovibilité puisque « *les membres des corps d'enseignants-chercheurs ne peuvent être mutés que sur leur demande* ». Les mutations constituent donc, avec les recrutements, le vecteur de la mobilité. Cette dernière s'effectue le plus souvent des petites universités nouvellement créées, qui éprouvent des difficultés à conserver leurs professeurs, vers les grandes universités de province, ou encore de toute la France vers les universités les plus prestigieuses, qui ne sont pas uniquement celles de Paris-centre. En ce domaine, les universités sont réellement, et à juste titre, en concurrence. Pourtant, des mécanismes incitatifs pourraient être mis en place, avec l'aide notamment des régions, pour rendre plus attractifs les laboratoires de certaines universités en y créant un environnement favorable à l'arrivée de professeurs de renom ou de jeunes de qualité (équipements de laboratoire, création de postes d'ITA par voie de fonds de concours...).

La mobilité pour les universitaires sondés ? Oui, mais...

Les universitaires interrogés sont dans l'ensemble peu mobiles, mais se montrent généralement favorables à la mobilité, tout en regrettant que le système universitaire ne les y incite pas davantage.

Ainsi, depuis leur première nomination, près de 62 % des répondants ont travaillé dans une seule université, seuls 37 % ayant connu d'autres établissements. Une différenciation marquée apparaît toutefois entre les professeurs, qui sont 60 % à avoir travaillé dans plusieurs universités, et les maîtres de conférences, qui ne sont que 18 % à avoir déjà changé d'établissement. Les contraintes familiales, logiquement, constituent, pour 76 % des répondants, un obstacle important - et même très important pour près de 43 % d'entre eux - à la mobilité.

La mobilité à l'étranger est très moyennement importante, puisque 60 % des répondants n'ont jamais travaillé dans une université étrangère, même s'il convient de noter que

les professeurs y ont bien plus souvent exercé leurs activités que les maîtres de conférences, respectivement 52 % et 28 %.

Or, il convient de constater que la mobilité a été ressentie comme profitable à leurs travaux de recherche par 70 % des universitaires qui en ont bénéficié. Par ailleurs, ceux qui n'ont pas bougé ne sont que 13 % à y être hostiles par principe. Si des raisons familiales constituent un obstacle à la mobilité pour le tiers des répondants qui n'ont jamais changé d'établissement, 45 % estiment que l'occasion d'une mobilité ne s'est pas encore présentée à eux - 79 % chez les maîtres de conférences -, et près des deux tiers soulignent que le système universitaire ne favorise guère la mobilité.

La mobilité thématique est, en revanche, beaucoup plus réelle que la mobilité géographique. Ainsi, 60 % des répondants indiquent avoir déjà changé de thème de recherche depuis leur entrée dans le système universitaire, un gros tiers au contraire poursuivant depuis l'origine les mêmes travaux. Les professeurs ont plus souvent changé de thème de recherche que les maîtres de conférences, respectivement 70 % et 56 %, ce qui est du reste logique puisque les premiers, généralement plus âgés que les seconds, ont eu plus de temps pour débiter de nouvelles recherches. Il convient de noter que 59 % des sondés estiment que la difficulté de trouver des moyens pour une nouvelle recherche constitue également un obstacle à la mobilité.

- La **mobilité thématique** est d'une autre nature. L'universitaire ou le chercheur sont fortement spécialisés, et cette spécialisation leur confère un avantage, mais crée aussi un risque de sclérose et de non-renouvellement des idées au cours de toute une vie. De plus, la structuration des instances (CNRS, CNU) par discipline rend **difficile le choix de thèmes à l'interface entre plusieurs disciplines**, voire entièrement nouveaux. Des « inter-commissions » existent bien sur le papier, mais ne fonctionnent pas (au niveau du CNU notamment) ou mal (au CNRS).

- Votre rapporteur considère en revanche comme essentiel les incitations à la **mobilité extérieure**, que ce soit vers le CNRS, l'administration publique ou le secteur privé. Le système des postes d'accueil du CNRS permet par exemple à des universitaires ou des professeurs du second degré de devenir chercheurs à temps plein pendant quelques années, de manière à mener à son terme un travail de recherche, dans le cadre d'une procédure de détachement. Il conviendrait que les obstacles de nature statutaire qui freinent encore ce type de mobilité soient progressivement levés. Il est souhaitable que les promotions de ces personnes détachées non seulement ne soient pas ralenties, mais encore qu'elles tiennent compte de l'expérience ainsi acquise.

La mobilité à l'extérieur du système universitaire est globalement souhaitée tant qu'elle reste temporaire. Ainsi, 66 % des répondants seraient intéressés par une mobilité temporaire dans un organisme public de recherche, mais à peine plus de 16 % par une mobilité définitive, cette perspective étant clairement rejetée par plus de 60 %, tandis que le taux de non-réponse est important, supérieur à 20 %.

Une mobilité dans l'industrie ou le secteur privé intéresserait 55 % des répondants, à condition qu'elle soit ici encore temporaire, mais une mobilité définitive est très massivement rejetée par les enseignants-chercheurs qui ne sont que 6 % à être favorables à cette idée, plus de 68 % lui étant clairement hostiles.

Il faut probablement voir dans ces résultats une méconnaissance du monde de l'entreprise, ou bien une méfiance, voire des préjugés, à l'égard des valeurs qu'il est censé véhiculer. Or, il paraît essentiel, dans le contexte international actuel, que des relations de plus en plus étroites se nouent entre la recherche et l'entreprise.

II. UNE COMPLEXITÉ CROISSANTE DES TÂCHES NÉCESSITANT UNE VÉRITABLE ÉVALUATION

A. DES OBLIGATIONS DE SERVICE DEVENUES INADAPTÉES

1. L'obsolescence de la définition du service

Parmi toutes les tâches que doivent assurer les universitaires dans le cadre des missions de l'enseignement supérieur, seul le service d'enseignement fait l'objet d'une obligation statutaire quantifiée.

a) Seul le service assuré en présence des étudiants est pris en compte

La définition des obligations de service dans l'enseignement supérieur pose problème, et mériterait être revue.

En effet, un universitaire n'est astreint, d'après la réglementation en vigueur, qu'à une seule obligation : dispenser, dans le cadre de l'année universitaire, un service d'enseignement en présence des étudiants de 128 heures de cours, ou 192 heures de travaux dirigés, ou 288 heures de travaux pratiques¹.

Ces obligations sont similaires pour tous les personnels de statut universitaire, sous la réserve que les professeurs ont vocation prioritaire à

¹ Les différents cas d'obligations de service sont rappelés en annexe au présent rapport.

assurer leur service sous forme de cours. En revanche, les personnels du second degré affecté à l'enseignement supérieur sont soumis à un service d'enseignement double de celui des universitaires (384 heures de travaux dirigés) du fait qu'ils ne sont pas soumis à une obligation de recherche.

C'est ce seul critère qui, en droit, peut être apprécié pour savoir si un enseignant a accompli normalement ses obligations de service. Il est extrêmement frustré et source d'incompréhension pour le monde extérieur dans la mesure où il n'évalue d'aucune façon les temps des charges annexes (temps de préparation des cours, lui-même très variable, temps d'examen et de contrôle des connaissances) et ne tient nul compte des conditions réelles de délivrance des enseignements (devant quelques étudiants ou plusieurs centaines, devant un auditoire de premier cycle ou un petit groupe sélectionné). Chercher à le préciser en termes d'obligation juridique serait cependant une tâche absurde en raison de la variété des situations.

En revanche, les autres activités des enseignants-chercheurs ne sont aucunement prises en compte, ni les travaux de recherche, ni les tâches dites administratives qui se complexifient dans l'université de masse.

b) La multiplication des missions de l'enseignement supérieur et des tâches des universitaires

Il est indéniable que les missions de l'enseignement supérieur, et donc des universitaires, se sont considérablement élargies.

Dans son rapport précité, M. Éric Espéret rappelle que, aux termes du décret du 6 juin 1984, les missions des enseignants-chercheurs consistent dans l'enseignement et la recherche. Mais le service public de l'enseignement supérieur lui-même se voit confier **des missions plus larges, qui ne sont pas prises en compte dans la définition du service statutaire**, si bien que « *les difficultés rencontrées proviennent donc plutôt de l'ampleur que prennent actuellement certaines missions, ainsi que de l'évolution (technique, sociale) des tâches effectuées dans le cadre de ces missions* », même si le statut permet des aménagements de service, des décharges de service en particulier ou encore un dispositif de primes¹.

Pourtant, « *cette situation est de plus en plus mal ressentie par les intéressés, qui ont le sentiment de sacrifier leur carrière quand ils acceptent de prendre des responsabilités dans leur établissement* », le CNU continuant à n'accorder d'importance qu'aux seuls critères scientifiques.

¹ Sur ce point, votre rapporteur se permet de vous renvoyer au rapport établi par la commission animée par M. Éric Espéret.

Or, les enseignants-chercheurs doivent assumer de nouvelles tâches, dont le président de l'université de Poitiers dresse la liste, impressionnante : relations internationales ; contribution des établissements au développement local ; valorisation de la recherche ; expertise ; évaluation des formations, de la recherche ou des établissements ; rôle culturel des universités. Il note que « *les enseignants sont ainsi appelés à travailler différemment, de manière plus ouverte et en collaboration avec de nombreux intervenants qui n'appartiennent pas au monde universitaire. Cela leur demande un investissement important en temps et en compétences au-delà de leurs activités habituelles de recherche et d'enseignement* ».

**Un message d'internaute : le poids des charges administratives
dans l'enseignement supérieur**

« Maître de conférences en sciences humaines depuis déjà 4 ans, je ne regrette pas cette profession (intérêt et diversité du travail, liberté, recherche) mais je me pose de plus en plus de questions sur notre rôle. Je voudrais notamment soulever un point concernant une partie de notre travail, à savoir ses aspects administratifs.

En effet, je trouve anormal que nous ayons à effectuer tout un travail administratif concernant aussi bien les enseignements que les activités de recherche. Comme beaucoup de mes collègues, je perds un temps fou en réunion, courrier, téléphone pour des tâches de gestion et d'organisation qui pourraient, pour l'essentiel, être assurées par des personnels administratifs. J'en ai vraiment assez de perdre du temps à bâtir des emplois du temps, réparer des PC ou bien gérer telle ou telle salle. Mais, si on ne le fait pas, personne ne le fera et la machine ne tournera pas.

Alors, on a beau parler de diminution de service, il faudrait d'abord effectuer notre métier d'enseignant et de chercheur sans avoir à être submergé de charges administratives pour lesquelles nous n'avons ni formation et, surtout, ni reconnaissance ».

Il convient en outre de souligner que les formations tendent à se professionnaliser, ce qui conduit les universitaires à rechercher et organiser des stages pour leurs étudiants, et à s'intéresser à leur insertion professionnelle. Sans compter les conséquences de l'introduction des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Votre rapporteur considère qu'un véritable cercle vicieux, dangereux pour l'avenir même du statut universitaire, s'enclenche en ce domaine.

Très souvent, cette multiplication des tâches s'opère au détriment de l'activité de recherche de façon non souhaitée par beaucoup, mais elle constitue pour certains une justification à abandonner toute activité de chercheur. De plus, nombre de ces tâches dites administratives pourrait utilement être réalisées par des personnels administratifs non enseignants

pourvu qu'ils aient la qualification et une connaissance du milieu universitaire suffisantes ¹.

Les équipes pédagogiques et de direction des universités et des UFR sont dramatiquement dépourvues en personnels non enseignants. Or il est absurde, du seul point de vue d'une allocation efficace des ressources de la Nation, de faire remplir certaines fonctions administratives ou techniques par des universitaires ayant un avantage comparatif dans l'accomplissement d'activités de recherche et rémunérés par l'Etat à un niveau supérieur. Or si les universitaires s'investissent trop dans ces activités, c'est le fondement même de leur spécificité, de leur double statut d'enseignant et de chercheur qui s'effondrera. En effet comment justifier un service d'enseignement inférieur de moitié à celui des agrégés du second degré affectés dans l'université lorsque l'activité de recherche n'est pas effective ? Prétexter de la lourdeur et de la complexité croissantes des autres tâches (pourtant bien réelles) ne suffit pas.

2. Encourager la modulation des obligations de service

Votre rapporteur est partisan d'une modulation du service des enseignants-chercheurs sur une période pluriannuelle.

Il est faux de croire qu'activité d'enseignement *lato sensu* et activité de recherche peuvent s'équilibrer harmonieusement, à parité, tout au long de l'année universitaire. La recherche exige pour être fructueuse des périodes d'activité plein-temps, ce qui nécessite par exemple de pouvoir bloquer son activité d'enseignement sur un semestre pour libérer le second. De même, il est indispensable de disposer d'un véritable système de congés sabbatiques permettant aux universitaires de faire une « pause » pour se rendre à l'étranger, pour approfondir ou changer de thèmes de recherche, pour écrire un manuel... En matière d'enseignement, il a été indiqué à votre rapporteur combien il serait utile de pouvoir réduire le nombre d'heures d'enseignement assuré par de jeunes et brillants maîtres de conférences pendant la période de « montage » de leurs cours pour ne pas les obliger à réduire brutalement leur activité de recherche à l'âge d'une grande productivité et d'une grande créativité .

Certes, le statut actuel permet théoriquement des adaptations, tels le congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT) de six mois ou d'un an après six ans de service normal, mais les soumet généralement à des procédures très lourdes et à des mécanismes peu incitatifs ²

¹ Les personnels administratifs sont communs à l'enseignement supérieur et à l'enseignement scolaire. Or les métiers qu'ils doivent pratiquer sont en fait extrêmement différents.

² Telle la perte de la prime d'encadrement doctoral et de recherche en cas de congé thématique.

Votre rapporteur ne peut donc qu'être favorable au principe d'un contrat pluriannuel et individuel de service liant chaque universitaire à son établissement représenté par son président. Il considère à cet égard que les propositions de la commission Espéret, et l'esprit qui les anime, vont dans le bon sens.

L'insatisfaction exprimée par un grand nombre d'enseignants-chercheurs à l'égard de la rigidité de leurs obligations de service est confirmée par le sondage, puisque près des trois quarts d'entre eux sont favorables à la modulation de leur charge d'enseignement dans le cadre d'un contrat pluriannuel passé avec le président de leur université. **Bien-sûr, dans l'esprit de votre rapporteur, cette possibilité doit donner lieu à un contrôle de l'activité des universitaires, la modulation envisagée devant permettre à ces derniers de consacrer davantage de leur temps à des activités autres que l'enseignement.**

Votre rapporteur tient cependant à faire certaines recommandations.

Au niveau de l'université, le président devra respecter une contrainte globale : la somme des modulations individuelles des services d'enseignement ne pourra en aucun cas être inférieure au potentiel d'encadrement théorique de son établissement (192 heures par emploi occupé). Une plus grande souplesse ne doit pas dégénérer en un laxisme inflationniste en matière de créations d'emplois.

Au niveau individuel, la modulation des services devrait se traduire non par un véritable contrat mais par un **tableau de services** arrêté par le président de l'université sur avis motivé du chef du département concerné (le plus souvent le directeur d'UFR) après évidemment discussion avec l'intéressé . Ce tableau sera public. Dans certains cas, le président doit être à même d'imposer à un enseignant qui n'a manifestement exercé aucune activité de recherche ou administrative pendant plusieurs années un « service d'enseignement lourd ».

Enfin, **votre rapporteur insiste sur la nécessité d'un système très simple d'évaluation des tâches et de modulation des services.** Il craint en effet la mise en place d'un système de mesure et de contrôle tatillon des activités de chaque universitaire et une aggravation de la « bureaucratisation » de l'université. Toute minoration ou majoration temporaire du service d'enseignement par rapport à la norme doit être fondée sur un motif précis et être susceptible d'une évaluation *a posteriori*.

B. DES CONTRÔLES DE L'ACTIVITÉ INEXISTANTS OU INEFFICACES

1. Le contrôle défaillant du service fait

L'un des problèmes généraux de la fonction publique, qui est du reste moins théorique que pratique, est de ne pas sanctionner les mauvais éléments, qui sont peu nombreux mais qui discréditent l'image du service public. Le problème se pose dans des termes spécifiques pour les universitaires.

Il faut d'abord reconnaître que **l'organisation générale de l'enseignement universitaire est dans l'ensemble fort médiocre** (il suffit de prendre connaissance des emplois du temps pour s'en convaincre). Or cette mauvaise organisation incombe autant à la nature des contraintes matérielles à résoudre (inadaptation des salles de cours et amphithéâtres, longueurs excessives des périodes d'examen) qu'à la responsabilité des enseignants. **C'est pourtant dans ce contexte d'inorganisation que doit être apprécié le service fait.**

Ensuite, **l'universitaire est libre de l'aménagement général de son temps de travail.** Il est certes tenu théoriquement à une obligation de résidence au lieu d'exercice de leurs fonctions¹. Mais dans les disciplines littéraires et juridiques, notamment à Paris, de très nombreux universitaires ne disposent même pas d'un bureau personnel dans les locaux de l'université. Et surtout, cette flexibilité dans l'organisation du travail personnel est souvent indispensable (fréquentation des bibliothèques, commissions et conseils de toute sorte, soutenances de thèses, congrès scientifiques, séminaires...). **Mais cette flexibilité nécessaire devient parfois abusive.**

La Cour des comptes rappelle que *« les établissements portent la responsabilité de veiller à l'application des textes [relatifs au service des enseignants-chercheurs] ; de ce point de vue, le contrôle apparaît souvent succinct, voire défaillant ».*

Reprenant un rapport de l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale de 1997, la Cour des comptes indique ainsi que *« les universités prennent des libertés plus ou moins grandes avec la réglementation ou certaines obligations de service : les enseignants ne sont pas astreints à signer des déclarations d'emploi du temps, la durée de l'année universitaire est « évaluée souplement », les durées de référence sont modulées pour certaines catégories d'enseignants sans référence à la réglementation ».*

Bref, les universités ne vérifient pas l'effectivité du service fait.

¹ Article 6 du décret statutaire du 6 juin 1984.

Pourtant, si les présidents d'université ont des pouvoirs à l'encontre d'universitaires n'accomplissant pas leurs obligations de service - ils peuvent par exemple leur adresser des lettres de rappel, et même demander au Trésor public que soit opérée une retenue sur salaire -, ils ne les utilisent quasiment jamais.

2. La diversification des carrières rend plus nécessaire le respect de l'obligation constitutionnelle de tout agent public de rendre compte de son activité.

Votre rapporteur, rappelant que tout agent public peut être amené à rendre compte de ses activités, considère que ce principe de valeur constitutionnelle¹ connaît une application toute relative dans l'enseignement supérieur et la recherche, ce dont les universitaires sont d'ailleurs bien conscients.

Seulement 44 % des répondants au sondage considèrent que l'obligation constitutionnelle qu'ont les agents publics de rendre compte de leur activité est satisfaite dans l'enseignement supérieur. **Plus de la moitié des universitaires sondés reconnaissent donc l'existence d'un réel problème en matière de contrôle de leur activité.**

Plusieurs personnes qu'il a auditionnées lui ont ainsi indiqué qu'**environ la moitié des enseignants-chercheurs effectuaient de réels travaux de recherche, soit autant qui n'en font pas !**

Cela ne veut certes pas dire que l'autre moitié se contente du minimum de l'obligation de service, car beaucoup sont accaparés par des tâches administratives ou l'encadrement d'activités pédagogiques, qui ne leur laissent plus le temps de se consacrer à la recherche.

¹ Il convient de rappeler que ce principe a été posé par l'article XV de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789.

Les activités de recherche des universitaires sondés

Plus de 70 % des sondés indiquent consacrer, globalement, un peu moins de la moitié de leur temps de travail à la recherche, puisque moins de 39 % d'entre eux estiment y consacrer entre 20 et 40 % de leur temps de travail, et 32 % entre 40 et 60 %. Toutefois, les maîtres de conférences, probablement en raison de leurs lourdes charges d'enseignement, déclarent consacrer moins de temps à la recherche que les professeurs. En effet, 58 % des maîtres de conférences reconnaissent consacrer moins de 40 % de leur temps à la recherche, alors que la même proportion de professeurs déclarent y consacrer plus de 40 % de leur temps de travail.

86 % des répondants indiquent avoir, au cours des 5 dernières années, publié un ou plusieurs articles dans une revue à référé international, et près de 68 % d'autres publications. Si, sur la même période, près de la moitié des universitaires n'ont pas publié de livre, en revanche la moitié des professeurs en a publié au moins un.

Cette situation met toutefois en lumière à la fois l'inadaptation de la définition du service des universitaires, dont les carrières se diversifient et les lacunes d'un contrôle adéquat de leurs activités. Le comité national d'évaluation (CNE) a lui aussi insisté sur les difficultés que rencontrent les enseignants affectés dans certains IUT ou certaines petites universités pour mener des activités de recherche, mais, ajoute-t-il, « *les contacts avec les milieux professionnels, le suivi des stages, la participation à des études qui intéressent les entreprises sans pour autant fournir directement des éléments pour la recherche, contribuent grandement à la réussite des filières de formation* ».

Cette diversification des fonctions nécessite que **l'établissement ou l'UFR demande des comptes et que l'universitaire soit tenu de les lui rendre. Il conviendrait de réfléchir à la production régulière, tous les trois ans par exemple, par les enseignants-chercheurs d'un rapport présentant leur charge de travail dans ses différents aspects à partir duquel le président (ou son représentant, vice président ou directeur d'UFR) pourrait définir les aménagements à son tableau de service pour les années à venir.** Un tel système existe déjà aux Etats-Unis ou au Canada par exemple.

Votre rapporteur est en tout cas convaincu qu'un rapport d'activité envoyé à l'administration centrale, comme l'idée en est parfois avancée, ne servirait à rien sinon à créer un peu plus de bureaucratie. Et qu'un même rapport serait même inutile au niveau de l'université si celle-ci se refusait à définir le contenu réel des fonctions de chacun et les moyens qui lui sont offerts en contrepartie.

3. L'application souvent illicite de la réglementation en matière d'heures complémentaires

La question des heures complémentaires constitue une bonne illustration des conséquences de l'absence de réel contrôle du service fait et de l'inadaptation de la définition du service.

55 % des répondants au sondage ont indiqué assurer des heures complémentaires, dont 49,5 % dans leur propre université, et 5,7 % dans une autre université. Il convient de souligner que les maîtres de conférences assurent plus souvent des heures complémentaires que les professeurs, respectivement 70 % et 51 %.

L'accomplissement d'heures complémentaires apparaît essentiellement contraint. En effet, plus de 70 % des universitaires assurant des heures complémentaires disent le faire parce qu'elles sont obligatoires pour le bon fonctionnement de leur UFR, seuls 11 % invoquant leur intérêt pour l'enseignement, mais 18 % chez les professeurs. Un peu plus de 10 %, et 14 % des maîtres de conférences, mettent en avant le complément de rémunération que cela représente.

Il convient d'abord d'indiquer, pour le déplorer, que le ministère de l'éducation nationale n'a aucun moyen de contrôler l'utilisation qui est faite des heures complémentaires, même s'il a cherché, par le biais des dotations budgétaires, à en réguler le volume. Il ne peut qu'inciter les présidents d'université à accroître leur contrôle, mais, ce dernier ne prenant qu'une forme déclarative, les présidents éprouvent de réelles difficultés à connaître les abus autres que manifestes.

Or, une croissance parallèle des effectifs d'enseignants et des heures complémentaires a été constatée, ce qui rend inopérante la revendication exprimée par certains de voir les dotations budgétaires pour heures complémentaires transformées en emplois...

Il est vrai que les abus en la matière sont multiples. Dans certaines universités, quasiment tous les enseignants bénéficient d'heures complémentaires, alors que le ministère a fixé la norme à 20 % du corps enseignant d'un établissement. L'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale avait, dans un rapport publié il y a quelques années, dénoncé ces abus, le fait, par exemple, que des universitaires pouvaient dispenser des cours au titre des heures complémentaires alors que leur service de base en matière d'enseignement n'était pas fait¹ !

¹ Dans son rapport public particulier précité, la Cour des comptes a relevé « les montants irréalistes d'indemnités perçus par certains enseignants, l'octroi d'heures complémentaires à des enseignants bénéficiant par ailleurs de décharges de service ». Elle indique que « l'irrégularité

Pour votre rapporteur, la vérité est que les heures complémentaires servent de variable d'ajustement pour l'ensemble du service et non pour les seules activités de cours : on ne peut compenser une charge exceptionnelle de travail que par l'octroi d'heures complémentaires ou des décharges, fréquemment illégales, d'enseignement !

Le rapport de la commission Espéret donne des exemples probants de cette pratique : *« la conception et la réalisation de cours en ligne, ainsi que les activités de tutorat à distance, sont parfois rémunérées sous forme d'heures complémentaires, ou comptées dans un service, bien qu'il n'y ait pas à proprement parler d'enseignement en présence d'étudiants. Il en est de même pour certaines activités de suivi de stage, sur le terrain, d'encadrement de projets personnels, de fin d'étude, de gestion et d'examens de recrutement, etc. ».*

On voit à travers la variété de ces pratiques, le **risque de dévoiement du système des heures complémentaires**. Et « la possibilité ouverte aux établissements, par simple circulaire, de rémunérer en heures complémentaires certaines de ces activités sur leur budget global » ne fait qu'aggraver les risques de dérapage.

C. L'IMPÉRATIF DE L'ÉVALUATION

1. Une évaluation acceptée...

Le système universitaire, par son appartenance au secteur public, ne saurait par miracle échapper aux défauts majeurs de celui-ci : l'absence de mécanismes d'incitation/sanction, de confrontation des objectifs aux résultats et de mesure de la performance susceptibles de le réguler, la tendance aussi à préférer le contrôle *a priori* plutôt que de faire confiance d'emblée, quitte à évaluer ensuite.

Le paradoxe est que les universitaires estiment que leurs initiatives et leur volonté d'innover sont brimées par un contrôle étroit et tatillon de l'administration centrale et une bureaucratisation envahissante, et, à l'inverse, l'observateur extérieur, et d'abord l'étudiant, a l'impression d'un système anarchique et hors de tout contrôle.

Pourtant, **l'idée même d'évaluation est acceptée tant au niveau individuel qu'au stade collectif**. Un comité national d'évaluation des établissements à caractère scientifique, culturel et professionnel (CNE) a été

la plus flagrante et la plus répandue concerne l'octroi d'heures complémentaires à titre d'indemnisation de tel ou tel service [...] ».

mis en place il y deux décennies et s'est rapproché, après une phase de description de la réalité universitaire, du ministère et des établissements pour mettre en place grilles d'évaluation et instruments d'aide à la prise de décision. Les instances universitaires et de recherche pratiquent en permanence, même si c'est de façon imparfaite, l'évaluation des performances des chercheurs.

Un plébiscite en faveur de l'évaluation des enseignements

Une très nette majorité, soit 81,5 % des répondants, est favorable à l'évaluation par les étudiants des enseignements, près de 55 % y étant même très favorables, alors que 9 % n'y sont pas du tout favorables. Il est vrai que ce type d'évaluation se pratique déjà couramment, et parfois depuis de nombreuses années, dans certains établissements.

Les universitaires manifestent une réelle volonté de transparence puisque, parmi ceux qui sont favorables au principe d'une évaluation de leurs enseignements par les étudiants, ils ne sont que moins de 17 % à souhaiter que les résultats de cette évaluation soient communiqués à eux seuls. La très grande majorité est favorable à la diffusion de ces résultats d'évaluation, la moitié acceptant qu'ils soient communiqués aux responsables de l'établissement, et le tiers à l'ensemble de l'université. **Votre rapporteur voit dans ces résultats une marque indéniable de la confiance des universitaires dans leurs qualités d'enseignants.**

2. ... car nécessaire

Or, les méthodes actuelles d'évaluation sont manifestement insuffisantes et totalement inefficaces.

Manifestement insuffisantes, parce qu'elles devraient être menées simultanément à trois niveaux (en sus évidemment de celui de l'Etat) : celui de **l'enseignant** face à ses étudiants dans l'amphithéâtre ou la salle de TD, celui de la **filière d'enseignement**, dont la qualité dépend de la cohérence des cours et des stages¹, de la politique de recrutement des enseignants et de leur suivi, enfin celui de **l'établissement** responsable du choix des filières de formation et de la répartition des ressources en hommes et moyens autres mises à sa disposition par l'Etat.

Or l'évaluation des formations, bien que prévue par les textes², est inexistante si bien que l'on vit sur la fiction de diplômes nationaux de

¹ On se reportera pour l'évaluation des enseignements et des formations au rapport précité du professeur Fitoussi, pages 170 à 172.

² L'article 23 de l'arrêté du 9 avril 1997 dispose que « pour chaque cursus est organisée une procédure d'évaluation des enseignements et de la formation ».

même valeur et préparés dans les mêmes conditions sur l'ensemble du territoire national et que l'on sous-estime fortement les effets pernicioeux d'une mauvaise coordination des enseignements et des programmes.

Totalement inefficaces, parce que non suivies d'effets en retour, du moins au niveau de l'enseignement. Les moyens sont répartis entre les universités en fonction de la demande émanant des choix des étudiants, qu'elle soit directe (nombre d'inscrits) ou médiatisée à travers des demandes d'habilitation à tel ou tel diplôme présentées par l'université, **très rarement à travers les résultats obtenus.**

Il n'appartient pas à votre rapporteur de définir le contenu d'une politique d'évaluation à l'échelle de l'enseignement supérieur. Il se bornera à rappeler qu'il n'y aura pas de politique d'évaluation si les **résultats obtenus ne peuvent être confrontés à des objectifs précis** : toute agence d'évaluation doit pouvoir vérifier dans quelle mesure une institution atteint les buts qu'elle s'est assignées. **C'est pour cette raison qu'il attache tant d'importance à ce que l'université soit amenée à définir sa propre politique d'emplois scientifiques et de formations.**

Or, à l'heure actuelle, l'université n'a pas réellement cette faculté puisqu'elle ne contrôle pas (et n'a pas le droit de contrôler) une variable essentielle : le recrutement de ses étudiants. Elle doit s'adapter brutalement à des phénomènes non maîtrisés comme l'explosion du nombre d'étudiants en STAPS , en psychologie ou en sociologie.

**OBSERVATOIRE DES SCIENCES
ET DES TECHNIQUES**

**LE RENOUVELLEMENT DES GÉNÉRATIONS
DES PERSONNELS SCIENTIFIQUES
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE**

Éléments d'analyse

**Contribution
au rapport du comité d'évaluation des politiques publiques du Sénat
sur la politique de recrutement et la gestion des personnels universitaires
et de la recherche
de M. Yves Fréville, Sénateur**

novembre 2001

CONTRIBUTIONS ET SOURCES

Ce dossier est basé sur plusieurs types de travaux, utilisant une variété de sources statistiques et impliquant différents partenaires.

* * *

*

La partie A s'appuie sur des travaux réalisés par l'OST sur la démographie des chercheurs et enseignants-chercheurs dans le cadre du "dispositif coopératif de production d'indicateurs" et de son comité de pilotage, présidé par M. Jacques Sevin (DSP-CNRS).

Les résultats présentés sont basés sur les données détaillées relatives aux personnels, telles qu'elles ont été fournies par les institutions concernées. Après validation, ces données ont fait l'objet de traitements de type statistique et de modélisation démographique conduits par Mme Michèle Crance (DSP-CNRS) avec la contribution de Mme Anne Sigogneau (OST).

Les personnes suivantes, du ministère de la recherche, du ministère de l'éducation nationale et des EPST, ont contribué à la préparation des données utilisées dans la partie démographie :

MEN-DPE	M. Marc Bideault
CNRS	M. Raoul Marceau
INSERM	Mme Patricia Rigoux M. Dominique Fontaine
INRA	M. Philippe Leroy M. Guy Thomin
INRIA	Mme Chantal Chabrut M. Blaise Aubry
IRD	Mme Isabelle Carpentier Mme Catherine Larget
INRETS	Mme Christine Laboureau-Quesnel M. Stéphane Mainguy
CEMAGREF	M. Guy Gerville-Reache
INED	M. Yves Blin
LCPC	M. Éric Degny

* * *

*

La partie B s'appuie sur des rapports statistiques détaillés du MEN (DPE) et du CNRS (DRH) et sur des extractions *ad hoc* d'indicateurs à partir des bases de données internes du ministère de l'éducation nationale, du CNRS et de l'INSERM. Différentes réunions de travail avec des experts et responsables destinées à préparer les travaux statistiques et interpréter les résultats ont été également organisées.

Les travaux de la partie B ont bénéficié de l'appui et du concours des personnes suivantes :

Ministère de l'éducation nationale

Mme Claudine Peretti, chef de service, adjointe au directeur des personnels enseignants, Mme Jacqueline Héritier, sous-directrice des études et de la gestion prévisionnelle au sein de la même direction et MM. Marc Bideault et Pasquin Rossi, du bureau de la gestion prévisionnelle des enseignants du supérieur.

CNRS

Mme Françoise Godefroy, responsable du bureau du développement professionnel des chercheurs, ainsi que Mme Chantal Faï fe, M. Patrick Buart, responsable du bureau des effectifs et de la gestion prévisionnelle, ainsi que Mme Catherine Larroche, ces bureaux étant placés au sein de la direction des ressources humaines, au secrétariat général.

INSERM

Mme Françoise Pierre, directrice des ressources humaines.

Dans cette partie, nous nous sommes appuyés sur les documents suivants :

- Bilan de la campagne de recrutement et d'affectation des maîtres de conférences et des professeurs des universités en 2000, ministère de l'éducation nationale, direction des personnels enseignants, sous-direction des études et de la gestion prévisionnelle, bureau de la gestion prévisionnelle des personnels de l'enseignement supérieur DPE B3, mars 2001 (32 p.) ;
- Bilan du recrutement des enseignants-chercheurs – première session juin 1999 – origine des candidats, ministère de l'éducation nationale, direction des personnels enseignants, sous-direction des études et de la gestion prévisionnelle, bureau de la gestion prévisionnelle des personnels de l'enseignement supérieur DPE B3, mars 2000 ;
- Campagne chercheurs 2000, CNRS, secrétariat général, DRH, bureau du développement professionnel chercheurs (213 p.) ;
- Bilan de la campagne chercheurs 2000, CNRS, secrétariat général, DRH, bureau du développement professionnel chercheurs (43 p.) ;
- Concours chercheurs 2000 : pression des candidatures par concours, CNRS, secrétariat général, DRH, bureau du développement professionnel chercheurs ;
- Documents intitulés : 'mobilité', 'évolution démographique', 'déroulement des carrières', 'modalités de recrutement', CNRS, secrétariat général, DRH, bureau du développement professionnel chercheurs ;
- Les métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche, ministère de l'éducation nationale et ministère de la recherche, avril 2001 ;

- Rapport sur les études doctorales, ministère de l'éducation nationale et ministère de la recherche, direction de la recherche, mission scientifique universitaire, mai 2001 (116 p) ;
- La fonction publique de l'Etat, deuxième rapport public particulier, Cour des comptes, avril 2001 "chapitre 6 : la gestion des enseignants-chercheurs".

*

*

*

M. Yann Cadiou, de l'OST, a effectué les travaux statistiques finaux pour la partie B du dossier et a contribué à son écriture.

Je remercie toutes les personnes qui ont rendu possible cette étude et qui ont permis sa réalisation. Ce dossier est un travail collectif qui témoigne d'un esprit de partenariat que j'ai plaisir à saluer.

En tant qu'animateur et coordinateur des travaux, je suis bien sûr seul responsable des erreurs qu'il pourrait contenir.

Rémi Barré,
Directeur de l'OST

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Ce dossier est une contribution au rapport du comité d'évaluation des politiques publiques du Sénat concernant "la politique de recrutement et la gestion des personnels universitaires et de recherche".

Les questions posées au départ sont les suivantes :

- D'abord, quelles sont les implications de la croissance des départs en retraite des personnels enseignants-chercheurs et chercheurs sur les flux de recrutement à court et moyen termes ?
- y a-t-il ensuite des craintes à avoir quant à la satisfaction de ces besoins de recrutement, tant en termes quantitatifs que qualitatifs ?

La question est donc posée de savoir, d'une part, si les "viviers" de jeunes ayant les compétences requises sont suffisants en volume, et, d'autre part, si ces jeunes seront effectivement attirés vers les carrières de l'enseignement supérieur et par celles de la recherche publique.

Autre question, parallèle à toutes les précédentes : dans quelle mesure la situation diffère-t-elle d'une discipline à l'autre et d'une institution à l'autre ?

La problématique générale est donc celle du renouvellement des générations des personnels scientifiques de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette problématique doit être traitée en portant une attention particulière sur l'attractivité des carrières et l'existence d'un potentiel humain (ou d'un "vivier") disposant des compétences nécessaires.

Ce dossier vise à apporter quelques éclairages quantitatifs sur ces questions en discussion. Ces éclairages consistent tantôt en un cadrage d'ensemble permettant de situer les ordres de grandeur des phénomènes considérés, tantôt en des "zooms" décrivant un aspect très précis.

On présente dans une première partie (partie A) les caractéristiques quantitatives générales de ce renouvellement de générations, lié à la fois aux réalités démographiques, ainsi qu'à des fourchettes d'évolutions possibles des effectifs et donc des taux de recrutement.

Les conditions et la dynamique du remplacement des générations dans le système national d'enseignement supérieur et de recherche sont étudiées dans une seconde partie (partie B). On examine, d'une part, l'attractivité des positions offertes, que nous analysons à travers le déroulement des carrières ; on étudie, d'autre part, l'existence de l'offre de compétences, caractérisées par les "viviers" de jeunes concernés.

AVERTISSEMENT

Le présent dossier aborde des questions qui sont à la fois techniquement complexes, politiquement sensibles et susceptibles de controverses.

Ajoutons que les questions de l'attractivité des carrières et celles concernant les viviers de compétences pour l'enseignement supérieur et la recherche n'ont, à notre connaissance, guère fait l'objet d'investigations systématiques jusqu'à présent, du moins dans l'optique du questionnement évoqué précédemment.

Pour réaliser ce type d'étude, deux opérations indispensables doivent être réalisées :

1. émettre des hypothèses sur les évolutions futures de certains paramètres,
2. simplifier le réel, tant par souci pédagogique, que par nécessité.

Il est clair que chacune de ces opérations est éminemment risquée : la première par rapport aux responsables politiques, la seconde par rapport aux spécialistes de la gestion des personnels de la fonction publique.

C'est dire que ce dossier n'a pas la prétention d'apporter des réponses définitives aux questions posées. Il se propose seulement d'apporter quelques pièces au débat, ces pièces ayant pour caractéristiques d'être quantitatives et d'être explicites dans leurs sources, leurs méthodes et leur construction.

Ce dossier apporte donc quelques éléments, qui ont vocation à être discutés et critiqués : c'est en ce sens qu'il est une contribution au processus d'élaboration de la politique scientifique et d'enseignement supérieur, et à son évaluation.

**PARTIE A.
PROBLÉMATIQUE DES TAUX DE RECRUTEMENT
DES CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS – CHERCHEURS
POUR LA PÉRIODE 2001 – 2008**

INTRODUCTION DE LA PARTIE A

L'objectif de la partie A est d'effectuer un cadrage, en termes quantitatifs, de la problématique des recrutements des enseignants-chercheurs et des chercheurs à court et moyen termes. **Il s'agit d'apprécier dans quelle mesure les départs en retraite accrus des prochaines années vont modifier la situation au niveau des besoins de recrutements (flux entrants).**

Pour appréhender cette question de manière opératoire, on examine les chiffres non seulement à l'échelle nationale globale, mais également par discipline. En outre, certains aspects seront étudiés à l'échelle des institutions .

En pratique, nous allons, dans un premier chapitre, effectuer une description de cette population au regard de ses paramètres démographiques au 31 décembre 2000 et nous intéresser à l'évolution de cette population sur les années 1993–2000.

Ensuite, dans un second chapitre, nous allons calculer le nombre de départs prévisibles à différents horizons de temps, jusqu'à 2012, par discipline et sous -discipline, ce qui nous permettra de calculer des fourchettes plausibles de taux de recrutement à court et moyen termes.

Nous proposerons en conclusion de la partie A des éléments de cadrage de la problématique quantitative des recrutements.

CHAPITRE PREMIER LA DÉMOGRAPHIE DES CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS EN 2001

1. ANALYSE PAR INSTITUTION

A. LES EFFECTIFS

• Situation au 31 décembre 2000

La population totale considérée représente près de 65 000 personnes, qui sont les personnels titulaires en poste sur des emplois de maître de conférences, professeur des universités, chargé de recherches (CR) et directeur de recherche (DR). Pratiquement les trois-quarts des effectifs sont des enseignants-chercheurs. Le quart restant est constitué de chercheurs des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST), dont plus des deux tiers appartiennent au CNRS (tableau 1).

Tableau 1. Les effectifs des personnels de recherche par institution (31.12.2000)

Institution	Effectif	En % du total national	En % du total EPST
Enseignement Supérieur.	48 104	74,5 %	-
EPST	16 430	25,5 %	100 %
dont :			
CNRS	11 328	17,6 %	68,9 %
INSERM	1 956	3,0 %	11,9 %
INRA	1 680	2,6 %	10,2 %
IRD	758	1,2 %	4,6 %
INRIA	315	0,5 %	1,9 %
INRETS	144	0,2 %	0,9 %
CEMAGREF	76	0,1 %	0,5 %
INED	50	0,1 %	0,3 %
LCPC	123	0,2 %	0,7 %
Total	64 534	100 %	-

• Vue d'ensemble sur les années 1993-2000

Au cours des sept années allant de 1993 à 2000, le potentiel national de la recherche est stabilisé au niveau de 16 500 chercheurs pour les EPST, tandis que, dans le même temps, on observe une augmentation très significative, d'environ 30 %, des effectifs d'enseignants-chercheurs (de 37 000 à 48 100).

En fin de période, ces derniers représentent près de 75 % de l'effectif total, alors qu'ils en représentaient environ 69 % en début de période.

La population totale est passée de 53 500 à 64 500, soit une augmentation d'environ 21 % sur la période, recouvrant une croissance zéro pour les EPST et une croissance de 30 % pour l'enseignement supérieur.

• **Les évolutions récentes : les années 1996-2000**

En 4 années (1996-2000), l'effectif total a augmenté de 6,4 % (3 900 personnes). Cet accroissement d'ensemble recouvre en fait deux mouvements opposés :

- la croissance de plus de 4 000 personnes dans l'enseignement supérieur (+ 9,2 %), pour les deux tiers concentrée sur la période 1996–1998,
- la diminution de près de 200 personnes dans les EPST (- 1,2 %), imputable à la période 1998–2000.

On constate également des évolutions contrastées au sein des EPST, avec la croissance du CEMAGREF et de l'INED, le repli de l'IRD et celui du CNRS.

La part de l'enseignement supérieur passe ainsi, sur la période de 4 ans, de 72,8 % à 74,5 % de l'effectif considéré. Au sein des EPST, c'est la stabilité, relative et absolue, qui prévaut : le CNRS reste stable à 69 % des effectifs, les autres EPST également.

B. LES ÂGES MOYENS PAR INSTITUTION

• Situation au 31 décembre 2000

L'âge moyen dans l'enseignement supérieur (tableau 2) est, au 31 décembre 2000, très proche de la moyenne nationale (47,5 ans contre 47,3 ans), à peine au-dessus de celui du CNRS (46,7 ans). L'INRIA est nettement l'organisme le plus jeune, dépassant à peine les 40 ans d'âge moyen. Les effectifs du CEMAGREF et de l'INRA ont un âge moyen inférieur à 45 ans.

Tableau 2. Les âges moyens des personnels de recherche par institution (31.12.2000)

Institution	Age moyen
Enseignement supérieur	47,5
CNRS	46,7
INSERM	46,9
INRA	44,5
IRD	47,8
INRIA	40,9
INRETS	46,8
CEMAGREF	44,0
INED	47,4
LCPC	50,6
Total	47,3

• **Vue d'ensemble sur les années 1990**

Au cours des années 1990, l'âge moyen national est resté stable jusqu'en 1998, mais celui des EPST a augmenté de plus de 2 ans tandis que celui de l'enseignement supérieur diminuait de près d'un an. La différence de près de 3 ans d'âge moyen qui prévalait au début de la décennie a été effacée : en 1998, chercheurs comme enseignants-chercheurs avaient un âge moyen de 46,6 ans. Un vieillissement relatif des enseignants-chercheurs est réapparu en fin de période.

• **Les évolutions récentes : les années 1996-2000**

Globalement, l'âge moyen a très légèrement baissé (de 46,7 à 46,6 ans) de 1996 à 1998 pour augmenter assez sensiblement, à 47,3 ans, en 2000 (tableau 2). Cette vue d'ensemble juxtapose une quasi stabilité de l'âge moyen dans l'enseignement supérieur (+ 0,4 an sur la période) et un vieillissement sensible des effectifs des EPST de presque un an en moyenne. On note qu'après 1998, l'âge moyen des enseignants-chercheurs recommence à croître, du fait d'une baisse des taux de recrutement.

II. ANALYSE PAR DISCIPLINE

... Nomenclatures et définitions

On utilise dans ce paragraphe une nomenclature en 8 postes ou "disciplines" (voir annexe).

Cette nomenclature a été construite à partir de la grille des sections du CNU (comité national des universités) et de celle des sections du comité national de la recherche scientifique.

A. LES EFFECTIFS PAR DISCIPLINE

• **Situation au 31 décembre 2000**

Les effectifs totaux par grand domaine se répartissent entre les sciences de la matière (25 464, soit 39 % du total), les sciences du vivant - sciences de la vie et médecine - (18 539, soit 29 % du total) et les sciences de l'homme et de la société (20 531, soit 32 % du total) (tableau 3).

Tableau 3. Les effectifs par discipline (31.12.2000)

Discipline	Effectif	En %
Mathématiques	3642	5,6 %
Physique	4388	6,8 %
Chimie	4921	7,6 %
Sciences pour l'ingénieur	9777	15,2 %
Sciences de l'univers	2736	4,2 %
Sciences de la vie	12360	19,2 %
Médecine et odontologie	6179	9,6 %
Sciences de l'Homme et de la société	20531	31,8 %
Total	64534	100 %

• Vue d'ensemble sur les années 1993 – 2000

La croissance d'ensemble sur la période a été de 21 %, mais a été très différenciée selon trois groupes de disciplines :

- sciences pour l'ingénieur sciences de l'homme et de la société et mathématiques, qui ont vu leurs effectifs croître d'environ 40 %,
- sciences de la vie, physique et chimie, disciplines dans lesquelles l'augmentation a été d'environ 10 %,
- médecine et sciences de l'univers, dont les effectifs ont diminué d'environ 5 %.

• Les évolutions récentes : les années 1996 – 2000

Trois disciplines ont connu une croissance significative dans la dernière moitié des années 1990 : les mathématiques (+ 10 %), les sciences pour l'ingénieur (+ 13 %) et les sciences de l'homme et de la société (+ 18 %).

En revanche, deux disciplines ont vu leurs effectifs diminuer sensiblement : les sciences de l'univers (- 5 %) et la médecine (- 6 %).

B LES ÂGES MOYENS PAR DISCIPLINE

• Situation au 31 décembre 2000

La moyenne d'âge au niveau national (toutes disciplines confondues) est de 47,3 ans (tableau 4). Les disciplines 'jeunes' sont les mathématiques (45,7 ans) et les sciences pour l'ingénieur (44,5 ans) ; la discipline 'vieille' est la médecine (51,4 ans) (tableau 4).

Tableau 4. Les âges moyens par discipline (31.12.2000)

Discipline	Age moyen
Mathématiques	45,7
Physique	47,3
<i>Chimie</i>	47,1
Sciences pour l'ingénieur	44,5
Sciences de l'univers	47,4
Sciences de la vie	47,0
Médecine et odontologie	51,4
Sciences de l'Homme et de la société	47,5
<i>Total</i>	47,3

• Les évolutions récentes : les années 1996-2000

Les évolutions des âges moyens par grande discipline entre 1996 et 2000 sont relativement peu marquées : la médecine vieillit un peu du fait des faibles recrutements ; les mathématiques et les sciences pour l'ingénieur également, du fait des faibles taux de départ en retraite.

C. LES EFFECTIFS PAR DISCIPLINE ET PAR INSTITUTION

... Nomenclatures et définitions

Tous les chiffres donnés dans ce paragraphe correspondent à la date du 31 décembre 2000.

On utilise ici une nomenclature en 10 postes, qui se déduit de la nomenclature précédente en séparant les sciences et techniques de l'information et de la communication des sciences pour l'ingénieur, et en séparant les sciences de l'homme des sciences de la société.

• Lecture par institution : le profil disciplinaire des institutions

Le profil disciplinaire de l'enseignement supérieur diffère assez peu de la structure nationale, ce qui est normal eu égard à son très grand poids relatif. On constate cependant que les sciences de la vie représentent 11,8 % des effectifs universitaires contre 19,2 % à l'échelle nationale. A l'inverse, la part des effectifs dans les sciences **de l'homme et de la**

société est plus élevée dans l'enseignement supérieur que dans le total national (37,3 % contre 31,8 %) (tableau 5).

Tableau 5. Profil disciplinaire des institutions au 31 décembre 2000 (% colonne)

Discipline	Ens. Sup.	CNR S	INSE RM	INRA	IRD	INRI A	INRE TS	CEMAG REF	INED	LPLC	Total
Mathématiques	6,5	3,0		4,4		25,7	6,3	5,3		4,1	5,6
Physique	5,6	14,6					9,7				6,8
Chimie	6,8	14,4						3,9		7,3	7,6
Sciences pour l'ingénieur	5,8	4,7					13,9	23,7		78,0	5,3
S&T information et com.	11,3	5,3			0,9	74,3	29,2	14,5		7,3	9,5
Sciences de l'univers	2,9	8,9		7,3	27,6			7,9		3,3	4,2
Sciences de la vie	11,8	30,2	80,5	79,8	36,5		16,0	35,5			19,2
Médecine et odontologie	11,9		19,5		8,2		1,4	2,6			9,6
Sciences sociales	15,1	7,3		8,5	22,2		23,6	9,2	100,0		13,2
Sciences humaines	22,2	11,5			4,6						18,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectif	48104	11328	1956	1680	758	315	144	76	50	123	64534

En revanche, le CNRS a un profil sensiblement différent de celui de la moyenne nationale : il est spécialisé en physique, chimie, sciences de l'univers et science de la vie (la part de ces disciplines au CNRS est plus importante que leur part dans le total national).

Inversement, le CNRS est non spécialisé en mathématiques, sciences pour l'ingénieur et sciences de l'homme et de la société. Ces trois disciplines sont précisément celles qui ont connu la plus forte progression au cours des années 1990. Le CNRS est également non spécialisé en médecine et odontologie, puisqu'il n'a pas d'activité en ce domaine.

L'enseignement supérieur et le CNRS couvrent tout le spectre des grandes disciplines (sauf la médecine pour le CNRS).

Deux institutions sont relativement pluridisciplinaires (5 disciplines et plus), à savoir l'INRETS et le CEMAGREF, tandis que l'INRA et le LCPC sont actifs dans 4 disciplines.

• Lecture par discipline : le profil institutionnel des disciplines en personnes physiques

Au niveau des disciplines

Dans une lecture "macro" de la structuration des grandes disciplines sur les institutions - et en ne tenant compte que des masses supérieures à 3 % de chaque discipline - on observe que six d'entre elles sur huit sont bimodales, c'est-à-dire qu'elles n'existent que dans deux institutions à savoir l'enseignement supérieur comme premier pôle et le

CNRS comme second pôle, sauf pour la médecine, où l'INSERM se substitue au CNRS comme second pôle (tableau 6).

Les deux disciplines qui font exception sont les sciences de l'univers et les sciences de la vie, qui sont quadri-modales.

Signification en termes d'institution

Les enseignants-chercheurs représentent la moitié des effectifs nationaux en sciences de l'univers et sciences de la vie ; ils en représentent les 2/3 en physique et chimie ; ils en représentent les 5/6 en mathématiques, sciences pour l'ingénieur et en sciences de l'homme et de la société ; ils en représentent les 9/10 en médecine et odontologie.

Les effectifs du CNRS constituent entre 30 et 40 % du total national en physique, chimie, sciences de l'univers et sciences de la vie. Ailleurs, c'est-à-dire en mathématiques, sciences pour l'ingénieur et sciences de l'homme et de la société, ils n'en représentent que 10 % environ et ils sont à zéro en médecine et odontologie.

Tableau 6. Profil institutionnel des disciplines au 31 décembre 2000 (personnes physiques) (% ligne)

Discipline	Ens. sup.	CNRS	INSE RM	INR A	IRD	INRI A	INRE TS	Cemag ref	INE D	LCP C	Total	Effectif
Mathématiques	85,9	9,3		2,0		2,2	0,2	0,1	0,0	0,1	100,0	3642
Physique	61,9	37,8					0,3	0,0	0,0	0,0	100,0	4388
Chimie	66,6	33,2					0,0	0,1	0,0	0,2	100,0	4921
Sciences pour l'ingénieur S&T de l'information et com.	80,6	15,5					0,6	0,5	0,0	2,8	100,0	3448
Sciences de l'univers	85,7	9,5			0,1	3,7	0,7	0,2	0,0	0,1	100,0	6329
Sciences de la vie	50,6	37,0		4,5	7,6		0,0	0,2	0,0	0,1	100,0	2736
Médecine	46,1	27,7	12,7	10,8	2,2		0,2	0,2	0,0	0,0	100,0	12360
Sciences sociales	92,8		6,2	0,0	1,0		0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	6179
Sciences humaines	85,5	9,7		1,7	2,0		0,4	0,1	0,6	0,0	100,0	8505
Sciences humaines	88,9	10,9			0,3		0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	12026
Total	74,5	17,6	3,0	2,6	1,2	0,5	0,2	0,1	0,1	0,2	100,0	64534

• Lecture par discipline : le profil institutionnel des disciplines en équivalent temps plein de recherche

... Nomenclatures et définitions

Equivalent temps plein de recherche (etp recherche) : nombre de personnes exclusivement consacrées à la recherche. Chaque chercheur est compté par définition pour un etp recherche. Chaque enseignant-chercheur est compté pour 0,5 etp recherche (l'autre mi-temps étant consacré à l'enseignement). Ceci revient à diviser par deux les effectifs des enseignants-chercheurs.

Dans une lecture en termes de potentiel de recherche au sens strict, au sens des équivalents temps plein de recherche, les enseignants-chercheurs représentent 60 % du potentiel national, contre 28 % au CNRS et 4 à 5 % pour l'INSERM et l'INRA (tableau 7).

Signification en termes de disciplines

On distingue cinq configurations possibles :

1. Mathématiques, sciences pour l'ingénieur et sciences de l'homme et de la société. Dans ces disciplines, l'enseignement supérieur et le CNRS ensemble dépassent 90 % du potentiel national de recherche, l'enseignement supérieur étant dominant, avec 75 % du potentiel national environ, le CNRS comptant pour 15 à 20 % ;
2. Médecine & odontologie : situation similaire à la précédente, à ceci près que l'INSERM remplace le CNRS ;
3. Physique, chimie : enseignement supérieur et CNRS se répartissent l'intégralité du potentiel national, à parité pour la chimie, avec une certaine prépondérance pour le CNRS en physique (55 % contre 45 %) ;
4. Sciences de l'univers : les potentiels conjugués de l'INRA et de tiers comptent pour 16 % du potentiel national de recherche ; en outre, l'enseignement supérieur (33,9 %) est plus faible que le CNRS, qui représente à lui seul la moitié du potentiel national (49,5 %) ;
5. Sciences de la vie : ici l'INSERM et l'INRA comptent chacun pour 15 % environ, l'enseignement supérieur (30,0 %) est à son minimum, sensiblement en retrait par rapport au CNRS (35,9 %).

Tableau 7. Profil des disciplines sur les institutions (en etp recherche) - (% ligne)
[10 postes]

Discipline	Ens. sup.	CNR	INSER	INR	IRD	INRI	INRET	Cemagre	INE	LCP	Total	Effecti
	S	M	A	A	S	f	D	C				f
Mathématiques	75,3	16,3	0,0	3,6	0,0	3,9	0,4	0,2	0,0	0,2	100	2077
Physique	44,8	54,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	100	3030
Chimie	49,9	49,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,3	100	3283
Sciences pour l'ingénieur	67,5	26,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,9	0,0	4,7	100	2059
S&T de l'information et com.	75,0	16,6	0,0	0,0	0,2	6,5	1,2	0,3	0,0	0,2	100	3617
Sciences de l'univers	33,9	49,5	0,0	6,0	10,2	0,0	0,0	0,3	0,0	0,2	100	2044
Sciences de la vie	30,0	35,9	16,6	14,1	2,9	0,0	0,2	0,3	0,0	0,0	100	9510
Médecine	86,5	0,0	11,5	0,0	1,9	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	100	3313
Sciences sociales	74,7	17,0	0,0	2,9	3,5	0,0	0,7	0,1	1,0	0,0	100	4867
Sciences humaines	79,9	19,5	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100	6683
Total	59,4	28,0	4,8	4,1	1,9	0,8	0,4	0,2	0,1	0,3	100	40482

Signification en termes d'institutions

Les enseignants-chercheurs représentent le tiers du potentiel national de recherche en sciences de l'univers et en sciences de la vie ; ils en représentent un peu moins de la moitié en physique et chimie.

En revanche, ils constituent 75 % du potentiel national en mathématiques, sciences pour l'ingénieur et sciences de l'homme et de la société. Ils représentent plus de 85 % de la médecine et odontologie.

Les chercheurs du CNRS sont à 50 % environ du total national en physique, chimie et sciences de l'univers.

Ils sont à 35 % en sciences de la vie, mais à 20 % et moins en mathématiques, sciences pour l'ingénieur et sciences de l'homme et de la société.

L'INSERM est au-dessus de 16 % en sciences de la vie et à 12 % en médecine & odontologie. L'INRA a un poids significatif en sciences de la vie (14 %) ainsi qu'en sciences de l'univers (6 %).

CHAPITRE 2. ÉLÉMENTS SUR LES TAUX DE RECRUTEMENT DES ANNÉES À VENIR

INTRODUCTION : NOMENCLATURES ET DÉFINITIONS

1. Départs en retraite et départs totaux

S'agissant des départs, on considère deux aspects :

- les "départs en retraite", définis comme étant tous les départs à partir de 60 ans, sachant que par ailleurs toutes les personnes ayant atteint 65 ans sont supposées partir dans l'année. Les départs entre 60 et 64 ans sont calculés à partir de paramètres calés sur les observations faites entre 1992 et 1996¹ (paramètres supposés stables sur la période 2000 – 2012).
- Les "départs" ou "départs totaux", qui sont, une année donnée, la somme des départs en retraite et des 'autres départs'. Ces derniers sont définis comme étant les départs avant 60 ans. Les 'autres départs' sont calculés à partir de paramètres calés sur les observations faites entre 1996 et 1999 (paramètres supposés stables sur la période 2000– 2012).

Au niveau national, le nombre des départs est le total des départs calculés pour chaque institution, ce qui inclut les flux inter-institutions et donne donc une image extensive des départs. Ceci étant, les flux inter-institutions sont très faibles comparés aux stocks. Les taux et proportions sont calculés par rapport aux effectifs 2000, qui sont les effectifs de référence.

2 Les catégories d'institutions

On considère l'ensemble des enseignants-chercheurs et des chercheurs des EPST (tous personnels titulaires, en cours de titularisation, accueillis en détachement), soit 64 500 personnes au 31 décembre 2000.

¹ Dans les EPST, une mesure "d'indemnité de départ volontaire" a été mise en œuvre de 1997 à 1999 inclus, provoquant de nombreux départs volontaires. C'est pourquoi on a calculé le paramètre sur la période 1992 à 1996.

On subdivise cet ensemble en trois "catégories d'institutions", dont les effectifs sont les suivants :

• les enseignants-chercheurs	environ	48 100 personnes	74,6 %
• les chercheurs du CNRS	environ	11 300 personnes	17,5 %
• les chercheurs des autres EPST	environ	5 100 personnes	7,9 %
• ensemble	environ	64 500 personnes	100,0 %

I. ESTIMATION DES TAUX DE DÉPART SUR LA PÉRIODE 2001–2012

A. LES DÉPARTS EN RETRAITE

• En nombre de personnes

Concernant les départs en retraite mesurés en nombre de départs, on observe les éléments suivants :

- en moyenne annuelle, de 1995 à 1999, 1 200 personnes sont parties en retraite (tableau 8) ;
- de 2001 à 2004, ce nombre approche 1 750 personnes chaque année, soit une augmentation d'environ 50 % ;
- après 2004 et jusqu'en 2012, on passe à 2 200, puis à près de 2 400 personnes, soit encore une augmentation de 30 %.

Tableau 8. Nombre annuel moyen des départs en retraite par discipline et par période

Discipline	Nombre annuel moyen de départs en retraite (toutes institutions)			
	1995-1999	2001-2004	2005-2008	2009-2012
MATH	37	85	122	129
PHYS	87	154	195	147
CHIM	95	177	214	177
SPI	84	75	105	109
STIC	*	107	166	184
SDU	64	104	98	85
SDV	240	311	412	428
MED	177	202	215	284
SS	118	181	255	324
SH	297	360	435	505
TOT	1198	1756	2217	2373

* Effectif inclus dans SPI

Légende :

MATH : Mathématiques ; PHYS : Physique ; CHIM : Chimie ; SPI : Sciences pour l'Ingénieur ; STIC : sciences et technologies de l'information et de la communication ; SDU : Sciences de l'univers ; SDV : Sciences de la vie ; MED : Médecine et odontologie ; SS : Sciences sociales ; SH : Sciences humaines ; TOT : total

• **En taux annuels moyens**

Concernant les départs en retraite mesurés en taux annuels moyens, on observe les éléments suivants :

- le taux annuel moyen des départs en retraite est de 1,9 % de 1995 à 1999 ; il passe à 2,7 % entre 2001 et 2004, puis à 3,5 % entre 2005 et 2008, pour atteindre de nouveau 3,7 % sur la période 2009-2012 (tableau 9) ;
- entre 2001 et 2004, les taux annuels des départs en retraite sont les plus élevés, à 3,5 % et plus, en physique, chimie et sciences de l'univers, anticipant en quelque sorte dès cette période les taux qui prévaudront dans les autres disciplines après 2005 ;
- entre 2001 et 2004, les taux des départs en retraite sont les plus faibles en STIC (1,7 %) ;
- ceci signifie qu'entre 2001 et 2004, environ 15 % de l'effectif actuel des disciplines physique, chimie, sciences de l'univers et médecine partent en retraite.

Tableau 9. Taux annuel moyen des départs en retraite par discipline et par période

Discipline	Taux (%) annuel moyen de départs en retraite (toutes institutions)			
	1995-1999	2001-2004	2005-2008	2009-2012
MATH	1,0	2,3	3,4	3,5
PHYS	2,0	3,5	4,5	3,4
CHIM	1,9	3,6	4,4	3,6
SPI	0,9	2,2	3,1	3,2
STIC	1*	1,7	2,6	2,9
SDU	2,3	3,8	3,6	3,1
SDV	2,0	2,5	3,4	3,5
MED	2,7	3,4	3,6	4,7
SS	2,1	2,1	3,0	3,8
SH	2,6	3,0	3,7	4,2
TOT	1,9	2,7	3,5	3,7

* Effectif inclus dans SPI

Légende :

MATH : Mathématiques ; PHYS : Physique ; CHIM : Chimie ; SPI : Sciences pour l'Ingénieur ; STIC : sciences et technologies de l'information et de la communication ; SDU : Sciences de l'univers ; SDV : Sciences de la vie ; MED : Médecine – odontologie ; SS : Sciences sociales ; SH : Sciences humaines ; TOT : total

B. LES DÉPARTS TOTAUX

On inclut désormais dans l'analyse les départs ayant lieu avant 60 ans, y compris ceux correspondant à des passages (par recrutement) d'une institution à l'autre. Le total national est calculé comme étant la somme de ces départs pour chaque institution individuellement.

On sait que, sauf cas particuliers (tels que les mathématiques et les sciences de l'homme et de la société au CNRS), ces mobilités interinstitutionnelles correspondent à de très faibles flux.

• **En nombre de personnes**

Dans ces conditions, on observe les faits suivants :

- en moyenne annuelle, de 1995 à 1999, environ 1 870 scientifiques enseignants-chercheurs et chercheurs des EPST ont quitté leur institution (tableau 10) ;
- de 2001 à 2004, ce nombre est de 2 371 personnes chaque année, soit une augmentation de 27 % par rapport à la période précédente ;
- de 2005 à 2008, on passe à 2 799 départs annuels, soit encore une augmentation de 19 %, pour progresser encore de 5 % à 2 951 départs totaux par an à partir de 2009.

Tableau 10. Nombre annuel moyen des départs totaux par discipline et par période

Discipline	Nombre annuel moyen de départs totaux (toutes institutions)			
	1995-1999	2001-2004	2005-2008	2009-2012
MATH	90	136	169	174
PHYS	134	197	234	189
CHIM	143	216	250	214
SPI	177	108	136	140
STIC	*	174	230	246
SDU	113	138	134	121
SDV	371	445	539	555
MED	208	223	234	303
SS	197	258	328	396
SH	434	475	546	613
TOT	1866	2371	2799	2951

* Effectif inclus dans SPI

Légende :

MATH : Mathématiques ; PHYS : Physique ; CHIM : Chimie ; SPI : Sciences pour l'Ingénieur ; STIC : sciences et technologies de l'information et de la communication ; SDU : Sciences de l'univers ; SDV : Sciences de la vie ; MED : Médecine et odontologie ; SS : Sciences sociales ; SH : Sciences humaines ; TOT : total

• **En taux annuels moyens**

Concernant les départs totaux mesurés en taux annuels moyens, on observe les éléments suivants :

- le taux annuel moyen des départs des scientifiques enseignants-chercheurs et chercheurs des EPST est de 2,9 % de 1995 à 1999 ; il passe à 3,7 % entre 2001 et 2004, puis à 4,4 % entre 2005 et 2008, pour arriver à 4,6 % sur la période 2009-2012 (tableau 11) ;
- entre 2001 et 2004, les taux annuels des départs sont les plus élevés, à 5,1 %, en sciences de l'univers ; ils sont de 4,5 % environ en physique et en chimie et de 4,0 % en sciences humaines. Les départs totaux sont les plus faibles en STIC (2,7 %) ;

- de 2005 à 2008, on assiste à des départs très importants, supérieurs à 4,5 % par an en moyenne en mathématiques, physique, chimie, sciences de l'univers et sciences humaines ;
- à partir de 2009, la médecine et les sciences humaines se dépeuplent fortement à leur tour (plus de 5 % par an).

Tableau 11. Taux annuel moyen des départs totaux par discipline et par période

Discipline	Taux (%) annuel moyen de départs totaux (toutes institutions)			
	1995-1999	2001-2004	2005-2008	2009-2012
MATH	2,5	3,8	4,6	4,8
PHYS	3,0	4,5	5,4	4,3
CHIM	2,9	4,4	5,1	4,4
SPI	1,9	3,1	4,0	4,1
STIC	*	2,7	3,6	3,9
SDU	4,1	5,1	4,9	4,5
SDV	3,1	3,6	4,4	4,5
MED	3,2	3,7	3,9	5,1
SS	2,5	3,1	3,9	4,7
SH	3,8	4,0	4,6	5,2
TOT	2,9	3,7	4,4	4,6

* Effectif inclus dans SPI

Légende :

MATH : Mathématiques ; PHYS : Physique ; CHIM : Chimie ; SPI : Sciences pour l'Ingénieur ; STIC : sciences et technologies de l'information et de la communication ; SDU : Sciences de l'univers ; SDV : Sciences de la vie ; MED : Médecine – odontologie ; SS : Sciences sociales ; SH : Sciences humaines ; TOT : total

1) Le renouvellement des compétences : les départs au niveau des sous-disciplines

On utilise dans ce paragraphe la nomenclature des sous-disciplines.

• Analyse des départs totaux au niveau des sous-disciplines année par année

Voir tableau 12.

En 2001, les sous-disciplines suivantes perdent plus de 5 % de leur effectif national :

- Astronomie-astrophysique (6,3 % de départs totaux en 2002),
- Anthropologie (4,6 % de départs totaux en 2002).

Les sous-disciplines suivantes en perdent plus de 4 % en 2001 :

- Physique théorique (4,5 % de départs totaux en 2002),
- Chimie moléculaire (4,9 % de départs totaux en 2002),
- Milieux naturels (4,8 % de départs totaux en 2002),
- Biologie des populations (4,2 % de départs totaux en 2002),
- Géographie et aménagement (4,2 % de départs totaux en 2002),
- Histoire ancienne (4,0 % de départs totaux en 2002),
- Langues et littératures (4,4 % de départs totaux en 2002).

En 2002, outre ces neuf sous-disciplines, les disciplines suivantes arrivent à leur tour dans ce groupe des départs supérieurs à 4 % par an, pour y rester les années suivantes :

- Physique des milieux denses,
- Chimie du solide,
- Biologie cellulaire et des organismes,
- Sociologie, démographie,
- Histoire moderne,
- Philosophie et arts.

Tableau 12. Taux annuels des départs totaux (%) par année par discipline (ensemble des institutions)

Discipline	Effectif de référence	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	discipline
1	3630	3,4	3,7	3,7	4,2	4,2	4,4	4,9	5,1	5,2	4,7	4,8	4,4	Mathématiques et leurs applications
Mathématiques	3630	3,4	3,7	3,7	4,2	4,2	4,4	4,9	5,1	5,2	4,7	4,8	4,4	
2	2220	4,1	4,5	4,6	5,2	5,6	5,0	6,0	5,6	4,9	4,1	4,9	3,8	Physique théorique, optique, physique des constituants élémentaires et physique des milieux dilués
3	2140	3,8	4,1	4,6	5,2	5,0	5,1	5,6	4,9	5,5	4,2	3,7	3,4	Physique des milieux denses, matériaux
Physique	4360	4,0	4,3	4,6	5,2	5,3	5,1	5,8	5,3	5,2	4,1	4,3	3,6	
4	1558	3,7	3,9	4,3	4,6	5,0	4,4	5,1	5,0	5,6	4,1	4,6	4,7	Chimie physique et chimie analytique
5	2179	4,4	4,7	4,9	5,3	5,4	5,4	5,3	5,2	4,9	4,4	4,0	3,4	Chimie moléculaire : synthèse, propriétés
6	1170	3,6	4,3	3,9	4,0	4,9	4,6	4,8	5,2	5,1	3,9	4,1	3,9	Chimie du solide, matériaux
Chimie	4907	4,0	4,4	4,5	4,8	5,1	4,9	5,1	5,2	5,1	4,2	4,2	3,9	
7	1320	3,7	3,5	4,1	4,6	4,2	4,4	4,4	4,6	4,5	3,9	3,8	4,2	Energétique, mécanique de s milieux fluides, génie des procédés
10	2117	2,1	2,7	2,8	2,9	3,3	3,7	4,0	3,8	3,9	4,2	4,4	3,7	Mécanique, génie des matériaux, génie civil
(a) Sciences pour l'ingénieur	3437	2,7	3,0	3,3	3,6	3,6	4,0	4,1	4,1	4,2	4,1	4,2	3,9	
8	4342	2,2	2,4	2,6	2,7	2,9	3,2	3,5	3,8	3,8	3,8	4,1	4,0	Informatique, automatique, traitement du signal)
9	1975	2,9	3,3	3,5	3,8	3,9	4,3	4,4	4,5	4,2	3,9	3,8	3,4	Electronique, photonique, optronique)
STIC	6317	2,4	2,6	2,9	3,1	3,2	3,6	3,8	4,0	3,9	3,9	4,0	3,8	
11	2166	4,4	4,9	5,5	4,7	4,1	4,5	4,4	4,7	4,4	4,2	4,2	4,3	Milieux naturels (terre, océans, atmosphère)
12	550	5,4	6,3	6,0	6,6	7,1	6,5	7,0	6,9	4,9	5,9	5,2	4,9	Astronomie, astrophysique
Sciences de l'univers	2716	4,6	5,2	5,6	5,1	4,7	4,9	4,9	5,1	4,5	4,6	4,4	4,4	
13	2754	2,7	2,7	3,2	3,3	3,5	4,0	4,0	4,8	4,3	4,4	4,6	4,2	Biochimie et biologie moléculaire
14	5728	3,8	4,0	4,1	3,9	4,3	4,4	4,6	4,9	5,0	4,5	4,5	4,5	Biologie cellulaire, biologie des organismes, sciences médicales & alimentation
15	1398	2,9	3,3	3,0	3,8	4,1	4,5	4,8	5,0	5,5	4,5	5,2	5,0	Aspects physico-chimiques de la pharmacologie
16	984	3,3	2,7	3,0	3,5	4,2	3,4	4,0	4,7	4,3	3,3	5,1	4,9	Neurosciences
17	1417	4,4	4,2	4,1	4,4	4,5	3,9	4,8	4,5	4,4	3,7	4,0	3,9	Biologie des populations et écologie
Sciences de la vie	12281	3,5	3,6	3,7	3,8	4,1	4,2	4,5	4,8	4,8	4,3	4,6	4,4	
18	5991	3,6	3,9	3,7	3,7	3,5	3,4	4,1	4,6	4,4	4,3	5,9	5,6	Médecine et odontologie
Médecine	5991	3,6	3,9	3,7	3,7	3,5	3,4	4,1	4,6	4,4	4,3	5,9	5,6	
20	1079	3,3	4,0	3,3	3,7	4,6	4,6	4,3	5,9	5,6	4,9	5,2	6,3	Sociologie, démographie
21	3012	2,3	3,0	2,8	3,2	3,1	3,2	3,3	3,8	3,8	3,9	5,1	4,4	Droit et sciences politiques
22	3222	2,3	2,6	2,6	2,9	3,1	3,4	4,0	4,3	4,4	4,4	5,1	4,9	Economie et gestion
23	1128	4,4	4,2	4,3	4,9	4,5	4,6	5,2	5,3	4,9	4,9	5,0	4,9	Géographie et aménagement
Sciences sociales	8441	2,7	3,1	3,0	3,4	3,5	3,6	4,0	4,5	4,4	4,4	5,1	4,9	
19	526	5,1	4,6	5,4	4,9	4,3	4,9	6,1	5,3	5,7	5,9	6,9	6,8	Anthropologie, ethnologie, préhistoire
24	946	4,1	4,0	4,2	4,0	4,2	4,5	5,0	5,3	4,2	3,9	4,9	5,3	Histoire ancienne et médiévale
25	1153	3,9	4,2	4,3	4,1	3,7	3,8	5,2	4,3	4,9	4,8	5,2	5,6	Histoire moderne et contemporaine
26	1333	3,4	3,5	3,9	4,2	4,0	4,2	5,1	5,6	5,4	5,4	6,0	5,8	Langage et communication
27	5061	4,5	4,4	4,6	4,4	4,6	4,5	5,0	5,0	5,1	4,9	5,3	5,0	Langues et littératures
28	930	3,2	4,1	3,4	4,1	4,4	4,8	5,8	5,3	5,1	4,9	5,5	5,4	Philosophie et arts
29	1039	2,5	2,9	3,3	3,0	3,4	3,6	3,8	4,5	4,4	4,7	5,3	4,4	Psychologie
30	475	3,3	3,4	2,9	3,4	3,3	4,7	4,6	6,8	5,6	6,4	8,1	8,4	Sciences de l'éducation

31	427	1,3	1,9	1,5	1,9	1,8	2,2	2,9	3,0	2,9	3,3	3,8	2,9	STAPS
Sciences humaines	11890	3,9	4,0	4,1	4,1	4,1	4,3	4,9	5,0	4,9	4,9	5,5	5,3	
Toutes disciplines	63970	3,4	3,7	3,8	3,9	4,1	4,1	4,6	4,8	4,7	4,4	4,8	4,6	

• **Départs totaux au niveau des sous-disciplines sur la période 2001-2004**

a) Disciplines à forts taux de départ

Dix sous-disciplines entament dès 2001 une période d'au moins huit ans de départs annuels supérieurs à 4,5 % (tableau 13). Pour l'astronomie, le taux est supérieur à 6 % ; pour l'anthropologie, la chimie moléculaire et la physique théorique, le taux est supérieur à 5 %.

A horizon 2004, l'effectif de 5 sous-disciplines aura été amputé de 20 % et davantage : *astronomie, anthropologie, chimie moléculaire, milieux naturels, physique théorique.*

A horizon 2008, 7 sous-disciplines vont voir partir au moins 40 % de leurs effectifs, à savoir les cinq sous-disciplines évoquées ci-dessus, auxquelles s'ajoutent les sous-disciplines suivantes : *géographie – aménagement, physique des milieux denses – matériaux.*

Tableau 13. Sous-disciplines avec taux de départ annuel 2001–2004 supérieurs à 4 %

Rang*	Sous-discipline	Effectif de référence 2001	Taux annuels moyens de départs totaux (%)		Proportion des effectifs 2000 partis (%)	
			2001-2004	2005-2008	à horizon 2004	à horizon 2008
1	Astronomie	550	6,1	6,9	27	58
2	Anthropologie	526	5,0	5,2	22	44
3	Chimie moléculaire	2179	4,9	5,3	21	44
4	Milieux naturels (terre–océans–atm)	2166	4,8	4,4	21	40
5	Physique théorique	2220	4,6	5,6	20	44
6	Langues et littératures	5061	4,5	4,7	19	39
7	Géographie - aménagement	1128	4,5	4,9	19	40
8	Phys. des milieux denses, matériaux	2140	4,4	5,2	19	42
9	Biologie des populations, écologie	1417	4,3	4,4	18	37
10	Chimie physique	1558	4,1	4,9	17	38

* par ordre décroissant des taux annuels moyens de départs totaux 2001-2004

b) Disciplines à faibles taux de départ

En revanche, six sous-disciplines enregistreront moins de 13 % de départs d'ici 2004 et moins de 30 % d'ici 2008 (tableau 14).

Tableau 14. Sous-disciplines avec taux de départ annuel 2001–2004 inférieurs à 3 %

Rang	Sous-discipline	Effectif de référence 2001	Taux annuels moyens de départs totaux (%)		Proportion des effectifs 2000 partis (%)	
			2001-2004	2005-2008	à horizon 2004	à horizon 2008
1	STAPS (S&T des activités sporti.)	427	1,6	2,4	7	17
2	Informatique – automatique	4342	2,5	3,3	10	24
3	Mécanique, génie matériaux	2117	2,6	3,7	11	27
4	Droit et sciences politiques	3012	2,8	3,4	12	26
5	Psychologie	1039	2,9	3,8	12	28
6	Biochimie, biologie moléculaire	2754	3,0	4,0	13	30

* par ordre croissant des taux annuels moyens de départs totaux 2001-2004

II. FOURCHETTES PLAUSIBLES DE TAUX DE RECRUTEMENT POUR LES ANNÉES 2001 - 2008

Les années 1990 ont été caractérisées par des évolutions très contrastées des effectifs nationaux par discipline :

- de très faibles taux de départ en retraite (de l'ordre de 2 % par an), d'où un faible taux des départs totaux (environ 3 %),
- une croissance zéro des effectifs chercheurs des EPST et une croissance de l'ordre de 3,2 % par an des effectifs d'enseignants-chercheurs, soit au total une croissance annuelle des effectifs de 2,5 %,
- une forte croissance (de l'ordre de + 5 % par an) des sciences humaines et sociales, des sciences pour l'ingénieur et des mathématiques, une légère croissance dans les autres disciplines (physique, chimie, sciences de la vie) (+ 1 % par an) et une décroissance en médecine et sciences de la terre (environ - 1 % par an).

A. LES TAUX DE RECRUTEMENT 1993 - 2000

Le taux de recrutement étant égal au taux de variation des effectifs augmenté de celui des départs, on arrive à une moyenne nationale sur la décennie de l'ordre de 5,4 %, résultante d'un taux supérieur à 6 % dans les universités et d'un taux inférieur à 3 % dans les EPST (tableau 15).

Tableau 15. Taux annuels de départ, de variation d'effectifs et de recrutement, au niveau national et par type de discipline 1993-2000

Taux annuels 1993-2000 enseignants-chercheurs et chercheurs des EPST	Départs totaux (retraite et autres départs)	Variation des effectifs (stock)	Recrutement
Toutes disciplines	2,9 %	+ 2,5 % dont : enseignants-chercheurs : 3,2 % chercheurs des EPST : 0 %	5,4 % dont : enseignants-chercheurs : 6,1 % chercheurs des EPST : 2,9 %
Disciplines 'jeunes' et en effectif croissant fortement*	environ 2 %	+ 5%	environ 7 %
Disciplines 'vieilles' et en effectif décroissant ou pratiquement stable**	environ 3,2 %	- 1 %	environ 2,2 %

* par exemple sciences pour l'ingénieur et sciences et technologies de l'information et communication ** par exemple : médecine, sciences de la terre

Au niveau des disciplines, les contrastes sont forts entre deux types de situations :

- celles qui sont "jeunes" (peu de départs en retraite) et en forte croissance d'effectif, auxquelles correspondent des taux de recrutement de l'ordre de 7 % par an,
- celles qui sont "vieilles" et en stagnation ou en décroissance d'effectifs, auxquelles correspondent des taux de recrutement à peine supérieurs à 2 %.

Ces deux situations contrastées engendrent les taux de recrutement maximum et minimum observés : en effet, il n'y a pas de discipline "vieille" et en forte croissance (ce qui aurait impliqué des taux de recrutement approchant 10 %), ni de discipline jeune et en décroissance d'effectif (ce qui aurait supposé des taux de recrutement pratiquement nuls). Autrement dit, les disciplines ont des configurations taux des départs - croissance des effectifs, qui conduisent toujours à des taux de recrutement intermédiaires entre les deux extrêmes, c'est-à-dire entre 2,2 % et 7 % par an pendant la période 1993-2000.

B. ESTIMATION DES TAUX DE RECRUTEMENT PLAUSIBLES POUR LES ANNÉES 2001-2008

Alors que les départs annuels pour 1993-2000 sont de 2,9 % en moyenne, pour les périodes 2001-2004 et 2005-2008, ils vont passer à 3,7 % et 4,4 % par an. Les

disciplines "jeunes" ont des taux un peu plus faibles (3 et 3,8 %), tandis que les disciplines "vieilles" ont des taux un peu plus forts (4,5 et 5 %).

Ceci étant, pour arriver à une appréciation des nombres de recrutements annuels, connaître les départs ne suffit pas : il faut savoir aussi les évolutions en termes d'effectifs à moyen et plus long termes.

Ces évolutions d'effectifs vont dépendre à la fois de celles du nombre des étudiants par discipline et cycle et des taux d'encadrement, mais aussi des priorités de recherche, elles-mêmes liées aux dynamiques propres des sciences, mais aussi aux potentiels d'innovation industrielle et aux besoins de la société. L'évolution des effectifs exprime la politique scientifique et d'enseignement supérieur et correspond donc à des décisions politiques.

Les effectifs d'enseignants-chercheurs et de chercheurs à court et moyen termes ne peuvent pas faire l'objet de prévisions à proprement parler, mais on peut réfléchir sur des fourchettes d'évolutions qui balisent raisonnablement le champ des possibles.

Au niveau national, nous considérons une fourchette qui va de la stabilisation des effectifs (limite basse) à la croissance des effectifs de 3 % par an (limite haute), qui correspond à une légère augmentation des taux d'évolution observés ces dernières années (tableau 16).

S'agissant des différences entre disciplines "jeunes" et disciplines "vieilles", nous considérons des fourchettes qui encadrent les taux observés ces dernières années.

Tableau 16. Taux annuels de départ, de variation d'effectifs et de recrutement, au niveau national et par type de discipline (2001–2004)

Taux annuels 2001 - 2004 enseignants-chercheurs et chercheurs des EPST	Départs totaux (retraite et autres départs)	Hypothèses de fourchettes de variation des effectifs (stock)	Hypothèses de fourchettes de recrutement
Toutes disciplines	3,7 %	entre 0 % et 3,0 %	entre 3,7 % et 6,7 %
Disciplines 'jeunes' et jugées prioritaires au plan des effectifs	environ 3 %	entre + 2 et 5 %	environ 5 à 8 %
Disciplines 'vieilles' et jugées moins prioritaires au plan des effectifs	environ 4,5 %	- 2 et + 2 %	environ 2,5 à 6,5 %

Pour la période 2001-2004, on obtient ainsi un taux de recrutement national compris entre 3,7 et 6,7 %, se décomposant en une fourchette 5 à 8 % pour certaines disciplines et 2,5 à 6,5 % pour d'autres (tableau 16).

On peut procéder de même pour la période 2005–2008, ce qui donne un taux de recrutement national compris entre 4,4 et 7,4 %, se décomposant en une fourchette 5,8 à 8,8 % pour certaines disciplines et 3 à 7 % pour d'autres (tableau 17).

Tableau 17. Taux annuels de départ, de variation d'effectifs et de recrutement, au niveau national et par type de discipline (2005-2008)

Taux annuels 2005 - 2008 enseignants-chercheurs et chercheurs des EPST	Départs totaux (retraite et autres départs)	Hypothèses de fourchettes de variation des effectifs (stock)	Hypothèses de fourchettes de recrutement
Toutes disciplines	4,4 %	entre 0 % et 3,0 %	entre 4,4 % et 7,4 %
Disciplines 'jeunes' et jugées prioritaires au plan des effectifs	environ 3,8 %	entre + 2 et 5 %	environ 5,8 à 8,8 %
Disciplines 'vieilles' et jugées moins prioritaires au plan des effectifs	environ 5,0 %	- 2 et + 2 %	environ 3 à 7 %

C. RÉSULTATS ET CONCLUSIONS

La comparaison de ces fourchettes de taux de recrutement futurs avec ceux constatés entre 1993 et 2000 (tableau 18) permet d'établir un **premier cadrage des questions posées**.

1. Au niveau national, les taux des recrutements annuels d'ici 2008 seraient compris entre - 30 % et + 40 % de leur valeur moyenne des années 1993-2000. Si on considère la partie haute de la fourchette, on passerait d'environ 3500 recrutements par an observés à la fin des années 1990 à 4 000 d'ici le milieu de la décennie en cours et à 4 500 ou 5 000 dans la seconde partie de la décennie. De telles évolutions possibles ne semblent pas de nature, globalement, à poser des problèmes majeurs de disponibilité physique de personnels qualifiés, en termes de "vivier"; **encore convient-il de s'assurer que ces futurs chercheurs et enseignants-chercheurs potentiels s'orientent effectivement vers les métiers de la recherche publique : c'est la question de l'attractivité des carrières.**

2. Au niveau des disciplines jeunes et jugées prioritaires au plan des effectifs, il apparaît que le volume de recrutements annuels serait au maximum de 25 % supérieurs aux taux observés à la fin des années 1990. Autrement dit, dans ces disciplines, la problématique du volume des recrutements dans les années à venir ne serait pas fondamentalement différente de ce qu'elle est aujourd'hui. Encore convient-il d'avoir un diagnostic de la situation actuelle en termes d'attractivité, mais également de vivier, puisqu'il s'agit en général de disciplines pour lesquelles la demande du secteur privé est importante.

3. Au niveau des disciplines vieilles et jugées moins prioritaires sur le plan des effectifs, il apparaît que, dans toutes les hypothèses examinées ici, il y aurait croissance des taux de recrutement, cette croissance pouvant être très importante (multiplication par trois et même un peu plus). Bien sûr, dans l'absolu, les taux de recrutement de la fin des années 1990, qui servent de référence, sont très faibles (2,2 %) et leur triplement ne donne pas des chiffres déraisonnables (7 % au maximum). Cependant, il reste que la variation du taux est brutale et que des problèmes de vivier pourraient peut-être se poser, si ces évolutions possibles n'étaient pas anticipées, au moins pour certaines sous-disciplines.

4. Nous n'avons pas ici considéré le cas, peu plausible, de disciplines jeunes qui ne seraient plus prioritaires au niveau de la croissance des effectifs, ni celui de disciplines vieilles dont on souhaiterait un relèvement significatif et rapide des effectifs : le premier cas signifierait pratiquement un arrêt des recrutements dans les disciplines concernées, le second une multiplication des taux de la fin des années 1990 par un facteur 4 ou 5 pour arriver à des chiffres de l'ordre de 10 % par an. Le premier cas ne poserait pas de problème de recrutement (même s'il poserait d'autres problèmes) ; le second poserait à l'évidence des problèmes de "vivier".

Tableau 18. Hypothèses de fourchettes de variation des taux de recrutement des périodes 2001–2004 et 2005–2008 par rapport à la période 1993–2000, au niveau national et par type de discipline

Enseignants-chercheurs et chercheurs des EPST					
	1993 – 2000	2001 – 2004		2005 – 2008	
	Taux annuels recrutements	Hypothèses de fourchettes		Hypothèses de fourchettes	
		Taux annuels recrutements	Variation par rapport période 1993-2000	Taux annuels recrutements	Variation par rapport période 1993-2000
Toutes disciplines <i>Nombre absolus de recrutements</i>	5,4 % 3 500	entre 3,7 % et 6,7 % 2 400 à 4 000	de - 30 % à + 25	entre 4,4 % et 7,4 % 3 000 à 5 000	de - 20 % à + 40
Disciplines 'jeunes' et jugées prioritaires au plan des effectifs	environ 7 %	environ 5 à 8 %	de - 30 % à + 15 %	environ 5,8 à 8,8 %	de - 20 % à + 25 %
Disciplines 'vieilles' et jugées moins prioritaires au plan des effectifs	environ 2,2 %	environ 2,5 à 6,5 %	de + 15 % à + 300 %	environ 3 à 7 %	de + 35 % à + 320 %

Ces résultats et conclusions nous incitent à préciser le cadrage général réalisé dans la partie A de ce dossier. Dans la partie B, nous allons donc aborder la question des viviers et celle des carrières.

**PARTIE B.
LE RECRUTEMENT DES CHERCHEURS
ET DES ENSEIGNANTS - CHERCHEURS :
APERÇUS SUR LES CARRIÈRES ET LES "VIVIERS"**

INTRODUCTION DE LA PARTIE B

Après avoir identifié des ordres de grandeur et des fourchettes de besoins en recrutements pour les années à venir, il convient maintenant de se poser la question de savoir, d'une part, si les 'viviers' de jeunes ayant les compétences requises seront suffisants, et, d'autre part, si les jeunes qui constituent ces 'viviers' seront effectivement attirés vers les carrières de l'enseignement supérieur et de la recherche publique. Comme dans la partie A, il conviendra de regarder dans quelle mesure la situation diffère d'une discipline à l'autre et d'une institution à l'autre.

On aborde dans cette partie B deux questions distinctes : les jeunes seront-ils attirés par ces carrières ou préféreront-ils massivement aller dans le privé, voire à l'étranger ? Même si ces carrières dans le secteur public étaient attractives, y aurait-il assez de jeunes compétents pour faire face aux besoins futurs de recrutements dans l'enseignement supérieur et la recherche ?

Après avoir situé le problème, on examinera d'abord la situation à échelle "macro-institutionnelle" au niveau de l'enseignement supérieur et du CNRS ; on effectuera ensuite un 'zoom' sur quatre sous-disciplines.

Ces sous-disciplines ont été choisies de manière à couvrir l'ensemble des sciences de la matière, des sciences de la vie et des sciences humaines et sociales. Nous avons également voulu avoir une bonne diversité au niveau des dynamiques des populations concernées.

Nous avons donc choisi l'histoire moderne pour les sciences humaines et sociales. Pour les sciences de la matière et de la vie ('sciences exactes'), nous avons choisi une sous-discipline ayant bénéficié d'une croissance importante des effectifs au cours de la dernière décennie et caractérisée par une population 'jeune' : l'informatique. Nous avons choisi une sous-discipline faisant l'objet d'une attention particulière, la biologie moléculaire, et, enfin, une sous-discipline dont les effectifs ont diminué et dont la population est considérée comme 'vieille' : la chimie moléculaire.

Tableau 19. Les quatre sous-disciplines sur lesquelles nous avons effectué des zooms dans la partie B

Numéros de nomenclature, sections ou commissions concernées				
	Numéro Nomenclature OST	Sections CNU	Sections Comité National – CNRS	Commissions INSERM
Biologie moléculaire – Biochimie	13	64 : biochimie, biologie moléculaire	20 : bio-molécules – struct. 21 : bio-molécules - relation 23 : génomes	1: génétique et développement
Informatique, automatique	8	27 : informatique 61 : génie informatique., automatique	7 : S&T de l'information	-
Chimie moléculaire	5	32 : chimie organique, minérale, industrielle.	16 : molécules – synthèses, 18 : éléments de transition	-
His toire moderne	21	22 : mondes modernes et contemporains	33 : formation du monde moderne	-

CHAPITRE 3. APERÇUS SUR LES CARRIÈRES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE - LA QUESTION DE L'ATTRACTIVITÉ DES CARRIÈRES -

I. LE CURSUS PROFESSIONNEL D'UN CHERCHEUR ET D'UN ENSEIGNANT-CHERCHEUR : VUE D'ENSEMBLE

Pour préciser le cadre général de l'analyse, nous présentons le tableau synoptique du cursus professionnel d'un chercheur ou d'un enseignant-chercheur, avant d'aborder la question plus en détail (tableau 20).

Les étapes obligées de ce cursus sont, d'une part, la soutenance du doctorat, et, d'autre part, le recrutement par un EPST ou un établissement d'enseignement supérieur (en général une université). La troisième étape, qui est celle du passage au grade de professeur ou de directeur de recherche, ne concerne pas la totalité de la population des recrutés. En effet, une fraction reste maître de conférences ou chargé de recherche jusqu'à la fin de sa carrière.

Tableau 20. Le cursus professionnel d'un chercheur ou d'un enseignant-chercheur : vue d'ensemble

Étapes du cursus		Toutes disciplines	Sciences de la matière et de la vie (SMV)	Sciences de l'homme et de la société (SHS)
Baccalauréat		18 ans	18 ans	18 ans
●●● PÉRIODE ÉTUDES SUPÉRIEURES – ENTRE 5 ET 7 ANS				
Début de thèse		25 ans	25 ans	25 ans
●●● PÉRIODE DE PRÉPARATION DU DOCTORAT – 3 ANS À 4,5 ANS				
Soutenance doctorat		28,5 ans	28 ans	29,5 ans
●●● PÉRIODE 'POST-DOCTORALE' - 1 À 5 ANS				
Recrutement	enseignant-chercheur	33,5	31 ans	35 ans
	chercheur	30 ans	29 ans	31 ans
●●● période maître de conférences (MC2) ou chargé de recherche 2° classe (CR2) ●●● période MC1 ou CR1				
Promotion dans le corps des Professeurs ou Directeurs de Recherche		entre 40 et 50 ans - non systématique		
●●● période professeur (PR2) ou directeur de recherche 2° classe (DR2) ●●● période PR1 ou DR1 ●●● période PR ou DR de classe exceptionnelle				

remarque : les âges indiqués dans ce tableau sont indicatifs ; pour la soutenance de doctorat, il s'agit d'âges médians (et non moyens), corrigés pour les SHS pour tenir compte d'une fraction des thèses soutenues à des âges très tardifs et ne concernant pas

la population étudiée ici. Dans tous les cas, il y a des variations significatives autour de l'âge moyen ou de l'âge médian.

Compte tenu des spécificités des cursus en termes d'âges, il est important de distinguer les sciences de la matière et de la vie (SMV), des sciences de l'homme et de la société (SHS) : ces dernières, en effet, se caractérisent par une durée de la thèse plus longue et un âge au recrutement plus élevé. Il convient également de distinguer l'enseignement supérieur des EPST, puisque ces derniers sont tenus à la limite de 31 ans¹ pour leurs recrutements (en CR2), d'où une différence d'âge au recrutement par rapport à l'enseignement supérieur.

II. LES CARRIÈRES DES CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS AVANT LE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

A. LA PÉRIODE DE PRÉPARATION DU DOCTORAT

L'obtention d'un doctorat est un point de passage obligé d'un futur chercheur. Après le baccalauréat, en moyenne obtenu vers 18 ans, les jeunes (futurs) chercheurs débutent leur thèse aux alentours de l'âge de 25 ans, après 5 à 7 années d'études. La durée médiane de la thèse est de 3,4 ans, ceci recouvrant une forte disparité entre les sciences de la matière et de la vie (3 ans) et les sciences de l'homme et de la société (4,5 ans).

Environ 20 % des inscrits en thèse dans les sciences de la matière et de la vie ne soutiennent jamais leur thèse, cette proportion étant de 55 % dans les sciences de l'homme et de la société.

Sur 10 000 thèses soutenues en une année, 6 500 (soit 65 %) bénéficient d'une allocation de recherche ; ce ratio est de 80 % pour les sciences de la matière et de la vie (SMV), de 25 % pour les sciences humaines et sociales (SHS). Une moitié de ces allocations émane du dispositif de bourses du ministère de la recherche, l'autre moitié correspondant à une variété de dispositifs : bourses CIFRE², bourses d'organismes de recherche, d'écoles, de ministères, de collectivités territoriales, d'entreprises, d'associations caritatives et de gouvernements étrangers. Les rémunérations mensuelles correspondantes vont d'un peu plus de 6 000 francs nets pour les bourses du ministère de la recherche à 10 000 francs et plus en fonction du domaine de recherche et du type de financeur.

En outre, 10 % des thèses sont financés par des salaires (7 % pour les SMV et 17 % pour les SHS). Ces salaires correspondent souvent à des rémunérations de personnels enseignants du secondaire (surtout en SHS) et à des contrats d'ATER (attachés temporaires d'enseignement et de recherche), proposés pour une durée de deux ans en fin de thèse.

¹ Le chiffre de 32 ans qui apparaît pour l'âge au recrutement du CNRS pour les SHS résulte des dérogations possibles qui permettent dans certains cas de candidater au-delà de la limite des 31 ans.

² Les conventions CIFRE (~~Convention-convention Industrielle-industrielle de Formation-formation par la Recherche-recherche~~) sont gérées par ~~l'Association-l'association Nationale-nationale de la Recherche Technique-technique~~ (ANRT).

Tableau 21. La période de préparation du doctorat

	Toutes disciplines	Sciences de la matière et de la vie (SMV)	Sciences de l'homme et de la société (SHS)	Rémunération nette mensuelle pour des activités d'enseignement supérieur ou de recherche
Début de la thèse	25 ans	25 ans	25 ans	
••• période de préparation du doctorat 3 à 4,5 ans				80 % des doctorants en SMV ont une allocation et 50 % de ceux en SHS. La plupart des allocations ont un montant de 6000 F, mais elles peuvent aller jusqu'à 12 000 F
Soutenance doctorat	28,5 ans	28 ans	29,5 ans	

note : on considère ici l'âge médian, étant données les disparités importantes dans la distribution. En SHS, l'âge de soutenance indiqué ici ne tient pas compte de la fraction des docteurs qui soutiennent à un âge très élevé.

En termes d'attractivité du cursus et des conditions de travail, deux facteurs sont essentiels :

- la qualité de la formation, du suivi et des conditions de travail pendant la thèse,
- les débouchés offerts par le doctorat en dehors des métiers de la recherche publique et de l'enseignement supérieur.

La mise en place des écoles doctorales et celle de la charte du doctorant correspondent largement à cette double préoccupation, mais il reste dans certains cas des situations floues ou peu satisfaisantes qui peuvent contribuer à dévaloriser les études doctorales aux yeux des jeunes diplômés : celles-ci sont considérées par certains comme (trop) longues, surtout en SHS, dispensant parfois une formation trop focalisée et finalement pas toujours facile à valoriser en dehors du système public.

B. LA PÉRIODE POST-DOCTORALE

Six mois après leur soutenance, les jeunes docteurs se trouvent dans la situation suivante (enquête 1998) :

- 25 % sont en séjour post-doctoral dans un laboratoire, le plus souvent à l'étranger,
- 15 % bénéficient encore d'un contrat d'ATER,
- 20 % travaillent dans une entreprise,
- 11 % sont intégrés dans l'enseignement supérieur,
- 6 % sont dans la recherche publique (le plus souvent en position d'ingénieur, et non de chercheur),
- 12 % sont dans la fonction publique hors enseignement et recherche,
- 13 % sont en situation d'emploi précaire ou sans emploi.

Dans le cursus professionnel du futur chercheur ou enseignant-chercheur, cette période, comprise entre l'obtention du doctorat et le recrutement, peut avoir des formes variées, telles que :

- simple période de quelques mois reliant directement la soutenance ou un contrat d'ATER avec le recrutement, le plus souvent en tant que maître de conférences,
- pour les personnels déjà titulaires d'un poste dans l'éducation nationale ou dans la fonction publique, période de une à plusieurs années de consolidation des références d'enseignement et de recherche,
- période de séjour post-doctoral à l'étranger (un à trois ans d'emploi à durée déterminée), suivie d'un recrutement – ceci étant le schéma standard pour les recrutements de chercheurs, notamment dans les sciences de la matière et de la vie (tel est le cas aussi de 20 % des maîtres de conférences),
- enfin, pour certains, période d'emploi à durée déterminée dans l'enseignement supérieur et la recherche en France (y compris ATER non fonctionnaires) (séjour post-doctoral en France).

Cette période post-doctorale est susceptible d'être difficilement vécue pour les jeunes en emploi à durée déterminée dans la recherche publique, que ce soit en France ou à l'étranger. Dans ce dernier cas, toutes les études confirment que la très grande majorité des jeunes Français en 'post-doc' à l'étranger souhaite rentrer en France et prépare les concours de chargé de recherche et de maître de conférences.

Les conditions de travail et de rémunération sont très variables selon les cas.

Deux questions au moins se posent ici :

- celle du positionnement professionnel des post-doc dans les laboratoires publics français, traditionnellement peu clair - ne serait-ce que du fait du caractère administrativement 'marginal' de ce type de position ;
- celle des conditions de préparation des concours par les post-doc qui sont à l'étranger, du fait notamment de l'importance d'une forte proximité avec un laboratoire de l'institution dans laquelle la personne postule.

L'attractivité de la période post-doctorale est un facteur important de l'attractivité de la carrière de chercheur ou d'enseignant-chercheur.

Tableau 22. La période post-doctorale

		Toutes disciplines	Sciences de la matière et de la vie (SMV)	Sciences de l'homme et de la société (SHS)	Rémunération nette mensuelle pour des activités d'enseignement supérieur ou de recherche
Age de soutenance du doctorat		28,5 ans	28 ans	29,5 ans	
●●● période 'post-doctorale' 1 à 5 ans					Souvent : emplois à durée déterminée dans un laboratoire d'université, en France ou à l'étranger; rôle des positions d'ATER rémunération variable – dans la fourchette haute des allocations de thèses
Age de recrutement	ens-chercheur	33,5 ans	31 ans	35 ans	
	chercheur	30 ans	29 ans	32 ans	

III. LES CARRIÈRES DES CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Il convient de distinguer le cas de l'enseignement supérieur de celui des EPST.

A. LES ENSEIGNANTS - CHERCHEURS

1. Le recrutement

Le recrutement comme maître de conférences comprend deux étapes :

- d'abord, l'obtention de la 'qualification', c'est-à-dire la présélection des candidats au recrutement, qui est de la responsabilité du CNU (comité national des universités), au niveau de chaque section disciplinaire ; celle-ci est délivrée au vu de critères d'activité de recherche et d'enseignement,
- ensuite, le recrutement, par concours, des postes ouverts au recrutement dans chaque université ; la décision est ici celle de la commission de spécialistes de l'université.

Ces instances, tant nationales que locales, sont des comités de 'pairs' qui ont le pouvoir de décision au niveau présélection et sélection, mais également à celui des promotions et de la définition des profils des postes mis au concours.

2. La carrière

Voir tableau 23

Les mécanismes et procédures d'avancement sont complexes¹ et sont souvent considérés comme peu lisibles et pouvant engendrer des sentiments de manque d'équité.

A chaque grade, et pour chaque ancienneté dans le grade, correspond un indice, qui détermine le salaire. Au salaire proprement dit s'ajoutent des primes de charges administratives, d'encadrement doctoral et de recherche, et de responsabilités pédagogiques.

D'autre part, un certain nombre d'enseignants-chercheurs effectue des heures complémentaires d'enseignement ouvrant droit à rémunération additionnelle.

Enfin, les activités de consultance et la publication d'ouvrages peuvent donner lieu à des rémunérations accessoires.

Le poids relatif de ces différentes rémunérations qui s'ajoutent au salaire est variable d'une personne à l'autre, d'une discipline à l'autre, et selon les grades considérés. Elles représenteraient en moyenne 8 à 10 % du salaire, avec des disparités importantes entre les personnes².

Tableau 23. Schéma du déroulement de carrière des enseignants-chercheurs

Salaires bruts	Toutes disciplines	Sciences de la matière et de la vie (SMV)	Sciences de l'homme et de la société (SHS)	
Recrutement	33,5	31 ans	35 ans	
--- période maître de conf. 2 ^o classe (MC2)	rémunération en début de carrière de 13 000 F (y compris primes de recherche et ens. sup.)			rémunération additionnelle par les heures complémentaires d'enseignement essentiellement (environ 10 % du salaire en moyenne, avec de fortes disparités) rémunération pour des travaux de consultance droits d'auteur, rémunération sur licences de brevet
--- période MC1	salaire au dernier échelon de MC1 de 23 000 F une certaine fraction des MC1 ne passent jamais PR2 fin de carrière possible à 26 800 F			
Passage PR	44 ans	41 ans	48 ans	
--- période professeur 2 ^o classe (PR2)	rémunération en début de carrière d'environ 18 300 F un salaire au dernier échelon de 24 000 F une certaine fraction des PR2 ne passent jamais PR1			primes et indemnités liées à l'exercice de fonctions de recherche, d'administration, d'encadrement essentiellement ; heures complémentaires également (environ 8 % du salaire en moyenne, avec de fortes disparités) rémunération pour des travaux de consultance droits d'auteur, rémunération sur licences de brevet
--- période PR1 --- période PR classe exceptionnelle	salaire au dernier échelon de PR1 de 32 000 F peu accèdent à la classe exceptionnelle fin de carrière en classe exceptionnelle : 36 800 F			

¹ La fonction publique de l'Etat – deuxième rapport public particulier, Cour des Comptes, avril 2001, pp. 209 – 212.

² Selon le Rapport de la cour des comptes 'la fonction publique de l'Etat' – avril 2001.

B. LES CHERCHEURS - LE CAS DU CNRS

1) Le recrutement

Voir tableau 24

Le recrutement des CR2 s'effectue en deux temps :

- la phase d'admissibilité, fondée sur l'étude du dossier des candidats, le cas échéant sur une audition ; le jury d'admissibilité est constitué par la section correspondante du comité national (membres chercheurs ou enseignants-chercheurs uniquement), qui publie la liste des candidats déclarés admissibles, par ordre de mérite,
- la phase d'admission est placée sous l'autorité d'un jury constitué par le département scientifique.

Les candidats des concours CR2 doivent être au plus âgés de 31 ans à la fin de l'année civile du concours (il peut y avoir des dérogations, notamment pour des raisons familiales).

Les concours sont organisés par discipline mais également, pour certains thèmes 'fléchés', au sein de chaque discipline.

Les "entrants" au CNRS sont pour 75 % des CR2, pour lesquels la limite d'âge s'applique, mais pour 25 % des CR1 pour lesquels il n'y a pas de limite d'âge.

2) La carrière

Voir tableau 24

Les carrières se déroulent selon un schéma très similaire à celui des enseignants-chercheurs : aux maîtres de conférences correspondent les chargés de recherche, et aux professeurs correspondent les directeurs de recherche.

Les âges d'accès aux différents grades sont cependant différents :

- au niveau de l'âge de recrutement, on constate un retard de plus de trois ans des enseignants-chercheurs par rapport aux chercheurs du CNRS (33,5 ans contre 30 ans),
- au niveau de l'accès au grade de professeur ou de directeur de recherche, on observe un retournement de situation, puisque les enseignants-chercheurs opèrent ce passage plus jeunes que les chercheurs (44 ans contre 45 ans).

Il convient de noter, en outre, qu'un certain nombre de primes et possibilités de rémunérations complémentaires liées aux activités d'enseignement ne sont pas accessibles aux chercheurs.

Il reste que la loi sur l'innovation de juillet 1999 ouvre des possibilités nouvelles de ce point de vue aux chercheurs.

Tableau 24. Schéma du déroulement de carrière des chercheurs du CNRS

salaires bruts	Toutes disciplines	Sciences de la matière et de la vie (SMV)	Sciences de l'homme et de la société (SHS)	
Recrutement	30 ans	29 ans	32 ans	
●●● période chargée de recherche 2° classe (CR2)	rémunération en début de carrière de 13 000 F évoluant en général vers 14 500 F en 4 ans			rémunération pour des travaux de consultance dans la limite d'une journée par semaine (Loi sur l'innovation de 1999) droits d'auteur, rémunération sur licences de brevet
●●● période CR1	15 % des CR1 restent au dernier échelon CR1 avec un salaire de 23 000 F (total CR1 : 5 900 personnes)			
Passage DR	45 ans	44 ans	50 ans	
●●● période directeur de recherche 2° classe (DR2)	rémunération en début de période : environ 18 500 F 37 % des DR2 restent au dernier échelon, avec un salaire de 23 000 F (total DR2 : 3 360 personnes)			rémunération pour des travaux de consultance dans la limite d'une journée par semaine (Loi sur l'innovation de 1999) droits d'auteur, rémunération sur licences de brevet
●●● période DR1 ●●● période DR de classe exceptionnelle	59 % des DR1 restent au dernier échelon, avec un salaire de 32 000 F (total DR1 : 950 personnes) fin de carrière classe exceptionnelle : 37.000 F			

3) Appréciation de l'évolution des conditions de déroulement des carrières

On observe d'abord qu'entre 1992 et 2000, l'âge moyen de recrutement en CR2 a augmenté de 14 mois (tableau 25), l'âge limite de 31 ans tendant en fait à devenir l'âge moyen. On observe ici les effets combinés d'un plus grand nombre de dérogations d'âge et d'une plus grande propension à choisir les candidats 'âgés' (en dernière année de possibilité de se faire recruter).

Tableau 25. Évolution 1992 – 2000 de l'âge au recrutement en CR2

Age recrutement CR2	Age au recrutement CR2 toutes disciplines
1992	29 ans 3 mois
2000	30 ans 5 mois
Variation	+ 14 mois

Un passage crucial dans l'évolution de carrière d'un chercheur est le passage CR1 – DR2. Chaque année, 3,3 % des CR1 sont promus DR2, les lauréats ayant une ancienneté moyenne en CR1 de 10 ans et 9 mois.

On observe un accroissement de l'âge moyen au passage DR2 de 11 mois entre 1992 et 2000 (tableau 26). Tout se passe comme si le retard au recrutement CR2 s'était reporté sur l'âge de la promotion en DR2.

Dans les SHS, ce glissement de l'âge au passage DR2 est très accentué, puisqu'il atteint 2,5 ans (30 mois) : on ne devient DR2 dans ces disciplines qu'à pratiquement 50 ans en moyenne.

Tableau 26. Évolution 1992 – 2000 de l'âge au passage en DR2

Age promotion CR1 > DR2	Toutes disciplines	dont : sciences humaines et sociales
1992	44 ans 2 mois	47 ans 5 mois
2000	45 ans 1 mois	49 ans 11 mois
Variation	+ 11 mois	+ 30 mois

Cet accroissement de l'âge pour la promotion aux différents corps et grades est un phénomène général au CNRS (tableau 27) : on le retrouve également pour le passage CR2 – CR1 (+ 13 mois), pour le passage DR2 – DR1 (+ 30 mois) et pour le passage DR1 – DRCE (+ 18 mois).

Tableau 27. Évolution de l'âge moyen par grade d'accès des promus

	CR2 > CR1	CR1 > DR2	DR2 > DR1	DR1 > DRCE
1991	32 ans 9 mois	44 ans 2 mois	50 ans 7 mois	55 ans
2000	33 ans 10 mois	45 ans 1 mois	53 ans 1 mois	56 ans 6 mois
Variation	+ 13 mois	+ 11 mois	+ 30 mois	18 mois

En outre, on observe que 15 % des CR1 sont bloqués au dernier échelon de leur grade et qu'il en est de même de 37 % des DR2.

IV. ANALYSE EN ZOOM SUR 4 SOUS-DISCIPLINES

Il s'agit de caractériser les déroulements de carrière des scientifiques en donnant des ordres de grandeur des âges auxquels s'effectue le passage au grade de professeur, d'une part, de directeur de recherche, d'autre part. On s'attache à identifier les disparités entre époques, entre institutions, entre disciplines.

On appelle déroulement d'une carrière pour un groupe de recrutés d'une même année – 'cohorte', au sens des démographes - l'âge du passage aux grades considérés.

On analyse la cohorte des recrutés maître de conférences 2^{ème} classe ou chargé de recherche 2^{ème} classe des années 1984, 1989 et 1994, chacune étant caractérisée par le nombre de recrutés. Pour chaque cohorte, année par année, depuis leur date de recrutement, on observe la proportion de ceux qui sont devenus professeur ou directeur de recherche (en nombre cumulé au fil des années).

On trace alors le graphique des pourcentages des recrutés qui, année après année, sont restés maître de conférences ou chargé de recherche¹.

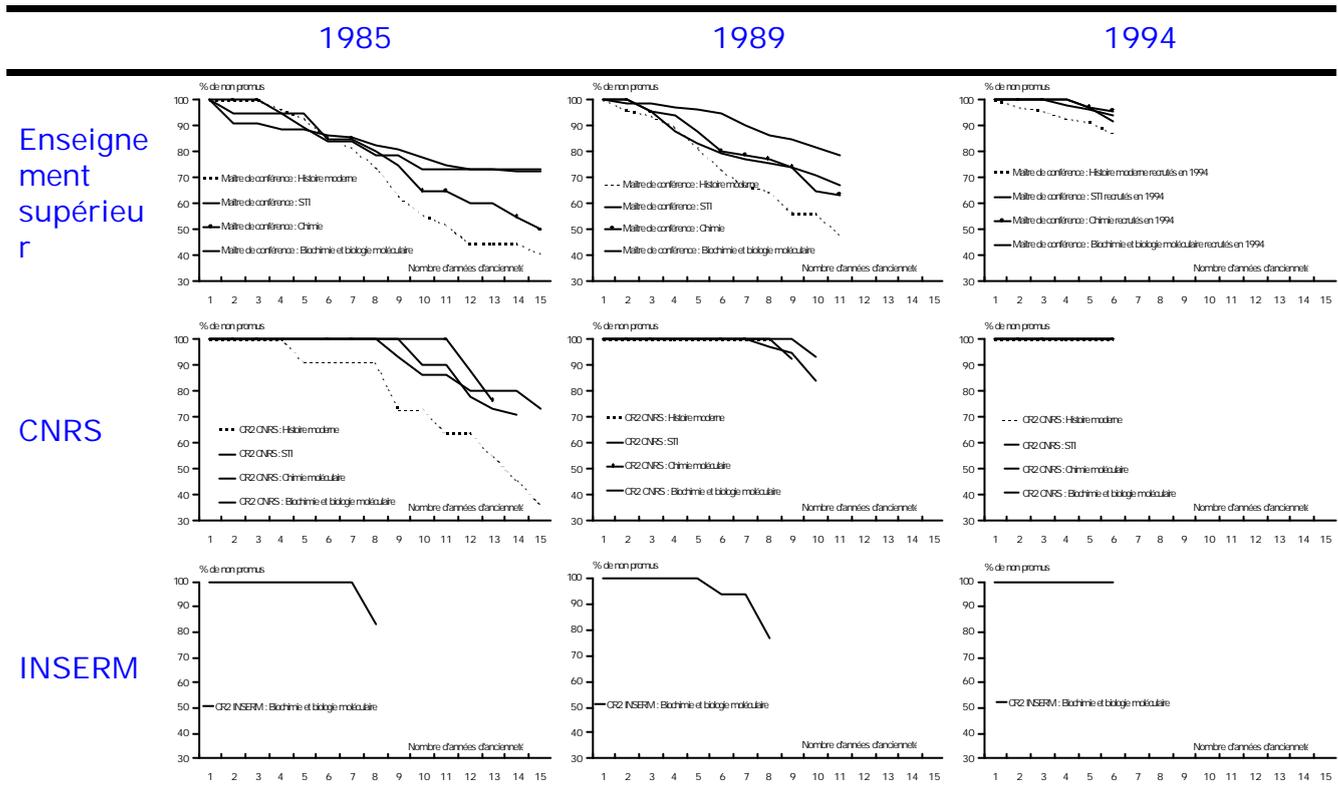
¹ Lecture des graphiques: plus une courbe descend rapidement, plus l'évolution de carrière est favorable (une faible proportion de recrutés n'est pas promue)

On compare alors les carrières en mettant en évidence les effets disciplinaires, les effets institutionnels (CNRS – universités) et les effets de génération (les différentes cohortes).

A. L'EFFET DISCIPLINE

Voir tableau 28

Tableau 28. Comparaison des institutions à travers l'évolution du pourcentage des maîtres de conférences ou CR2 promus au grade de professeur ou DR2 selon le nombre d'années d'ancienneté dans le corps - 4 disciplines - cohortes 1985, 1989, 1994



Sources : Données DPE, CNRS, INSERM, Traitements OST.

En histoire moderne, les évolutions des carrières apparaissent plus rapides que dans les autres disciplines, mais ce résultat peut s'interpréter par le fait qu'en histoire moderne (comme dans les SHS en général), les recrutements sont plus tardifs que dans les trois autres disciplines étudiées : il y aurait simplement un rattrapage du retard initial de carrière. On note que cet effet est absent au CNRS pour les cohortes 1989 et 1994.

La chimie moléculaire présente des évolutions de carrières plutôt satisfaisantes en valeur relative dans l'enseignement supérieur (surtout pour la cohorte 1985), ce qui n'est pas le cas au CNRS, où cette discipline est plutôt en retard.

La biochimie - biologie moléculaire a des carrières peu dynamiques dans l'enseignement supérieur, pour les trois cohortes ; cette discipline apparaît plus favorable au CNRS en valeur relative.

L'informatique - automatique a des évolutions plutôt inférieures à la moyenne des 3 autres disciplines, tant dans l'enseignement supérieur qu'au CNRS.

B. L'EFFET INSTITUTION (CNRS – UNIVERSITÉ)

Voir tableau 29

Ces graphiques montrent que les carrières évoluent plus rapidement dans l'enseignement supérieur qu'au CNRS, quelle que soit la discipline et quelle que soit la cohorte considérée. Une spécificité de l'université est que les promotions commencent dès les toutes premières années après le recrutement comme maître de conférences. Au CNRS, il faut attendre que la cohorte ait une dizaine d'années d'ancienneté pour observer les premières promotions. Ainsi les différences de carrières entre les deux institutions sont-elles déjà visibles pour la cohorte des recrutés de 1994.

L'INSERM a un profil de carrière différent : semblable à celui du CNRS les premières années (pas de promotion), il se modifie rapidement au bout de 6 ans environ, avec des promotions en nombre relativement important, qui rapprochent alors son profil de celui de l'université (la cohorte 1989 a même une évolution plus favorable que celle de l'université).

C. L'EFFET GÉNÉRATION (COHORTE)

Voir tableau 30

Dans l'enseignement supérieur, il apparaît que dans trois disciplines sur quatre, la cohorte 1989 a été un peu plus favorisée que la cohorte 1985 (l'exception étant la biochimie – biologie moléculaire). Mais dans tous les cas, la cohorte 1994 est défavorisée par rapport aux deux précédentes.

Étant donné le nombre d'années qu'il faut aux CR du CNRS pour passer DR, les comparaisons entre cohortes sont difficiles : la cohorte 1989 a en effet à peine entamé ses promotions en 2000 (aucune pour l'histoire moderne et pour l'informatique - automatique). Il apparaît cependant que la cohorte 1989, pour la chimie moléculaire et pour la biochimie - biologie moléculaire, est un peu en avance sur celle de 1985, l'inverse étant vrai pour l'histoire moderne.

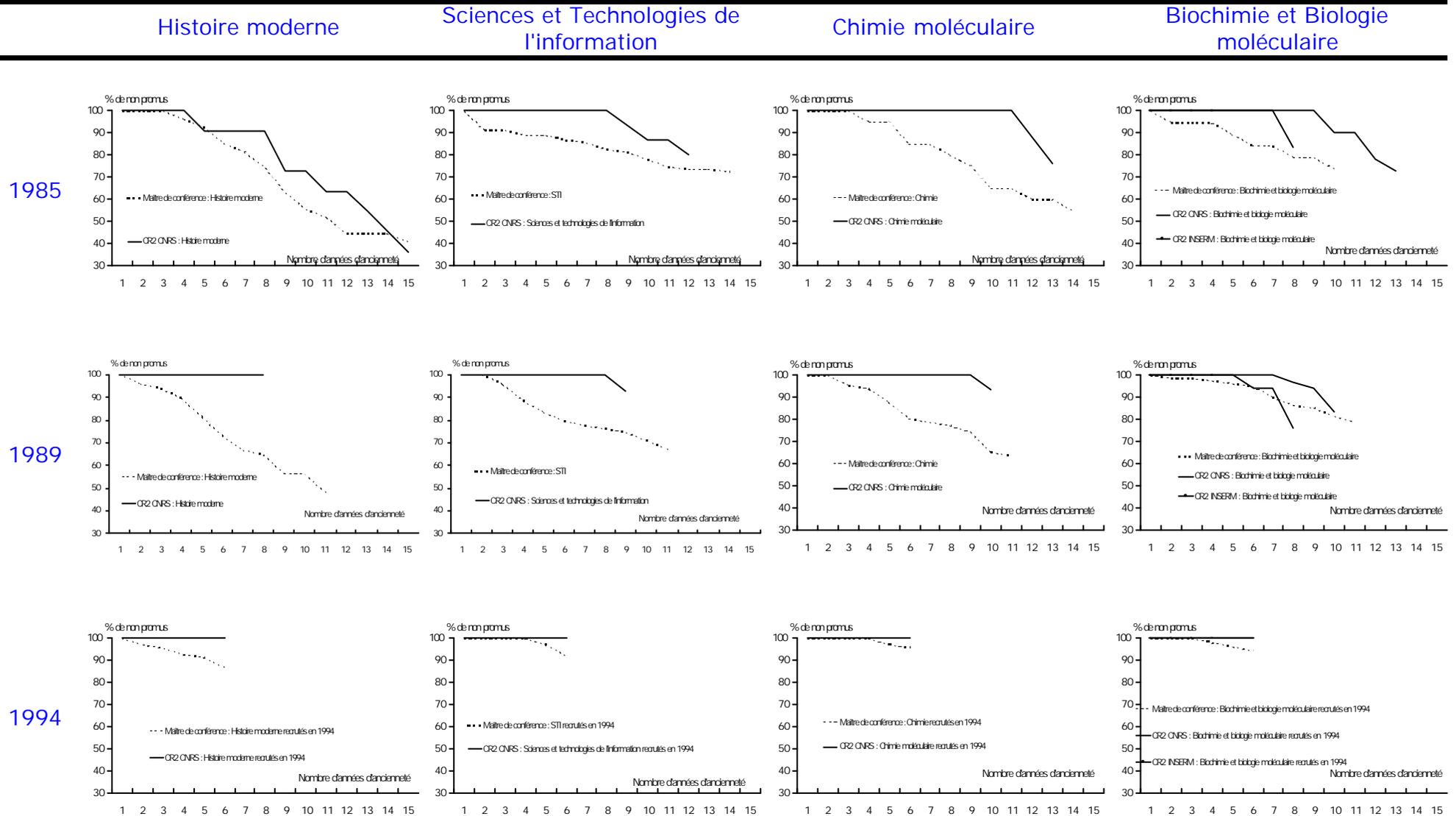
A l'INSERM, on remarque également que la cohorte 1989 est un peu en avance sur celle de 1985.

Au total, pour les enseignants-chercheurs, il apparaît que les âges auxquels ont lieu les promotions tendent à s'élever. Pour le CNRS, on ne peut rien dire de la cohorte 1994, qui n'a pas commencé ses promotions, et il est difficile de départager la cohorte 1989 de celle de 1985 en termes de calendrier des promotions.

Dans les cohortes récentes, l'accroissement de la période de temps nécessaire pour les promotions est concomitant à la tendance à l'augmentation de l'âge au recrutement :

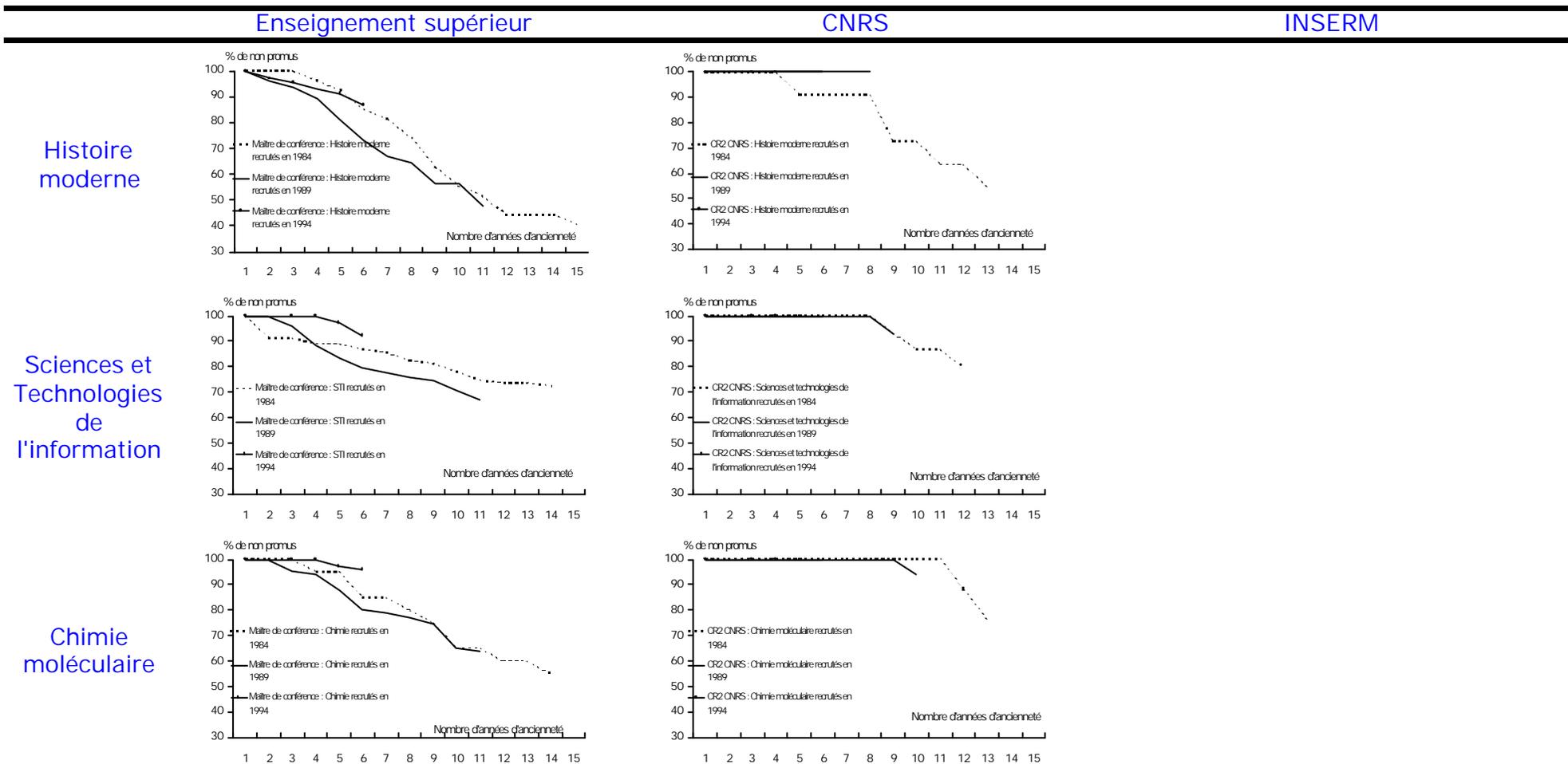
ces deux effets se cumulent pour rendre plus élevés les âges auxquels on atteint chaque grade.

Tableau 29. Comparaison des carrières entre les institutions : l'évolution du pourcentage des maîtres de conférences ou CR2 promu au grade de professeur ou DR2 selon le nombre d'années d'ancienneté dans le corps - 4 disciplines - trois cohortes (1985, 1989, 1994)

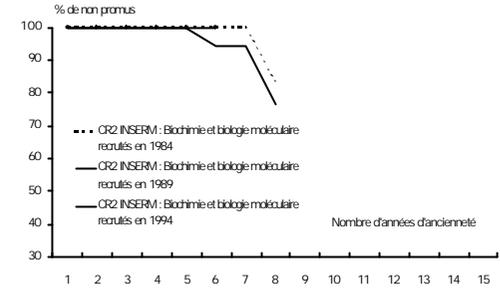
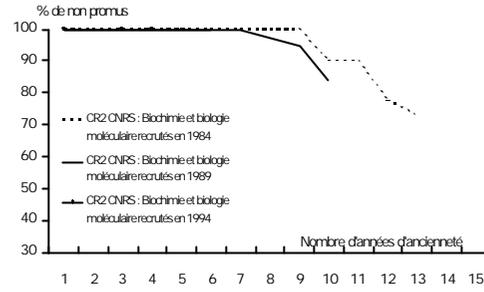
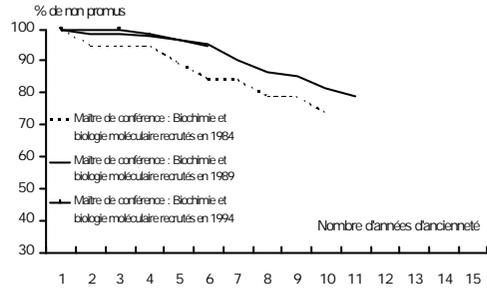


Sources : Données DPE, CNRS, INSERM, Traitements OST.

Tableau 30. Comparaison des carrières entre les générations (cohortes 1984, 1989, 1994) : l'évolution du pourcentage des maîtres de conférences ou CR2 promus au grade de professeur ou DR2 selon le nombre d'années d'ancienneté dans 4 disciplines et leur institution



Biochimie et Biologie moléculaire



Sources : Données DPE, CNRS, INSERM, Traitements OST.

CONCLUSIONS SUR LES CARRIÈRES : ÉLÉMENTS DE DIAGNOSTIC

1. Pour apprécier l'attractivité des carrières de chercheur et d'enseignant-chercheur, il convient de se poser en premier lieu la question de l'attractivité des études doctorales et de la période post-doctorale, qui sont des points de passage obligés.

De ce point de vue, **trois remarques s'imposent** :

- **il s'agit d'un parcours très long** - trois ans de thèse et deux ans de période post-doctorale – soit 5 années après le diplôme de 3^{ème} cycle que représente le DEA ; en sciences humaines et sociales il l'est encore davantage,
- **le problème du niveau de la rémunération pendant la période de thèse se pose car, à 6 000 francs nets par mois, la question de la concurrence avec d'autres options se pose avec acuité dans la plupart des disciplines, spécialement pour les étudiants ayant déjà un diplôme d'ingénieur ; la baisse du nombre de thèses dès que la conjoncture de l'emploi s'améliore ne laisse guère de doutes à ce sujet,**
- **l'insuffisante lisibilité des parcours, des critères et des conditions pour entrer dans la carrière** est, dans certains cas, un obstacle à l'attractivité.

Le déroulement de la carrière - au sens du niveau de rémunération, mais aussi de statut juridique et professionnel de l'emploi et des responsabilités confiées - paraît bien être en décalage de plusieurs années par rapport à d'autres professions. La contrepartie est qu'à long terme, il n'y a pas de risque de régression de carrière ou de licenciement, avec même une autonomie qui devient très grande. C'est la situation professionnelle entre 25 et 35 ans qui devrait faire l'objet d'une attention particulière, car il semble que le problème de l'attractivité, au moins pour certaines disciplines, se pose surtout pour cette période-là.

Certes, ceux qui ont fait, une fois pour toutes, le choix de s'orienter vers la recherche publique ne vont pas être sensibles à des différences de carrière par rapport à d'autres orientations professionnelles. Il y a cependant certainement un seuil critique d'acceptabilité des différences et il ne faudrait pas qu'on s'en approche sans s'en rendre compte.

2. Si on considère le facteur âge au recrutement et ancienneté requise pour les promotions, on observe une moindre rapidité des trajectoires professionnelles : on a tendance à atteindre les différents grades de plus en plus âgé et ceci tant dans les universités que dans les EPST. La situation dans les sciences humaines et sociales est en retrait par rapport à celle des sciences de la matière et de la vie.

Par ailleurs, on remarque que les carrières au CNRS sont très sensiblement moins rapides qu'à l'université. La situation dans d'autres EPST, l'INSERM par exemple, est meilleure qu'au CNRS. Là encore, c'est la question des seuils critiques qui est posée.

3. Il convient de mettre les paramètres concernant la rémunération en perspective par rapport à d'autres aspects, très importants, de l'attractivité des carrières : la qualité des moyens de travail ou la possibilité de développer ses propres travaux de recherche assez tôt dans le cursus. Ces aspects - qui font l'objet de différents dispositifs récents (actions 'jeunes chercheurs') - sont souvent considérés comme un handicap d'attractivité par rapport au monde anglo-saxon. L'impression d'une pesanteur tant hiérarchique qu'administrative est également un facteur négatif quant à l'attractivité.

4. Ceci étant, il faut considérer un aspect très important de l'attractivité des carrières de chercheur et d'enseignant-chercheur en France, à savoir **le statut de la fonction publique : pour ceux qui souhaitent faire de l'enseignement et de la recherche, il représente un avantage et une garantie essentiels – notamment par rapport à ce que peuvent offrir les pays anglo-saxons, qui obligent à une 'course au contrat' permanente et à une tension liée au statut précaire qui perdure souvent jusque vers 45 ans.**

CHAPITRE 4.
APERÇUS SUR LE POTENTIEL DE COMPÉTENCES
POUR L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE
- LA QUESTION DES VIVIERS -

INTRODUCTION

1. Présentation générale

Nous avons présenté, dans le chapitre précédent, des éléments sur l'attractivité des carrières dans l'enseignement supérieur et la recherche. Encore faut-il qu'il y ait une population de candidats potentiels sur laquelle puisse s'exercer cette attractivité. L'objet de ce chapitre est de présenter des éléments de description et d'appréciation concernant ces populations de candidats potentiels, que nous désignerons sous l'intitulé générique de "viviers".

Comme nous l'avons vu au chapitre précédent, le cheminement qui mène à un recrutement comme maître de conférences des universités ou comme chargé de recherche d'un EPST comporte un certain nombre d'étapes, qui définissent chacune différentes populations (cf. schéma 1) et aboutissent aux recrutés maîtres de conférences ou chargés de recherche des EPST (population 0) :

- les "qualifiés" pour les concours de maîtres de conférences et les candidatures recevables pour les concours de chargés de recherche des EPST (population 1),
- les jeunes chercheurs en période post-doctorale¹ (population 2).
- les jeunes chercheurs en période doctorale (population 3).

Chacune des populations 1, 2 et 3 peut être considérée comme un vivier de jeunes (viviers de niveau 1, 2 et 3), à partir desquelles s'alimente le stock des chercheurs et enseignants-chercheurs, via les recrutements annuels. Les passages des jeunes de la population 3 (doctorants) à la population 2 (post-doctorants au sens large) et à la population 1 (candidats) définissent des parcours qui relient entre eux les viviers, selon des modalités variées.

Nous allons nous attacher à identifier et décrire le vivier 1 (candidats) et le vivier 2 (période post-doctorale), en distinguant le cas du CNRS (section 1) et celui des universités (section 2), tout en précisant la situation pour les disciplines choisies.

¹ Cette période est définie comme étant postérieure à l'obtention de la thèse, et antérieure au recrutement. Elle peut être réduite à une durée de quelques semaines dans le cas d'une personne recrutée pratiquement au moment de sa soutenance de thèse ; elle peut se dérouler en France ou à l'étranger.

2. Une tentative de quantification des viviers et des flux annuels

Pour fixer les idées, nous proposons ci-après de donner des ordres de grandeur des populations et des flux annuels correspondant aux différents viviers (schéma 1) : on part d'une population de doctorants de 40 à 50 000 personnes (vivier 3), qui conduit à un flux annuel de soutenance de thèse de 10 000 personnes. Ce flux alimente à son tour une population de "période post-doctorale" de 12 000 à 15 000 personnes (vivier 2), dont une partie importante constitue la population des candidats (vivier 1), estimée également entre 12 et 15 000 personnes, en incluant un certain nombre de candidats étrangers qui ne faisaient pas partie du vivier 2. Cette population des candidats, à son tour, est à l'origine du flux des recrutés maîtres de conférences et chargés de recherche des EPST, au rythme annuel de 2 500 à 3 000 personnes.

Notes méthodologiques sur le calcul des estimations

• le flux des recrutés maîtres de conférences et chargés de recherche des EPST : il y a des fluctuations chaque année, mais l'ordre de grandeur du flux annuel des recrutés est de 2 500 à 3 000 personnes (de l'ordre de 500 à 600 environ dans les EPST et de 2 000 à 2 500 dans l'enseignement supérieur).

• la population des candidats : cette population (vivier 1) peut être estimée à environ 12-15 000 personnes, à partir de deux calculs différents :

- 8 600 dossiers de qualification à la fonction de maître de conférences sont acceptés par an, ce qui correspond à environ 7 000 personnes physiques, du fait des possibilités de candidatures sur plusieurs sections. Par ailleurs, on sait qu'un peu plus de 40 % des recrutés de l'année n, ont été qualifiés aux années n-1 à n-4 (période pendant laquelle la qualification reste valable). Si la probabilité d'être recruté est indépendante de l'ancienneté de la qualification, il y aurait un stock d'environ 3 000 (40 % de 7000) qualifiés des années antérieures qui sont candidats une année donnée. Il convient en outre d'ajouter un certain nombre de candidatures qui se portent exclusivement sur les EPST, ce qui amène à un total de candidats d'environ 12-15 000 personnes,

- le taux de pression sur les postes de maîtres de conférences est de 6,9. Ce chiffre est basé sur une estimation du nombre de candidats (personnes physiques) à partir du nombre de qualifiés : il doit être diminué quelque peu pour tenir compte des qualifications dans plusieurs sections. Si on adopte la valeur 5 à 5,5 pour le taux de pression, on retrouve l'estimation de 12-15 000 personnes environ pour le nombre de candidats.

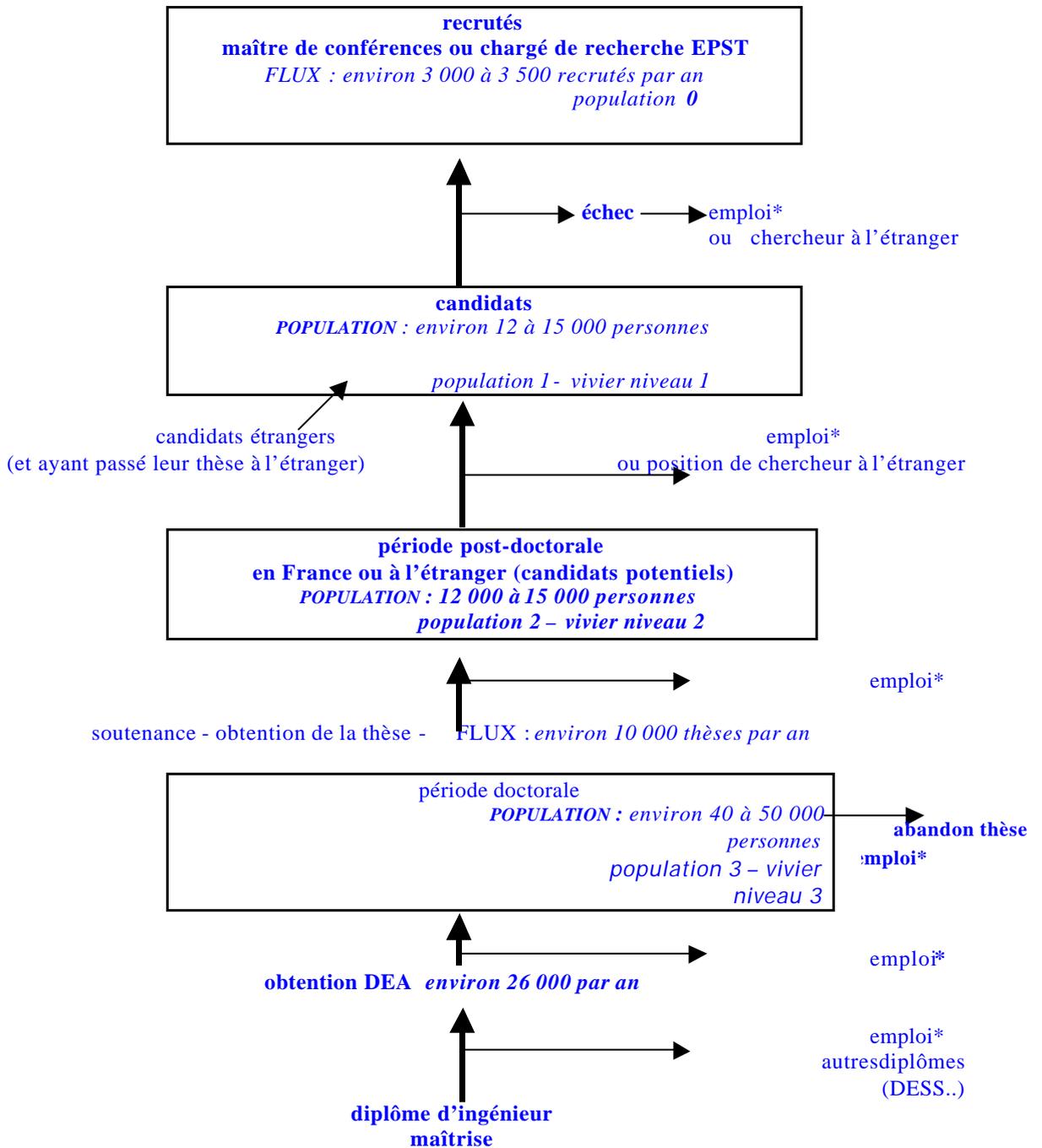
• la population post-doctorale et des candidats potentiels : nous estimons cette population (vivier 2) à environ 12 000 à 15 000 personnes, à partir de deux calculs différents :

- l'existence de 12 000 candidats suppose une population de 'candidats potentiels' nécessairement plus élevée, car une fraction de cette population ne se porte pas candidat la première année après la thèse, afin de consolider le dossier de publications ; cette fraction n'est pas très élevée et ne joue réellement que pour les sciences humaines et sociales. Le fait que certains candidats étrangers ne soient pas inclus dans la population de post-doctorants issus du doctorat français tend à accroître la population des candidats. Nous nous en tenons donc à une différentielle modeste entre les deux populations,

- environ 10 000 doctorats sont délivrés en France chaque année. Plus d'un tiers de ces doctorants effectue une période post-doctorale, dont la durée moyenne peut être estimée à 3 ou 4 ans.

• la population des doctorants : elle peut être estimée à 40 à 50 000 individus environ (vivier 3), considérant qu'un peu plus de 10 000 thèses sont soutenues en France chaque année et qu'elles durent 3,9 ans en valeur médiane.

Schéma 1. **Vue d'ensemble du cheminement vers le recrutement maître de conférences ou chargé de recherche d'un EPST**



* hors emplois de maîtres de conférences et de chargés de recherche d'un EPST.

I. LES VIVIERES DU CNRS

A. LE VIVIER DES CANDIDATS

1. Le nombre des candidats et les taux de pression

a) Les nombres absolus de candidats

Pour la campagne de recrutements des chercheurs de l'année 2000, 337 postes de chargés de recherche (CR) ont été ouverts au recrutement extérieur par la voie de concours externes (246 en CR2 et 91 en CR1). Ceci correspond à un taux de recrutement d'un peu moins de 3 % par rapport à la population totale des chercheurs¹.

Sur ce total de 337 postes, 85 (soit le quart environ) ont fait l'objet d'affichages thématiques, c'est-à-dire qu'ils concernent une thématique scientifique précisément définie et/ou un thème interdisciplinaire.

Le nombre des candidats au CNRS pour des postes de CR2 est relativement stable pendant les années 1990, tandis que celui des candidats pour des postes CR1 a augmenté d'environ 30 % ces dernières années (tableau 31).

Tableau 31. CNRS – candidats CR2 et CR1 aux concours (1992-2000) - CNRS

Nombre	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
CR2	2744	3492	3256	3100	2694	2614	3366	2969	2828
CR1	819	788	1011	943	1010	810	1042	998	1113
total	3563	4280	4267	4043	3704	3424	4408	3967	3941
% CR2 sur total	77 %	82 %	76 %	77 %	73 %	76 %	76 %	75 %	72 %
base 100 en 92									
CR2	100	127	119	113	98	95	123	108	103
CR1	100	96	123	115	123	99	127	122	136
total	100	120	120	113	104	96	124	111	111

b) Les taux de pression

Le nombre absolu des candidatures doit bien sûr être apprécié au regard des postes offerts, à travers la notion de "taux de pression", c'est-à-dire le nombre moyen de candidats pour un poste ouvert au recrutement.

Le taux de pression des candidatures par rapport aux postes ouverts au niveau chargé de recherche (CR1 et CR2) a augmenté continûment de 1992 à 1996, passant de 9,4 à

¹ Il faut ajouter les recrutements extérieurs au niveau directeur de recherche, au nombre de 11 personnes en 2000, ce qui ne modifie pas le taux indiqué ici.

14,9 (+ 59 %). Il redescend ensuite à 11,7 pour se stabiliser en 1999 et 2000 (tableau 32).

En CR2, les taux de pression ont augmenté de plus de 50 % de 1992 à 1996, pour atteindre 14,6 ; il est ensuite redescendu de 20 %, au taux de pression de 11,5 candidats pour un poste en 2000, ce qui est cependant supérieur au taux de 1992.

Pour les CR1, le taux en valeur absolue est peu différent du taux observé pour les CR2. Il avait augmenté de 80 % de 1992 à 1996, pour atteindre 16,0 candidats pour un poste; il est ensuite redescendu à 12,2 candidats pour un poste, c'est-à-dire à un niveau supérieur à celui des années 1992 et 1993.

La diminution des taux de pression observée depuis le pic de 1996 semble ralentie ou stoppée en 2000. L'année 1996 correspond à un nombre exceptionnellement faible de postes ouverts, à savoir 260, soit un taux de recrutements de 2,3 %. On observe des évolutions symétriques des taux de pression et des taux de recrutements.

Tableau 32. Taux de pression et recrutements aux concours CR (1992-2000) - CNRS

Taux de pression	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
CR2	9,5	12,2	12,7	11,6	14,6	12,7	12,6	11,7	11,5
CR1	8,9	11,1	12,8	15,7	16,0	11,9	14,9	11,7	12,2
total	9,4	11,9	12,7	12,3	14,9	12,5	13,0	11,7	11,7
base 100 en 92									
CR2	100	128	134	122	154	134	133	123	121
CR1	100	125	144	176	180	134	167	131	137
total	100	127	135	131	159	134	138	124	124
nb recrutements	381	360	335	328	248	274	338	339	337
base 100 en 92	100	94	88	86	65	72	89	89	88

c) Les taux de pression par département scientifique

D'un département scientifique à l'autre, ces taux de pression sont très variables. Les départements physique nucléaire et corpusculaire, sciences chimiques et sciences de la vie ont des taux de pression CR2 et CR1 sensiblement inférieurs à la moyenne, compris entre 7 et 10 ; les sciences de l'univers et les sciences de l'homme et de la société à l'inverse ont des taux de 15 à 20 candidats pour un poste (tableau 33).

On remarque le taux de pression très bas, de 5,8 candidats pour un poste, concernant les recrutements CR1 des sciences pour l'ingénieur. Ceci pourrait s'expliquer par le très fort taux d'affichages thématiques de ce département (42,4 %), car on sait (voir ci-dessous) que l'affichage thématique fait (mécaniquement) baisser le taux de pression. Cette explication est d'autant plus plausible qu'en CR2, le taux de pression des sciences pour l'ingénieur est très élevé (13,6 candidats pour un poste).

Tableau 33. Taux de pression aux concours CR par département scientifique - CNRS

Taux de pression	SPM	PNC	SPI	SDU	SC	SDV	SHS	total
CR2	12,9	7,7	13,6	19,1	8,4	9,7	13,6	11,5
CR1	12,1	7,0	5,8	16,0	9,4	10,4	19,2	12,2
base 100 : total								
CR2	112	67	118	166	73	84	118	100
CR1	99	57	48	131	77	85	157	100

SPM : Sciences physiques et mathématiques PNC : Physique nucléaire et corpusculaire SPI : Sciences pour l'ingénieur
 SDU : Sciences de l'univers SC : Sciences chimiques SDV : Sciences de la vie SHS : Sciences de l'homme et de la société

d) Les taux de pression en relation avec les affichages thématiques

On constate une baisse forte et continue de la proportion des affichages thématiques de 1993 à 1997 (de 41 % à 13 %) et une remontée jusqu'en 2000 à 25 % (tableau 34). Le phénomène est identique pour CR2 et CR1, plus accentué dans ce dernier cas.

Tableau 34. Postes aux concours CR2 et CR1 avec affichages thématiques (% du total des postes mis au concours) - CNRS

Pourcentage des postes avec affichage thématique	1993	1997	2000
% affichages thématiques CR2	40 %	15 %	24 %
% affichages thématiques CR1	45 %	4 %	29 %
Total	41 %	13 %	25 % dont : 16 % en SDV, 42 % en SPI

Le taux de pression est sensiblement moindre pour les concours où les postes font l'objet d'un affichage thématique : - 30 % en CR2, - 40 % en CR1 (tableau 35). Le département sciences pour l'ingénieur a la plus forte proportion de postes faisant l'objet d'un affichage thématique, notamment en CR1, ce qui tendrait à expliquer son moindre taux de pression.

Retenons finalement qu'il convient d'interpréter avec prudence les taux de pression et leurs évolutions, puisqu'ils dépendent beaucoup de l'importance relative des postes faisant l'objet d'un affichage thématique.

Tableau 35. Taux de pression aux concours CR2 et CR1 avec et sans affichages thématiques - CNRS

Année 2000	Pression		Pression – base 100 sans affichage thématique	
	sans affichage thématique	avec affichage thématique	sans affichage thématique	avec affichage thématique
CR2	11,5	8,3	100	72
CR1	12,2	6,9	100	57

e) Les taux de pression par discipline (sections du CNRS)

Les mathématiques sont la discipline où le taux de pression est le plus fort (21,6 candidats par poste), l'astronomie arrive en deuxième position : près de 20 candidats par poste (tableau 36). Quatre disciplines des sciences de l'homme et de la société ont des taux supérieurs à 15. La physique théorique, la biologie cellulaire et la géophysique ont aussi des taux élevés, supérieurs à 12,5. On note que les sciences et techniques de l'information ont un taux de pression de 13,3 candidats pour un poste, et ceci malgré des niveaux de recrutements élevés.

A l'inverse, plusieurs disciplines des sciences de la vie ont des taux de pression assez bas : entre 4,7 et 6,6 candidats pour un poste (biologie végétale, biologie moléculaire, neurosciences, écologie). Il en est de même de certaines disciplines de la physique et de la chimie).

Tableau 36. Taux de pression les plus forts et les plus faibles - concours CR 2001

Taux de pression forts (CR)				Taux de pression faibles (CR)			
section		taux pression	nb postes	section		taux pression	nb postes
1	mathématiques	21,6	17	27	biologie végétale	4,7	12
14	astronomie – syst. solaire	19,7	9	19	chimie du solide	5,3	15
36	sociologie	15,6	12	20	biomolécules	5,6	19
38	unité de l'homme - diversité	15,6	8	29	neurosciences	5,7	12
37	économie et société	15,4	11	5	physique, mat. cond.	6,5	11
33	histoire - monde moderne	15,2	9	6	physique, mat. cond.	6,6	13
2	physique, théories, modèles	14,4	9	17	chimie - molécules	6,6	14
7	S&T de l'information	13,3	52	21	biomolécules	6,6	18
24	biologie cellulaire	12,9	15	30	écosystèmes - écologie	6,6	18
13	géophysique - géochimie	12,9	9				

2) Les caractéristiques du vivier des candidats CNRS

a) Type d'activité

On observe que 26,8 % des candidats CR2 sont des fonctionnaires ou maîtres de conférences (tableau 37). Par ailleurs, 65 % des candidats disposent de contrats à durée déterminée ou d'emplois précaires¹ et environ 10 % sont des salariés du privé. On peut estimer à environ 25 % la proportion de ceux qui sont en séjour post-doctoral à l'étranger².

¹ La rubrique 'secteur privé y compris associations Loi 1901' comprend des emplois précaires.

² Les rubriques 'boursier – vacataire – contractuel en France' et 'secteur privé y compris associations Loi 1901' incluent des personnes se trouvant à l'étranger, mais donnant une adresse en France.

Tableau 37. Types d'activité des candidats CR2 au concours 2000

Type d'activité des candidats CR 2 au CNRS	Proportion
boursiers, vacataires, contractuels (post-docs) en France (1)	37,3 %
secteur privé, y compris associations loi 1901 (2)	17,6 %
boursiers et contractuels (post-docs) à l'étranger	18,2 %
fonctionnaires hors enseignement supérieur	10,0 %
maîtres de conférences	16,8%
Total	100,0 %

Les fonctionnaires et les maîtres de conférences représentent 17,4 % des candidats CR1 (tableau 38). Plus de la moitié a un emploi précaire ou à durée déterminée ; plus du quart se trouve en post-doc à l'étranger.

Tableau 38. Types d'activité des candidats CR1 au concours 2000

Type d'activité des candidats CR 1 au CNRS	Proportion
boursiers, vacataires, contractuels (post-doc) en France (1)	40,6 %
secteur privé, y compris associations loi 1901 (2)	21,4 %
boursiers et contractuels (post-docs) à l'étranger	23,6 %
fonctionnaires hors enseignement supérieur	9,2 %
maîtres de conférences	8,2 %
Total	100,0 %

notes sur les tableaux 38 et 39 :

(1) essentiellement dans enseignement supérieur et recherche ; il semble que la proportion de post-docs en France soit sur-estimée, par rapport à ce qu'on sait par ailleurs. Il pourrait se faire que des post-docs candidatant depuis l'étranger donnent par exemple l'adresse de leur famille en France.

(2) les salariés du secteur privé recouvrent probablement largement des situations qui sont en réalité celles de post-docs en France, puisque les associations loi 1901 sont ici incluses.

b) L'âge moyen des candidats

En CR2, les disciplines des sciences de la matière ont des candidats âgés de 29,5 ans (tableau 39). En sciences de la vie, l'âge moyen est de plus de 31 ans et en sciences humaines et sociales de plus de 32 ans. Dans ces deux dernières disciplines, les candidats sont pratiquement tous en butée de l'âge limite au concours CR2¹.

En CR1, l'âge moyen des candidats est de 36 ans et 7 mois, avec le cas particulier notable des sciences humaines et sociales, pour lesquelles l'âge moyen des candidats CR1 est de plus de 39 ans.

¹ Cet âge limite est de 31 ans accomplis dans l'année du concours. Il existe des dérogations de limite d'âge pour les personnes ayant des enfants, ce qui explique que la moyenne des âges puisse être supérieure à 31 ans.

Tableau 39. Age des candidats CR2 et CR1 par département scientifique

Age	SPM	PNC	SPI	SDU	SC	SDV	SHS	ensemble
CR2	29 ans 3 mois	28 ans 7 moi	29 ans 8 mois	30 ans 3 mois	29 ans 11 mois	31 ans 3 mois	32 ans 4 mois	30 ans 7 mois
CR1	34 ans 8 mois	34 ans 6 mois	36 ans 10 mois	33 ans 6 mois	36 ans 11 mois	35 ans 10 mois	39 ans 1 mois	36 ans 7 mois

SPM : Sciences physiques et mathématiques

PNC : Physique nucléaire et corpusculaire

SPI :

Sciences pour l'ingénieur

SDU : Sciences de l'univers

SC : Sciences chimiques

SDV : Sciences de la vie

SHS : Sciences de

l'homme et de la société

c) La nationalité des candidats

Le contraste est très net entre les concours CR2 et CR1 : 10 % d'étrangers dans le premier cas, 38 % dans l'autre (tableau 40). L'interprétation du taux très élevé de candidats étrangers pour les concours CR1 mérite une analyse plus fouillée. Il peut éventuellement, mais pas nécessairement, témoigner de tensions sur le recrutement.

Tableau 40. Candidats étrangers aux grades de CR2 et CR1 – concours 2000

Candidats étrangers	En nombre de candidats			En %		
	Français	Étrangers	ensemble	Français	Étrangers	ensemble
CR2	2505	273	2778	90 %	10 %	100 %
CR1	674	417	1091	62 %	38%	100 %
ensemble	3179	690	3869	82 %	18 %	100 %

La proportion de candidats étrangers au concours varie selon les grandes disciplines ou départements scientifiques (tableau 41). En CR2, près de 20 % des candidats du département sciences physiques et mathématiques sont des étrangers, contre seulement 5,9 % en sciences de la vie, les autres domaines se situant autour de 10 %. En CR1, près de 72 % des candidats SPM sont étrangers, les autres disciplines étant situées entre 40 % et 60 %. Les exceptions sont les sciences de l'univers (30 %) et surtout les sciences humaines et sociales (moins de 20 %).

Les taux élevés (entre 40 % et 70 %) de candidatures étrangères en CR1 dans les sciences de la matière et de la vie posent une question importante : soit il s'agit d'une politique pour introduire une certaine proportion d'étrangers parmi les chercheurs, via le concours CR1¹, soit une question d'attractivité se pose pour les jeunes chercheurs confirmés.

¹ Rappelons que sur le total CR1 + CR2, environ 25 % des candidats et des postes concernent les CR1.

Tableau 41. Candidats étrangers aux grades de CR2 et CR1 par département scientifique (en % du total des candidats) – concours 2000

	SPM	PNC	SPI	SDU	SC	SDV	SHS	ensemble
CR2	19,5 %	13,2 %	9,4 %	7,5 %	7,8 %	5,9 %	9,8 %	9,8 %
CR1	71,7 %	57,1 %	52,0 %	30,6 %	60,6 %	41,6 %	19,7%	38,2 %

SPM : Sciences physiques et mathématiques
Sciences pour l'ingénieur

PNC : Physique nucléaire et corpusculaire

SPI :

SDU : Sciences de l'univers SC : Sciences chimiques SDV : Sciences de la vie SHS : Sciences de l'homme et de la société

On remarque que les proportions d'étrangers parmi les candidats CR1 sont d'autant plus faibles, dans un département, que la proportion de recrutements en CR1 dans le total

CR1 + CR2 est élevée (tableau 42) : tout se passe comme s'il y avait une "culture" disciplinaire : certaines disciplines (sciences physiques et mathématiques, physique nucléaire et corpusculaire, sciences chimiques) recrutent essentiellement au niveau CR2 (plus de 80 %) et le petit nombre de postes mis au concours au niveau CR1 concerne des cas particuliers, parmi lesquels un grand nombre d'étrangers (60 à 70 %). Au contraire, d'autres disciplines (sciences de l'univers, sciences de la vie, sciences humaines et sociales) recrutent assez largement en CR1 (de l'ordre du tiers des recrutements CR), qui est également considérée comme la voie normale. Les étrangers représentent 20 à 40 % du total des candidats dans le concours CR1 - ce qui n'est cependant pas du tout négligeable.

Tableau 42. Proportion des postes mis au concours au niveau CR1 par rapport au total des postes CR (CR1 + CR2), par département scientifique – concours 2000

	SPM	PNC	SPI	SDU	SC	SDV	SHS	ensemble
CR1 sur total	18,2 %	15,4 %	26,3 %	34,6 %	14,1 %	34,9 %	32,3 %	27,0 %

SPM : Sciences physiques et mathématiques
Sciences pour l'ingénieur

PNC : Physique nucléaire et corpusculaire

SPI :

SDU : Sciences de l'univers SC : Sciences chimiques SDV : Sciences de la vie SHS : Sciences de l'homme et de la société

B. LES TRAJECTOIRES DES LAURÉATS DEPUIS LA PÉRIODE POST-DOCTORALE

1. Caractéristiques générales

a) L'âge des lauréats

Les lauréats sont légèrement plus jeunes, en moyenne, que l'ensemble des candidats, la différence étant surtout sensible pour les CR1 en sciences humaines et sociales (tableau 43).

Le département sciences physiques et mathématiques recrute en CR2 plus de 3 ans plus jeune que les sciences humaines et sociales et 2 ans et demi plus jeune que les sciences de la vie.

Tableau 43. Age des candidats et lauréats CR2 et CR1 au concours 2000

Age	SPM	PNC	SPI	SDU	SC	SDV	SHS	ensemble
C-CR2	29 ans 3 mois	28 ans 7 moi	29 ans 8 mois	30 ans 3 mois	29 ans 11 mois	31 ans 3 mois	32 ans 4 mois	30 ans 7 mois
C-CR1	34 ans 8 mois	34 ans 6 mois	36 ans 10 mois	33 ans 6 mois	36 ans 11 mois	35 ans 10 mois	39 ans 1 mois	36 ans 7 mois
L-CR2	28 ans 10 mois	29 ans	29 ans 2 mois	30 ans 5 mois	29 ans 9 mois	31 ans 5 mois	32 ans	30 ans 5 mois
L-CR1	33 ans 7 mois	34 ans 4 mois	35 ans 3 mois	33 ans 2 mois	36 ans 6 mois	36 ans 3 mois	36 ans 11 mois	35 ans 10 mois

C-CR2 et C-CR1 : candidats CR2 et CR1

L-CR2 et L-CR1 : lauréats CR2 et CR1

SPM : Sciences physiques et mathématiques
Sciences pour l'ingénieur

PNC : Physique nucléaire et corpusculaire

SPI :

SDU : Sciences de l'univers SC : Sciences chimiques SDV : Sciences de la vie SHS : Sciences de l'homme et de la société

b) Les étrangers lauréats

En CR2, 9,8 % des candidats sont des étrangers, mais les étrangers représentent seulement 6,1 % des lauréats. Ceux-ci sont originaires, à 69 %, des pays de l'Union européenne et, à 25 % des autres pays d'Europe (tableau 44). Le seul département significativement différent de la moyenne est celui des sciences pour l'ingénieur, pour lequel 14,3 % des recrutés CR2 sont étrangers.

En CR1, les étrangers représentent 38,2 % des candidats et 44,3 % des lauréats. Ceux-ci viennent à 65 % de l'Union européenne et à 14 % d'Amérique du Nord. En sciences physiques et mathématiques et sciences chimiques, les deux tiers des lauréats CR1 sont des étrangers, contre le quart seulement en sciences de l'univers et en sciences humaines et sociales.

Finalement, pour l'ensemble des recrutements de chargés de recherche, 16,4 % des lauréats sont des étrangers, avec une variation entre à peine plus de 10 % dans les sciences de l'univers et plus de 20 % dans les sciences de la vie.

Tableau 44. Candidats et lauréats étrangers aux grades de CR2 et CR1 par département scientifique (en % du total des candidats et des lauréats) – concours 2000

	SPM	PNC	SPI	SDU	SC	SDV	SHS	ensemble
C-CR2	19,5 %	13,2 %	9,4 %	7,5 %	7,8 %	5,9 %	9,8 %	9,8 %
C-CR1	71,7 %	57,1 %	52,0 %	30,6 %	60,6 %	41,6 %	19,7%	38,2 %
L-CR2	8,3 %	9,1 %	14,3 %	5,9 %	5,5 %	2,8 %	4,5 %	6,1 %
L-CR1	62,5 %	50,0 %	33,3 %	22,2 %	66,7 %	52,6 %	28,6 %	44,3 %
L-CR	18,2 %	15,4 %	18,4 %	11,5 %	14,1 %	20,2 %	12,3 %	16,4 %

SPM : Sciences physiques et mathématiques PNC : Physique nucléaire et corpusculaire SPI : Sciences pour l'ingénieur
SDU : Sciences de l'univers SC : Sciences chimiques SDV : Sciences de la vie SHS : Sciences de l'homme et de la société

On note que la proportion d'étrangers recrutés CR2 a eu tendance à augmenter jusqu'au milieu des années 1990, pour décroître assez sensiblement depuis, passant de 15 % à 6 % entre 1996 et 2000 (tableau 45).

Le profil d'évolution des recrutements CR1 ne fait pas apparaître de tendance notable.

Tableau 45. Lauréats CR2 et CR1 de nationalité étrangère sur la période 1986 – 2000 (proportion)

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
CR2	10 %	8 %	6 %	12 %	15 %	12 %	Tabl 4 %	14 %	12 %	14 %	15 %	14 %	8 %	8 %	6 %
CR1	36 %	25 %	31 %	35 %	49 %	43 %	41 %	48 %	42 %	48 %	35 %	35 %	41%	36 %	44 %

2. La trajectoire professionnelle des lauréats

a) La trajectoire professionnelle des lauréats en termes de diplôme

Presque 25 % des lauréats CR aux concours du CNRS sont titulaires, en plus de leur thèse, d'un diplôme d'ingénieur ou sortent d'une école normale supérieure (tableau 46).

Tableau 47. Diplômes autres que le doctorat des lauréats CR

Diplômes autres que le doctorat des lauréats CR	en nombre	en %
Ecoles Normales Supérieures	25	7,0 %
Polytechnique	10	2,8 %
Autres Ecoles d'ingénieur	49	13,6 %
total lauréats	359	100 %

b) La trajectoire professionnelle des lauréats en termes de situation professionnelle pendant la période post-doctorale

Aux concours CR2, 16,8 % des candidats et 11,8 % des lauréats sont des maîtres de conférences (tableau 47). En outre, 9,1 % des lauréats sont déjà fonctionnaires, ce qui porte à 20 % la proportion des lauréats agents de l'Etat. 14,2 % des lauréats (et 18,2 % des candidats) effectuent un séjour post-doctoral à l'étranger.

Au concours CR1 (tableau 48), les maîtres de conférences ne sont que 5,2 % des lauréats et les fonctionnaires 6,2 %. En revanche, la proportion de lauréats en post-doc à l'étranger est de 24,8 %.

Tableau 48. Types d'activité des candidats et lauréats CR2 au concours 2000

Type d'activité des CR 2 au CNRS	candidats	lauréats
boursiers, vacataires, contractuels (post-docs) en France	37,3 %	42,8 %
secteur privé, y compris associations loi 1901	17,6 %	22,1 %
boursiers et contractuels (post-docs) à l'étranger	18,2 %	14,2 %
fonctionnaires hors enseignement supérieur	10,0 %	9,1 %
maîtres de conférences	16,8%	11,8 %
Total	100,0 %	100,0 %

Tableau 49. Types d'activité des candidats et lauréats CR1 au concours 2000

Type d'activité des CR1 au CNRS	candidats	lauréats
boursiers, vacataires, contractuels (post-docs) en France	40,6 %	44,2 %
secteur privé, y compris associations loi 1901	21,4 %	19,6 %
boursiers et contractuels (post-docs) à l'étranger	23,6 %	24,8 %
fonctionnaires hors enseignement supérieur	9,2 %	6,2 %
maîtres de conférences	8,2 %	5,2 %
Total	100,0 %	100,0 %

c) La trajectoire professionnelle des lauréats en termes de laboratoire d'accueil de préparation de la thèse

On observe que 86 % des lauréats CR2 ont préparé leur thèse dans un laboratoire reconnu par le CNRS. Les sciences humaines et sociales se différencient du reste, puisque 38 % des recrutés CR2 n'ont pas fait leur thèse dans un laboratoire reconnu par le CNRS.

Sur ce total de 86 % de docteurs lauréats issus des laboratoires reconnus par le CNRS parmi les lauréats, près de la moitié (42 %) est affectée après son recrutement dans son laboratoire de thèse (tableau 49). Cette caractéristique est particulièrement marquée en sciences pour l'ingénieur et sciences de l'univers (plus de la moitié des CR2 recrutés retournent dans leur laboratoire de thèse). Cette caractéristique est presque absente de la physique nucléaire et corpusculaire.

Le fait que 71 % des recrutés CR1 ont fait leur thèse dans un laboratoire CNRS relativise la portée de l'apparente internationalisation très forte du recrutement CNRS. Hormis en sciences pour l'ingénieur et en sciences humaines et sociales, les lauréats CR1 retournent relativement peu dans leur laboratoire de thèse.

Tableau 50. Laboratoire de doctorat et d'affectation des lauréats CR2 et CR1, par département scientifique – concours 2000

Pourcentage des lauréats ayant fait		SPM	PNC	SPI	SDU	SC	SDV	SHS	ensemble
CR 2	doctorat dans labo CNRS	100 %	70 %	92 %	94 %	90 %	87 %	62 %	86 %
	dont : affecté dans labo thèse	39 %	14 %	59 %	56 %	40 %	37 %	44 %	42 %
CR 1	doctorat dans labo CNRS	50 %	-	83 %	100 %	100 %	62 %	72 %	71 %
	dont : affecté dans labo thèse	0 %	-	60 %	14 %	0 %	15 %	46 %	29 %

C. LE CAS DE QUELQUES DISCIPLINES

1. Les taux de pression

Pour les sciences et techniques de l'information¹, il y a une pression très forte des candidatures dès lors qu'il n'y a pas d'affichage thématique, ce qui signifierait que le vivier est abondant. On constate cependant un faible taux pour les CR1 avec affichage (tableau 50). Ceci peut constituer un indice de la difficulté à recruter dans certains domaines à un certain niveau d'expérience, ou d'affichage sur des thèmes extrêmement spécialisés.

Pour la biologie moléculaire, la pression est très sensiblement moindre que pour les sciences et techniques de l'information en CR2 (elle est trois fois plus faible) ; en CR1, elle est variable.

La chimie moléculaire a une situation similaire à celle de la biologie moléculaire. On remarque le taux de pression quasi nul pour les postes CR1 avec affichage, ce qui peut être un indice d'une difficulté à recruter dans certains domaines à un certain niveau d'expérience ou de très fine spécialisation thématique des concours.

En histoire moderne, les taux de pression sont élevés pour les postes sans affichage, similaires à ce que l'on observe pour les sciences et techniques de l'information : il y a entre 16 et

25 candidats pour chaque poste. Les taux sont sensiblement moindres dès lors qu'il y a affichage.

¹ Dans ce paragraphe, l'analyse ne porte que sur la section 7 du CNRS, même si nous employons les termes S&T de l'information ou STIC, pour faciliter la lecture.

Tableau 51. Taux de pression 2000 et 2001 pour les disciplines choisies

Conco urs 2000	S&T de l'information (SPI-7)		bio-molécules (SDV - 20)		molécules synthèse (SC-16)		monde moderne (SHS-33)	
	sans affichage	avec affichage	sans affichage	avec affichage	sans affichage	avec affichage	sans affichage	avec affichage
CR2	25,0	7,4	9,7	9,0	11,6	14,3	16,0	-
CR1	15,0	5,0	19,0	2,0	5,0	-	23,0	8,0

Conco urs 2001	S&T de l'information (SPI-7)		bio-molécules (SDV - 20)		molécules synthèse (SC-16)		monde moderne (SHS-33)	
	sans affichage	avec affichage	sans affichage	avec affichage	sans affichage	avec affichage	sans affichage	avec affichage
CR2	16,0	10,7	6,4	3,6	7,1	13,0	17,3	3,7
CR1	23,3	5,5	9,5	4,0	12,0	5,0	24,7	-

2. Les caractéristiques des candidats de la section STI

Cette section concerne la discipline (section) sciences et techniques de l'information du CNRS. Pour le concours 2000, nous avons recueilli des informations sur les caractéristiques et le parcours professionnel des candidats¹.

a) Les candidats 2000 au concours CR2 du CNRS

Ces candidats sont principalement des hommes (84 %), très majoritairement d'origine française (88 %), dont la moyenne d'âge est de 29,5 ans (tableau 51).

Ils peuvent être regroupés dans trois grandes catégories caractéristiques de leur parcours professionnel :

- les candidats qui ont été ou sont ATER et/ou moniteurs (31 %),
- ceux qui ont effectué ou effectuent un post-doctorat à l'étranger (36 %),
- ceux qui ont effectué ou effectuent un post-doctorat en France (23 %).

Environ 45 % des candidats ont un diplôme de grande école (école d'ingénieurs) en plus de leur doctorat ou ont eu leur doctorat après être entrés dans une école normale supérieure (ENS).

Une partie significative des candidats (environ 10 %) sont des Français, jeunes, qui possèdent un diplôme en plus de leur doctorat et qui ont effectué un post-doctorat à l'étranger. De même, une grande partie des candidats (plus de 13 %) des ATER-moniteurs est relativement jeune et possède un autre diplôme que le doctorat.

¹ Nous n'avons pas eu accès aux dossiers des candidats reçus, mais comme ceux-ci, dans cette section, ne représentent que 8 % des candidats, les statistiques ne sont pas significativement modifiées.

Tableau 52. Les candidats au concours CR2 non thématique du CNRS en 2000 dans la section S&T de l'information

<u>Situation actuelle et passée</u>		
	Effectif	% / Total
ATERMoniteur	23	31,08
Autre	7	9,46
PDE	27	36,49
PDF	17	22,97
Total	74	100,00

<u>Genre</u>		
	Effectif	% / Total
Femme	12	16,22
Homme	62	83,78
Total	74	100,00

<u>Autre diplôme</u>		
	Effectif	% / Total
non	40	54,05
oui	34	45,95
Total	74	100,00

<u>Etranger</u>		
	Effectif	% / Total
non	65	87,84
oui	9	12,16
Total	74	100,00

Sources : CNRS, traitements OST.

Note : ATER : attaché temporaire d'enseignement et de recherche, PDE : post-doctorat à l'étranger PDF : post-doctorat en France

b) Les candidats 2000 - concours CR1 - section sciences et techniques de l'information - CNRS

Les candidats au concours CR1 sont principalement des hommes (87 %), de 36,5 ans de moyenne d'âge. Près de 90 % d'entre eux sont de nationalité étrangère.

Les deux tiers affirment avoir fait un post-doctorat à l'étranger et près de 40 % de ces candidats sont maîtres de conférences.

De fait, 25 % des candidats sont des maîtres de conférences ayant fait un post-doctorat à l'étranger, la plupart d'entre eux étant de nationalité étrangère.

Tableau 53. Les candidats au concours CR1 non thématique du CNRS en 2000 dans la section S&T de l'information

Activité passée		
	Effectif	% / Total
Autre	2	12,50
Maître de conférence	2	12,50
Maître de conférence avec Post doc à l'étranger	4	25,00
Post doctorat à l'étranger	6	37,50
Post doctorat en France	2	12,50
Total	16	100

Genre		
	Effectif	% / Total
Femme	2	12,50
Homme	14	87,50
Total	16	100

Nationalité étrangère		
	Effectif	% / Total
Non	2	12,50
Oui	14	87,50
Total	16	100

Sources : CNRS, traitements OST

3. Entretiens

Nous présentons ci-après une synthèse de quatre entretiens réalisés avec des CR2 d'une trentaine d'années ayant effectué un post-doctorat à l'étranger. Ces jeunes chercheurs ont été recrutés en 1998 et 1999 à l'INRIA (discipline sciences et techniques de l'information) pour deux d'entre eux et à l'INSERM (discipline biologie moléculaire) pour les deux autres.

Ces deux institutions publiques de recherche ont le même statut que le CNRS (ce sont des établissements publics à caractère scientifique et technologique) et ont donc à peu près les mêmes critères et modalités de recrutement que le CNRS.

S'agissant de la question des viviers et des carrières, les points essentiels qui ressortent de ces entretiens sont les suivants :

- le post-doctorat à l'étranger est perçu comme une condition indispensable pour le recrutement ;
- tout aussi important est le fait d'avoir conservé une forte relation avec un laboratoire de l'institution dans laquelle on souhaite postuler – ce laboratoire étant le plus souvent celui où l'on a fait sa thèse ; de fait le concours de recrutement suppose la présentation d'un projet de recherche conjointement avec un laboratoire, ce qui signifie aussi que la réputation du laboratoire de thèse et celui où l'on a fait son post-doctorat sont des éléments importants ;

- le statut de chercheur tel qu'il existe en France et le fait de ne pas avoir d'obligations d'enseignement, sont considérés comme des aspects très attractifs, malgré le niveau de salaire : le recrutement dans un poste CR2 est vu comme la possibilité de faire vraiment de la recherche sa profession, et si, tel est l'objectif qu'on se donne, alors il n'y a pas d'autre alternative, au moins à court terme ; c'est ce qui explique également l'attractivité des concours pour les jeunes chercheurs post-doctorants étrangers ;
- l'expérience de post-doctorant à l'étranger, d'une durée de un à trois ans, est considérée à la fois comme très intéressante, voire irremplaçable, mais aussi comme nécessairement transitoire du fait du manque de protection sociale et de la précarité de l'emploi ;
- le fait de postuler de l'étranger aux concours en France reste un exercice compliqué et coûteux, malgré des améliorations récentes ; la lisibilité des procédures et des critères n'est pas toujours considérée comme suffisante ;
- les questions des conditions de travail et de l'autonomie scientifique des jeunes chercheurs sont considérées comme très importantes et devant faire l'objet d'une grande attention ;
- l'approche de l'âge limite de 31 ans pour postuler aux concours CR2 est ressentie avec inquiétude par les post-doctorants à l'étranger, car l'alternative est alors de s'expatrier ou de changer d'orientation professionnelle en rentrant en France ; la question des conditions de retour peut alors être délicate.

II. LES VIVIERS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Avertissement :

Au niveau des candidatures, les données du ministère de l'éducation nationale sont relatives à des dossiers de qualification. Une personne pouvant présenter son dossier de qualification dans plusieurs sections simultanément, il en résulte que nous ne disposons pas de décomptes en personnes physiques. De même, il n'existe pas de statistique centralisée des candidatures.

Dans ce qui suit, pour éclairer la réflexion, et à titre exploratoire, nous proposons des estimations du nombre de personnes physiques - indispensables pour parler des viviers. Nous explicitons en détail les hypothèses faites et les calculs réalisés, pour que tout un chacun soit juge de la plausibilité de nos estimations et, au besoin, effectue ses propres estimations en prenant d'autres hypothèses.

A. LE VIVIER DES CANDIDATS : NOMBRE ET TAUX DE PRESSION

Le nombre de candidats à un poste de maître de conférences n'est pas connu directement : on ne connaît que deux choses :

- le nombre de dossiers de qualification ayant été acceptés (tableau 53, colonne B),

- la date de la qualification des lauréats (la qualification est valable quatre années), donc le pourcentage de recrutés de l'année ayant été qualifiés cette même année (colonne C).

Si on fait l'hypothèse que le taux de réussite aux concours est indépendant de l'année de qualification, on peut estimer le nombre de candidatures à 100 B/C (colonne D).

Nous proposons (pour le total national seulement) une correction pour tenir compte des dossiers multiples de qualification, en affectant un coefficient de 0,8 au nombre de dossiers pour passer en personnes physiques.

Le nombre de dossiers soumis à la qualification (colonne A) est de plus de 15 000, ce qui donnerait un peu plus de 12 000 personnes physiques. Le nombre de candidats (en personnes physiques estimées : colonne D) est donc de près de 12 000. Ce nombre est à rapprocher d'un nombre de recrutements proche de 2 200 (colonne E).

Tableau 54. Qualification, estimation des candidatures et recrutements des maîtres de conférences – concours 2000

Discipline	Dossiers qualification examinés en 2000 A	Candidatures (dossiers) qualifiées en 2000 B	% de qualifiés 2000 dans recrutés 2000 C	Estimation candidatures pour recrutement 2000** D = 100 B/C	Candidats recrutés en 2000 E
S&T de l'information - informatique	459	291	67,1 %	434	146
biochimie – biologie moléculaire	802	454	27,6 %	1645	29
chimie organique - minérale	540	399	27,6 %	1446	58
histoire monde contemporain	409	246	49,2 %	500	61
toutes sections (nombre de dossiers)*	15 449	8 652	57,8 %	14 969	2 186***
toutes sections (personnes physiques) (estimation)*	12 359	6 922	57,8 %	11 975	2 186***

* Un même candidat peut être qualifié dans plusieurs sections : le nombre de personnes physiques concernées est un peu inférieur aux nombre des dossiers ; pour passer d'un nombre de dossiers à un nombre de personnes physiques, on applique un coefficient de 0,8, qui est une simple estimation de correction de biais. Nous n'appliquons cette correction qu'au total toutes sections.

** On suppose que tous les qualifiés 2000 se sont présentés aux concours ; en outre, un certain nombre des qualifiés des 4 années précédentes non recrutés se sont présentés. On suppose que le taux de réussite est indépendant de l'année de qualification, ce qui permet d'estimer le nombre de candidats à 100 B/C

*** 2359 postes mis au recrutement, dont 2186 pourvus et dont 2125 par concours externe (hors concours réservés)

L'examen de la situation au niveau de quatre sections (disciplines) révèle la grande hétérogénéité des situations (tableau 53) : plus des deux tiers des dossiers de la discipline sciences et techniques de l'information – informatique correspondent à des qualifiés de la même année, contre à peine plus du quart en biochimie - biologie moléculaire et en chimie organique - minérale. Ceci suggère que dans ces deux

dernières disciplines, il existe un vivier constitué de nombreuses personnes, avec un phénomène de "file d'attente".

S'agissant des taux de pression à la qualification (nombre de candidatures pour une acceptée) (tableau 54), on observe une assez grande stabilité entre les disciplines (taux compris entre 1,4 et 1,8). En revanche, les taux de pression au recrutement sont extrêmement variables : de plus de 56 pour la biochimie - biologie moléculaire à 3 pour les sciences et techniques de l'information - informatique. Même si les chiffres indiqués ne sont que des estimations qui reposent sur des hypothèses de calcul, il n'en reste pas moins que le taux de pression en biochimie - biologie moléculaire est très élevé, celui des sciences et techniques de l'information - informatique assez faible. Le fait majeur ici est l'hétérogénéité.

Le taux de pression national à la qualification est de 1,8 et au recrutement de 5,5, si on effectue la correction sur les dossiers de qualification multiples.

Tableau 55. Taux de pression à la qualification et au recrutement - concours maîtres de conférences 2000

Discipline	Taux de pression	
	à la qualification F=A/B	au recrutement** G=D/E
S&T de l'information - informatique	1,6	3,0
biochimie – biologie moléculaire	1,8	56,7
chimie organique - minérale	1,4	24,9
histoire monde contemporain	1,7	8,2
toutes sections (nombre de dossiers)*	1,8	6,9*
toutes sections (personnes physiques) (estimation)*	1,8	5,5

* Un même candidat peut être qualifié dans plusieurs sections : le nombre de personnes physiques concernées est un peu inférieur au nombre des dossiers ; pour passer d'un nombre de dossiers à un nombre de personnes physiques, on applique un coefficient de 0,8, qui est une simple estimation de correction de biais. Nous n'appliquons cette correction qu'au total toutes sections.

** Les chiffres sont approximatifs du fait que d'une part, sauf pour la dernière ligne, il s'agit de dossiers de candidatures et pas de candidats, et que d'autre part un qualifié d'une section peut candidater à un poste d'une autre section.

B. LES TRAJECTOIRES DES LAURÉATS DEPUIS LA PÉRIODE POST-DOCTORALE

1 Caractéristiques générales

A la différence des recrutements de chargés de recherche des EPST, il n'y a pas d'âge limite pour le recrutement comme maître de conférences. Pour les sciences de la matière et de la vie, ceci ne change pas beaucoup l'âge moyen au recrutement, qui est inférieur de 3 ans de l'âge moyen toutes sections confondues (tableau 55).

La situation des sciences humaines et sociales est profondément différente, puisque l'âge moyen au recrutement est de plus de 37 ans. Ceci constitue un élément majeur dans la compréhension des phénomènes de vivier et d'attractivité.

Tableau 56. Age moyen au recrutement des maîtres de conférences – concours 2000

Grande discipline	Age moyen recrutement maîtres de conférences	Effectif
Sciences de la matière et de la vie	30 ans et 8 mois	970
droit	31 ans et 8 mois	326
sciences humaines et sociales	37 ans et 4 mois	830
ensemble	33 ans et 5 mois	2 186

2. Les trajectoires professionnelles des lauréats

a) De la qualification au recrutement

A l'échelle nationale, 14,6 % des qualifiés de l'année 2000 ont été recrutés comme maîtres de conférences cette même année (tableau 56). Là encore, la situation est extrêmement variable d'une discipline à l'autre : plus du tiers des qualifiés 2000 en sciences et techniques de l'information - informatique ont été recrutés, contre moins de 2 % en biochimie - biologie moléculaire.

Tableau 57. Les qualifiés 2000 recrutés en 2000 comme maîtres de conférences

Discipline	qualifiés 2000	qualifiés 2000 et recrutés 2000	% des qualifiés 2000 qui sont recrutés en 2000
	B	EC	EC/B
S&T de l'information - informatique	291	98	33,7 %
biochimie – biologie moléculaire	454	8	1,8 %
chimie organique - minérale	399	16	4,0 %
histoire monde contemporain	246	30	12,2 %
toutes sections (nombre de dossiers)	8652	1263	14,6 %

La quasi-totalité des recrutés de 2000 avait obtenu la qualification en 1998, 1999 ou 2000 (tableau 57). Dans la discipline histoire du monde contemporain, près de 10 % des recrutés de 2000 disposaient de leur qualification depuis plus de 3 ans ; plus du tiers de ceux de la discipline biochimie - biologie moléculaire l'avait obtenue en 1998 et près du quart pour la discipline chimie organique - minérale.

Tableau 58. Les recrutés de l'année 2000 en fonction de leur date de qualification

Discipline	année d'obtention de la qualification				total : recrutement 2000
	avant 1997 et 1997	1998	1999	2000	
S&T de l'information - informatique	2,1 %	8,9 %	21,9 %	67,1 %	100,0 %
biochimie – biologie moléculaire	0,0 %	34,5 %	37,9 %	27,6 %	100,0 %
chimie organique - minérale	0,0 %	24,1 %	48,3 %	27,6 %	100,0 %
histoire monde contemporain	9,8 %	18,0 %	23,0 %	49,2 %	100,0 %
toutes sections	2,8 %	13,8 %	25,7 %	57,8 %	100,0 %

b) La situation professionnelle des recrutés

Près du tiers des recrutés (31 %) appartient déjà à la fonction publique, qu'il soit personnel de l'éducation nationale ou qu'il appartienne à d'autres institutions publiques, qu'il s'agisse des personnels de l'enseignement supérieur ou d'autres institutions publiques (tableau 58).

Un autre tiers est constitué de contractuels qui sont attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) ou moniteurs.

Un troisième ensemble (32 %) est constitué de contractuels dans une variété de positions professionnelles, y compris les jeunes chercheurs en post-doctorat à l'étranger. Enfin, 4 % environ des recrutés avaient une profession dans le secteur privé.

Le fait majeur est ici qu'une grande majorité des recrutés avait déjà des relations institutionnelles avec l'éducation nationale. Autrement dit, les viviers de recrutement en maîtres de conférences se structurent sur la moyenne période très en amont de la phase des concours et des recrutements.

Tableau 59. La position professionnelle des recrutés de 2000 au moment de leur recrutement

Position professionnelle au moment du recrutement	% des recrutés 2000
personnels éducation nationale, fonctionnaires autres institutions et organismes recherche*	31 %
ATER contractuels et moniteurs	33 %
contractuels éducation nationale et recherche, post-doctorants, en France et à l'étranger**	32 %
profession dans le secteur privé	4 %
Ensemble	100 %

* y compris bénéficiant d'un contrat d'ATER ; professeurs agrégés et certifiés du secondaire, ingénieurs d'étude ou de recherche d'un EPST

Dans les sciences de la matière et de la vie, 27 % des lauréats ont effectué un post-doctorat à l'étranger, la moitié dans un pays de l'Union européenne et près du tiers en Amérique du Nord (tableau 59).

Les post-doctorants ne sont que 3 % parmi les recrutés dans le domaine des sciences de l'homme et de la société.

Tableau 60. Lauréats ayant effectué un séjour post-doctoral à l'étranger

Grande discipline	Lauréats ayant fait un séjour post-doctoral à l'étranger (nombre)	Lauréats ayant fait un séjour post-doctoral à l'étranger (%)	Répartition géographique des séjours post-doctoraux des lauréats			
			Union européenne	Amérique du Nord	autres pays	total
Sciences homme et société	37	3 %	49 %	30 %	22 %	100 %
sciences de la matière et vie	292	27 %	50 %	31 %	19 %	100 %
total	329	15 %	50 %	31 %	19 %	100 %

3 Le parcours par rapport à l'établissement de rattachement avant le recrutement comme maître de conférences

Parmi les recrutés comme maîtres de conférences en 2000, 81 % avaient, ou avaient eu, avec un établissement d'enseignement supérieur, des liens institutionnels en tant que salarié (ATER, moniteur, PRAG notamment) – ce qui signifie que 19 % n'en avaient pas ou n'en avaient pas eu (tableau 60).

Parmi les recrutés ayant des liens avec un établissement d'enseignement supérieur, près de la moitié (39 % sur 81 %) l'ont été par ce même établissement, et un peu plus de la moitié (42 % sur 81 %) par un autre établissement.

Les personnels titulaires de l'éducation nationale recrutés comme maîtres de conférences (PRAG par exemple), le sont pour moitié par l'établissement où ils étaient déjà affectés.

Les ATER contractuels qui sont recrutés comme maîtres de conférences le sont à 58 % par le même établissement que celui où ils étaient en fonction.

Les personnes qui étaient contractuels ou salariés du privé, qui ont également des liens avec des établissements d'enseignement supérieur, sont cependant recrutées majoritairement par un autre établissement.

Tableau 61. Répartition des recrutés en fonction de leur affectation au regard de leur établissement de rattachement avant le recrutement

Position professionnelle au moment du recrutement	Recrutés ayant lien avec un établissement		Lauréats sans lien avec un établist	Total
	recrutés par le même établist	recrutés par un autre établist		
personnels éducation nationale*, autres fonct. et organismes recherche	37 %	37 %	25 %	100 %
ATER contractuels et moniteurs	58 %	42 %	0 %	100 %
contractuels éducation nationale et recherche, post-doctorants***	25 %	43 %	31 %	100 %
profession dans le secteur privé	17 %	46 %	37 %	100 %
ensemble	39 %	42 %	19 %	100 %

* y compris bénéficiant d'un contrat d'ATER ** ou établissement où le lauréat a été ATER, moniteur ou allocataire

*** en France ou à l'étranger

Si on pondère les lignes par leur part dans le total des recrutés, on obtient une représentation de la population des recrutés d'une année en fonction de leur parcours (tableau 61).

On en déduit que 19 % des recrutés de l'année 2000 étaient des ATER contractuels et 8 % des contractuels divers qui ont été recrutés par l'établissement où ils étaient en fonction ; 11 % étaient des personnels de l'éducation nationale recrutés par l'établissement où ils étaient déjà en fonction.

Autrement dit, 38 % des recrutés comme maîtres de conférences étaient déjà dans l'établissement qui les a recrutés.

A l'inverse, 19 % de ces recrutés n'avaient aucun lien avec l'éducation nationale.

Tableau 62. Les recrutés 2000 en fonction de leur position professionnelle précédente et de leur institution de recrutement

Position professionnelle au moment du recrutement	Recrutés ayant lien avec établissement		Lauréats sans lien avec un établist	Total
	recrutés par le même établist	recrutés par un autre établist		
personnels éducation nationale*, autres fonct. et organismes recherche	11	12	8	31
ATER contractuels et moniteurs	19	14	0	33
contractuels éducation nationale et recherche, post-doctorants***	8	14	10	32
profession dans le secteur privé	1	2	1	4
Ensemble	39	42	19	100

* y compris bénéficiant d'un contrat d'ATER ** ou établissement où le lauréat a été ATER, moniteur ou allocataire

*** en France ou à l'étranger.

CONCLUSION : ÉLÉMENTS DE DIAGNOSTIC SUR LES VIVIERES

Pour appréhender la question des viviers, nous avons distingué trois types de populations :

- d'abord, la population des doctorants, forte d'environ 40 à 50 000 personnes (vivier 3), générant un flux d'environ 10 000 personnes qui soutiennent leur thèse chaque année, dont à peu près 25 % d'étrangers ;
- ensuite, une population de 12 000 à 15 000 personnes, dites "en situation post-doctorale" (vivier 2), c'est-à-dire des individus ayant leur doctorat, mais n'étant stabilisés ni à l'extérieur, ni à l'intérieur d'une carrière recherche / enseignement supérieur : ce sont les candidats potentiels à un poste de chercheur ou d'enseignant-chercheur, dont la position professionnelle peut être très variable, comme par exemple ATER, chercheur contractuel en France ou à l'étranger, enseignant du secondaire détaché ou non dans le supérieur. On peut estimer à environ 15 % la proportion d'étrangers dans cette population¹ et également à 15 % la proportion de ceux qui effectuent un stage post-doctoral à l'étranger ;
- enfin, la population des candidats (vivier 1), estimée à 12 - 15 000 personnes, correspondant aux personnes postulant effectivement à un poste, ce qui implique d'avoir obtenu la qualification, s'agissant des postes de maîtres de conférences. Cette population se différencie de la précédente par l'ajout de personnes ayant fait leur thèse à l'étranger, et par le retrait de personnes prenant une position professionnelle hors recherche et enseignement supérieur avant de candidater à un poste.

Au bout du compte, 3 000 à 3 500 personnes seront recrutées par an comme maîtres de conférences ou chargés de recherche des EPST.

Les caractéristiques essentielles du vivier des candidats (vivier 1) sont les suivantes :

1. Il y a environ 5,5 candidats pour un poste de maître de conférences et 11 candidats par poste de chargé de recherches au CNRS ;
2. Le vivier des candidats (vivier 1) est en rotation rapide : il se renouvelle presque totalement en trois ans². Ceci tient à la limite d'âge de 31 ans pour le recrutement en CR2 dans les EPST et à la durée de validité de la qualification, limitée à 4 ans³ ;
3. Il n'y a aucun indice d'une diminution globale de la taille du vivier des candidats, ni d'une substitution significative de candidats français par des candidats étrangers. Il n'y a pas non plus d'indice d'une éventuelle baisse de la qualité des candidats ;

¹ 40 % des docteurs étrangers retournent dans leur pays d'origine dès leur soutenance de thèse.

² Ceci est moins vrai en sciences humaines et sociales pour le recrutement en maître de conférences.

³ On constate en fait que la quasi-totalité des recrutés maîtres de conférences avait leur qualification depuis 3 ans et moins.

4. La situation en termes de taux de pression est variable selon les disciplines ; cependant, les indices concernant les disciplines telles que les biotechnologies ou les sciences et techniques de l'information ne font pas apparaître de problèmes de tarissement du vivier des candidats ; il serait cependant intéressant de mieux connaître la dynamique des flux de compétences dans ces secteurs en évolution rapide ;

5. Environ 40 % des recrutés chargés de recherche le sont dans et par le laboratoire où ils ont préparé leur thèse ; environ 40 % des recrutés maîtres de conférences le sont dans et par l'université dont ils sont (ou ont été) salariés (comme ATER, PRAG¹...). Plus largement, 80 % des recrutés CNRS ont fait leur thèse dans un laboratoire reconnu par le CNRS et 80 % des recrutés par les universités sont des salariés de l'éducation nationale ou de la recherche publique. **Ainsi, les trajectoires qui conduisent au recrutement se structurent sur la moyenne période très en amont de la candidature elle-même.**

S'agissant des autres viviers :

6. Le vivier des doctorants (vivier 3), après une très forte expansion pendant les années 1990, semble s'être stabilisé, à un niveau relativement élevé, sous le double effet de la diminution du nombre des doctorants étrangers et de l'accroissement des opportunités professionnelles avant la thèse ;

7. Le vivier des personnes "en période post-doctorale" (vivier 2), qui est le vivier des candidats potentiels à un poste de chargé de recherche dans un EPST ou de maître de conférences, est celui dont le contour est le moins net et sur lequel nous avons le moins d'informations. La bonne tenue du vivier des candidats donne à penser que ce vivier joue bien son rôle de passage entre l'état de doctorant à celui de candidat. C'est à ce niveau que les effets de la construction de l'espace européen de recherche peuvent jouer un rôle, en offrant des perspectives dans la recherche publique et universitaire à des Européens en France et à des Français en Europe.

¹ Professeur agrégé du secondaire.

QUELQUES REMARQUES EN GUISE DE CONCLUSION

Ce dossier à caractère descriptif et analytique n'appelle pas de conclusions d'ensemble ou de recommandations. Nous nous limiterons ci-après à formuler quelques remarques générales.

Le vivier des candidats n'a semble-t-il pas subi d'érosion notable ces dernières années. Les taux de pression à la candidature (nombre moyen de candidats par poste) restent à des niveaux globaux significatifs (entre 5 et 6 pour les enseignants-chercheurs et le double pour les chercheurs). Tout ceci se passe sans qu'on observe de phénomène particulier d'afflux de candidats étrangers. **Il apparaît ainsi que le niveau d'attractivité d'ensemble des carrières offertes par l'enseignement supérieur et la recherche se serait globalement maintenu face aux offres de l'étranger et du secteur privé.**

Corrélativement, l'arrivée en nombre accru de chercheurs et d'enseignants-chercheurs à l'âge de la retraite devrait se traduire par une augmentation significative des recrutements dans les disciplines "vieilles", ceci à partir d'un niveau très bas qui était celui des 5 ou 10 années passées (taux de recrutement passant de 2 à 4-5 % des effectifs). Cela devrait se traduire en revanche par une stabilisation des recrutements - au niveau relativement élevé de ces dernières années - pour les disciplines "jeunes" (stabilisation autour d'un taux de recrutement d'environ 6-7 %). Dans les prochaines années, la demande de compétences par le système public de recherche et d'enseignement supérieur devrait donc probablement être à un niveau global similaire à ce qu'elle a été pendant les années 1990.

Par conséquent, les recrutements à réaliser à un niveau global, pendant les années à venir, devraient pouvoir s'effectuer à partir de viviers suffisants en quantité et en qualité : nous n'avons pas de raison de considérer que le remplacement des générations dans la recherche publique et l'enseignement supérieur conduise à des pénuries systématiques de candidatures de qualité.

Les questions liées aux recrutements futurs se posent ainsi moins en termes d'existence de viviers qu'en termes de stratégies concernant les évolutions thématiques - disciplinaires et relatives à l'anticipation des changements dans la profession de chercheur et d'enseignant - chercheur. **Les points importants sont davantage qualitatifs que quantitatifs.**

Ceci étant, notre analyse conduit à identifier plusieurs points susceptibles de poser question et qui mériteraient un examen complémentaire :

- la situation au niveau de certaines sous-disciplines est difficile à appréhender, avec des indications différentes en termes de taux de pression entre l'université et le CNRS (cas des STIC et de la biologie moléculaire, par exemple) ; des études fines, en comparaison inter-

institutionnelle, par discipline et sous-discipline sont nécessaires dans certains cas ;

- le caractère assez général du recrutement par le laboratoire de thèse ou l'université qui emploie le candidat, conduit à l'image de "filières de recrutement", plus qu'à celle de vivier ; ceci pose alors **la question de la lisibilité des critères de sélection et du profil des candidats recrutés** ;
- on connaît mal les trajectoires professionnelles, les motivations et les difficultés éventuelles des jeunes en période post-doctorale qui ne deviennent pas candidats, ainsi que celles des candidats qui n'arrivent pas à être recrutés et doivent prendre une autre orientation ; leur nombre est pourtant du même ordre de grandeur que celui des recrutés ; c'est la question des conditions et modalités des carrières en entreprise après une période post-doctorale qui se pose ;
- l'attractivité de la carrière entre 30 et 35/40 ans (en termes de salaire, mais également et peut-être surtout en termes de conditions de travail) est une question qui mérite attention ;
- enfin, la mise en place de l'espace européen de recherche est susceptible d'introduire des dynamiques nouvelles avec la mise en communication accrue entre les viviers de doctorants des pays membres, mais aussi de leurs viviers de jeunes en période post-doctorale et de leurs viviers de candidats. **La question de l'anticipation de ces évolutions pour en maximiser les effets positifs pour la France et pour l'Europe est alors importante à analyser.**

GLOSSAIRE

Enseignants-chercheurs : professeurs et maîtres de conférences des universités

Chercheurs : directeurs de recherche et chargés de recherche des EPST

EPST : établissement public à caractère scientifique et technologique

CIFRE : convention industrielle de formation par la recherche

CNRS : centre national de la recherche scientifique

INSERM : institut national de la santé et de la recherche médicale

INRA : institut national de la recherche agronomique

IRD : institut de recherche pour le développement

INRIA : institut national de recherche en informatique et en automatique

INRETS : institut national de recherche sur les transports et leur sécurité

CEMAGREF : centre d'études du machinisme agricole, du génie rural, des eaux et forêts

INED : institut national d'études démographiques

LCPC : laboratoire central des Ponts et Chaussées

Remarque : les EPIC (établissements publics à caractère industriel et commercial), tels le CEA, le CNES, l'IFREMER ou encore l'ANVAR, ne sont pas inclus dans cette étude. Les statuts et les missions des personnels de ces établissements étant sensiblement différents de ceux des universités et des EPST, la problématique du remplacement des générations y est également différente.

Les taux de recrutement dans les disciplines choisies

Tableau 63. Les départs des enseignants-chercheurs et chercheurs des EPST entre 1996 et 2000

Discipline	Effectif 2001	Taux annuels 1996-2000 enseignants-chercheurs et chercheurs des EPST			
		Départs totaux (retraite et autres départs) taux annuel	Variation des effectifs (stock) taux annuel	Recrutement annuels	
				Taux	Nombre
Chimie moléculaire	2 179	environ 4 %	- 0,3 %	3,7 %	80
Informatique	4 342	environ 2 %	+ 3,3 %	5,3 %	230
Biochimie – Biologie moléculaire	2 754	environ 2 %	+ 1,3 %	3,3 %	91
Histoire moderne	1 153	environ 4 %	+ 2,2 %	6,2 %	70

Tableau 64. Projections concernant les départs des enseignants-chercheurs et chercheurs des EPST en 2001-2004 en comparaison des années 1990

Discipline	Effectif 2001	Taux annuels 2001 - 2004 Enseignants-chercheurs et chercheurs des EPST		
		Départs totaux (retraite et autres départs) taux annuel	Variation des effectifs (stock)	Recrutement
Chimie moléculaire	2 179	4,8 %	-- 1 % / + 1 %	3,8 % / 5,8 %
Informatique	4 342	2,5 %	+ 2 % / + 5 %	4,5 % / 7,5 %
Biochimie - Biologie moléculaire	2 754	3,0 %	+ 1 % / + 4 %	4 % / 7%
Histoire moderne	1 153	4,1 %	+ 1 / + 3 %	5,1 % / 7,1 %

Tableau 65. Projections concernant le recrutement des enseignants-chercheurs et chercheurs des EPST en 2001-2004 en comparaison des années 1990

Taux annuels 2001 - 2004 enseignants-chercheurs et chercheurs des EPST	Effectif 2001	Nombre recrutements annuels fin années 90	Années 2001 - 2004	
			Nombre recrutements annuels	Variation nombre recrutements annuels par rapport à la fin des années 1990
Chimie moléculaire	2 179	80	83 / 126	+ 4 % / + 58 %
Informatique	4 342	230	195 / 325	- 15 % / + 42 %
Biochimie - Biologie moléculaire	2 754	91	110 / 193	+ 21 % / + 214 %
Histoire moderne	1 153	70	59 / 82	- 16 % / + 17 %

SENAT

RECRUTEMENT ET DEROULEMENT DE CARRIERE DES ENSEIGNANTS - CHERCHEURS

Etude n° 5004
Juillet - Septembre 2001



14, rue du Printemps – 75017 Paris

Téléphone : 33 (0)1 44 29 60 00

Fax : 33 (0)1 44 29 60 01

E.mail : reperes@reperes.net

Une société du groupe Sorgem-Reperes,
membre de Syntec Études Marketing et Opinion

AVERTISSEMENT

4000 individus éligibles, répartis dans l'ensemble des établissements concernés, ont reçu le questionnaire.

Plus de 1000 l'ont rempli et retourné, ce qui constitue un taux très élevé et prouve l'intérêt des enseignants-chercheurs pour les sujets couverts.

Après élimination des questionnaires les plus incomplets, 865 questionnaires ont été exploités.

Nous avons réalisé les traitements de données suivants :

- tri à plat de l'ensemble des questions
- tris croisés de toutes les questions par les variables signalétiques essentielles : sexe, âge, section, et grade
- étude spécifique sur les « localoconfiants » et les « localodéfiants »
- **Les réponses aux questions ouvertes ont été classées par thème et le nombre de répondants ayant donné chaque réponse est indiqué (entre parenthèses).**

I – ELEMENTS D'IDENTIFICATION

SIGNALETIQUE DES REpondANTS

		Nombre	%
TOTAL		865	100
1. Sexe	Hommes	665	76.9
	Femmes	200	23.1
2. Age	65 ans et plus	13	1.5
	60 à 64 ans	70	8.1
	55 à 59 ans	160	18.5
	50 à 54 ans	139	16.1
	45 à 49 ans	88	10.2
	40 à 44 ans	99	10.4
	35 à 39 ans	163	18.8
	30 à 34 ans	113	13.1
	Moins de 30 ans	3	0.3
S.R.	17	2.0	

4. Ancienneté dans l'échelon

• Maîtres de conférences	Base	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans et plus
2^{ème} classe							
Echelon 1	1	-	-	1	-	-	-
Echelon 2	44	18	22	4	-	-	-
Echelon 3	58	26	19	6	1	2	4
Echelon 4	1	1	-	-	-	-	-
Echelon 5	1	-	1	-	-	-	-
Echelon 6	2	1	-	-	-	1	-
1^{ère} classe							
Echelon 1	34	17	15	2	-	-	-
Echelon 2	28	13	14	1	-	-	-
Echelon 3	33	15	6	11	-	-	1
Echelon 4	19	7	11	1	-	-	-
Echelon 5	8	5	2	1	-	-	-
Echelon 6	22	3	2	2	2	2	11
Hors classe							
Echelon 1	2	1	-	1	-	-	-
Echelon 2	1	-	-	1	-	-	-
Echelon 3	-	2	-	-	-	-	-
Echelon 4	2	2	-	-	-	-	-
Echelon 5	7	2	3	1	1	-	-
Echelon 6	6	2	1	-	1	1	1

4. Ancienneté dans l'échelon - suite

• Professeurs	Base	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans et plus
2^{ème} classe							
Echelon 1	1	1	-	-	-	-	-
Echelon 2	7	5	2	-	-	-	-
Echelon 3	8	5	3	-	-	-	-
Echelon 4	7	5	1	1	-	-	-
Echelon 5	36	10	9	13	3	1	-
Echelon 6	28	5	8	3	1	5	6
1^{ère} classe							
Echelon 1	7	6	-	-	1	-	-
Echelon 2	24	9	5	8	2	-	-
Echelon 3	44	11	7	7	5	2	12
Echelon 4	1	1	-	-	-	-	-
Echelon 5	2	-	2	-	-	-	-
Echelon 6	1	-	-	-	-	1	-
Classe exceptionnelle							
Echelon 1	14	4	4	2	3	-	1
Echelon 2	16	5	1	2	1	1	6
Echelon 3	3	1	-	1	-	-	1

5. Activité de recherche effectuée dans une équipe associée à un établissement public de recherche

Oui	58.4
Non	39.0
S.R.	2.6

		Nombre	%
6. Métier exercé dans ...	Université parisienne	124	14.3
	Université de province	630	72.8
	IUT	76	8.8
	Ecole d'ingénieurs	130	15.0
Nota : multi-réponses			
7. Etes-vous ...			
- Président (ancien président) d'Université ou Directeur (ancien directeur) d'école d'ingénieurs ou IUT		28	3.2
- Directeur (ancien directeur) d'UFR ou de département d'IUT		116	13.4
- Membre (ancien membre) du CNU		168	19.4
- Membre (ancien membre) d'une commission de spécialistes de votre Université		718	83.0
- Membre (ancien membre) d'une commission de spécialistes d'une autre Université		435	50.3
Nota : multi-réponses			
8. Résidez-vous dans l'agglomération où est située votre Université	Oui	673	77.8
	Non	184	21.3
	S.R.	8	0.9

II – RECRUTEMENT ET PARCOURS PROFESSIONNEL

10. La première fois que vous avez exercé des fonctions dans une Université, en quelle qualité et en quelle année était-ce ?

En qualité de ...	Non titulaire	Professeur du 2 ^o degré	Assistant titulaire	Maître-assistant, Maître de conférence	Professeur
Total (%)	610 (70.5)	42 (4.9)	89 (10.3)	78 (9.0)	40 (4.6)
% verticaux					
1965 et avant	6.5	2.4	10.8	-	-
1966 à 1970	16.7	9.7	29.8	7.0	2.7
1971 à 1975	15.3	17.0	34.6	2.8	13.5
1976 à 1980	3.0	17.0	8.4	1.4	5.4
1981 à 1985	7.9	9.7	15.6	5.6	8.1
1986 à 1990	20.0	19.8	1.2	19.5	24.3
1991 à 1995	26.2	19.8	-	41.5	18.9
1996 à 2000	4.8	4.8	-	22.2	27.0

Grade et année de nomination

11. En quelle année êtes-vous devenu (le cas échéant) ...

(Effectifs)

	Base	Répondants	Avant 1971	1971 1975	1976 1980	1981 1985	1986 1990	1991 1995	1996 2000
Maîtres de conférence de 2 ^{ème} classe	149	142	1	-	-	-	1	16	124
Maîtres de conférence de 1 ^{ère} classe	254	181	-	1	1	6	27	55	91
Maîtres de conférence hors classe	49	29	-	-	-	1	2	6	20
Professeurs de 2 ^{ème} classe	174	129	1	1	-	4	14	48	61
Professeurs de 1 ^{ère} classe	164	117	-	-	1	4	19	49	44
Professeurs de classe exceptionnelle	60	44	-	-	-	-	7	14	23

12. *Le cas échéant, lors de votre première nomination comme maître-assistant ou maître de conférence, avez-vous été recruté dans l'Université où vous aviez soutenu votre thèse ?*

%, base 768 répondants (97 sans objet ou S.R.)

Oui	53.0
Non	47.0

Le cas échéant, lors de votre première nomination comme professeur avez-vous été recruté dans l'Université où vous aviez soutenu votre thèse ?

%, base 403 répondants (462 sans objet ou S.R.)

Oui	38.0
Non	62.0

13. *Voici une liste de facteurs qui pourraient influencer le recrutement d'un enseignant-chercheur.*

Selon vous, ces facteurs sont-ils, dans les faits, très, assez, moyennement, peu ou pas du tout importants ?

%, bases 92 à 99 % du total des répondants

	Total important	Très important	Assez important	Moyennement important	Peu important	Pas du tout important	Total pas important
La valeur scientifique du candidat	83.7	53.7	30.0	12.5	3.1	0.7	3.8
La personnalité du candidat	74.6	33.3	41.3	17.3	7.2	0.9	8.1
Le soutien d'un directeur de thèse influent	65.4	33.1	32.3	18.2	11.1	5.3	16.4
Le soutien d'un directeur de laboratoire influent	64.5	37.4	27.1	18.7	11.1	5.8	16.9
Les qualités pédagogiques du candidat	40.1	19.7	20.4	22.7	21.3	15.8	37.1
Les aléas de la politique budgétaire	37.6	15.6	22.0	23.4	18.6	20.4	39.0
L'appartenance syndicale	8.5	3.4	5.1	9.7	23.5	58.3	81.8

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% Très ou assez important (base = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Valeur scientifique du candidat	84	94	83	84	82	84	86	83	86	(79)	85	80	87
Personnalité du candidat	75	77	68	74	73	78	75	72	81	70	75	71	82
Soutien d'un directeur de thèse	65	63	74	(58)	63	61	74	76	65	64	64	72	(57)
Soutien d'un directeur de labo	65	62	74	60	61	63	71	(56)	(46)	(52)	70	74	(53)
Qualités pédagogiques du candidat	40	42	35	51	37	43	39	36	45	42	41	(35)	46
Aléas de la politique budgétaire	38	37	40	42	42	40	34	37	45	45	36	38	37
Appartenance syndicale	9	7	12	15	12	7	5	12	13	18	5	9	8

□ % significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

() % significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

14. **MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes) *Comment jugez-vous le système actuel de recrutement des maîtres de conférence ?*

%, base = total répondants

Très satisfaisant	2.5
Assez satisfaisant	52.4
S/TOTAL	54.9
Peu satisfaisant	32.6
Pas du tout satisfaisant	10.8
S/TOTAL	43.4
S.R.	1.7

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% (bases = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Très satisfaisant	3	3	2	6	2	2	3	2	3	1	3	2	4
Assez satisfaisant	52	55	46	46	54	56	53	(35)	65	51	57	50	57
Cumul positif	55	58	(48)	52	56	58	56	(37)	67	52	60	(52)	61
Peu satisfaisant	33	31	40	34	30	29	38	46	(25)	33	31	38	(28)
Pas du tout satisfaisant	11	11	12	13	14	13	6	17	8	15	9	10	12
Cumul négatif	43	42	52	48	44	42	44	64	(33)	48	40	48	(39)

□ % significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

() % significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

Q14bis. Parmi les systèmes de recrutement des maîtres de conférence, quel est, dans la liste ci-dessous, celui qui a votre préférence ?

%, base = total répondants

- Le système actuel	35.6
- Un système faisant intervenir les instances locales avant l'instance nationale (CNU)	24.4
- Un concours national sur épreuves	15.7
- Un autre système	21.7
- S.R.	2.5

Autres systèmes suggérés :

Q14bis. Si vous avez répondu "un autre système", pourriez-vous le décrire brièvement ?

	Nombre de répondants
1. Variantes du système actuel	(50)
1.1. Qualification nationale, puis recrutement local, puis confirmation par le CNU	(6)
1.2. Qualification par le CNU et classement par le CNU selon les besoins profilés des Universités	(2)
1.3. Système actuel, mais à vote secret	(1)
1.4. Système actuel, mais moins coûteux	(2)
1.5. Système actuel mais interdiction des recrutements locaux	(8)
1.6. Système actuel mais obligation d'avoir passé un concours national en plus type CAPES ou agrégation du secondaire	(8)
1.7. Système actuel avec contingent de postes réservés pour ceux qui ne trouvent pas d'université, qui seraient nommés par une procédure nationale	(1)
1.8. Système proche du système actuel mais avec prédominance du CNU	(3)
1.9. Autres variantes du système actuel	(19)
2. Variantes d'un concours national	(23)
2.1. Concours national sur dossier et entretiens	(5)
2.2. Concours national sur dossier	(6)
2.3. Sélection par le CNU d'un petit nombre (entre 3 et 5) de candidats pour chaque poste, puis choix des instances parmi cette liste	(2)
2.4. Autres variantes d'un concours national	(10)
3. Variantes de local puis national	(19)
3.1. L'ancien système qui prévalait avant 1981 (proposition classée par les instances locales puis choix par les instances nationale)	(9)
3.2. Autres	(10)

Q14bis. Si vous avez répondu "un autre système", pourriez-vous le décrire brièvement ? - suite

	Nombre de répondants
4. Système uniquement local	
4.1. Système local mais avec interdiction des recrutements locaux	(2)
4.2. Autres systèmes uniquement locaux	(5)
5. Interdiction des recrutements locaux	(2)
6. Système de pré-recrutement	
6.a. Système des assistants ou assimilés	(5)
6.b. Sélection des thésards avant la thèse (afin d'éviter d'avoir des thésards sans poste)	(3)
7. Système de recrutement avec période probatoire	(1)
8. Recrutement type CNRS	(5)
9. Système américain/contractualisation au moment du recrutement	(4)
10. Réponses faisant référence à un changement de la composition des instances	(8)
11. Remarques qualitatives qui ne précisent pas le fonctionnement du recrutement (exemple : "un système plus transparent" ou "un système permettant de mieux apprécier les qualités pédagogiques")	(18)
Autres : réponses dispersées et vagues, une seule citation pour chacune	(27)

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% (base = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Système actuel	37	38	31	35	37	42	34	(23)	46	43	37	(33)	41
Instances locales avant CNU	25	26	23	32	27	23	23	(18)	(19)	(13)	29	25	26
Concours national	16	15	20	19	15	13	19	34	19	17	12	17	14
Autre système	22	21	26	(15)	22	23	25	25	17	27	22	25	19

□ % significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

() % significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

15. En ce qui concerne le recrutement des maîtres de conférence, seriez-vous favorable à ...

	Base	Oui	Non	S.R.
Interdiction de recruter des candidats locaux	819	27.5	67.2	5.3
Fixation d'un pourcentage maximum de postes pourvus par des candidats locaux	792	46.0	45.5	8.4

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% Oui (base = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Interdiction de recruter candidats locaux	29	30	25	33	32	30	(24)	31	24	30	30	(22)	37
Fixation d'un pourcentage maximum de postes pourvus par des candidats locaux	50	50	53	54	47	47	53	52	(39)	54	50	50	51

% significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

% significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

16. *L'actuel découpage du CNU en sections disciplinaires permet-il de prendre en compte la spécificité de votre spécialité de recherche ?*

%, base = total répondants

Oui	70.1
Non	27.2
S.R.	2.7

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% Oui (base = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Oui	72	73	70	74	72	69	74	75	72	77	71	71	73

% significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

% significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

17. *La composition actuelle du CNU (part des chercheurs non-universitaires, des membres élus, ...) vous satisfait-elle ?*

%, base = total répondants

Oui	55.3
Non	33.1
S.R.	11.6

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% Oui (base = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Oui	63	61	70	68	(54)	65	70	(50)	(58)	(49)	67	64	60

% significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

% significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

17bis. Selon vous, les sections du CNU devraient-elles comporter davantage, autant ou moins de ...

% base = total répondants

	Davantage	Autant	Moins	S.R.
- Universitaires étrangers	37.0	32.5	10.8	19.8
- Membres élus	29.6	42.9	8.6	19.0
- Personnalités extérieures au monde universitaires et de la recherche	22.4	35.3	21.8	20.5
- Chercheurs non-universitaires	16.8	45.5	18.3	19.4
- Membres nommés	7.9	37.3	35.3	19.5

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% "Davantage" (base = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Universitaires étrangers	46	46	45	45	45	47	48	44	(39)	54	47	(41)	52
Membres élus	36	35	43	38	37	35	36	46	47	40	(31)	40	33
Personnalités extérieures	28	29	25	29	32	(21)	30	29	(11)	(21)	32	28	29
Chercheurs non-universitaires	21	20	25	20	19	23	22	19	(15)	(16)	24	20	21
Membres nommés	10	10	8	14	8	12	8	9	7	7	11	7	12

□ % significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

() % significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

18. *La composition des commissions de spécialistes vous satisfait-elle ?*

%, base = total répondants

Oui	47.2
Non	41.7
S.R.	11.1

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% Oui (base = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Oui	53	54	49	54	(44)	59	57	(46)	60	(48)	54	53	53

% significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

% significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

18bis. Selon vous, les commissions de spécialistes devraient-elles comporter davantage, autant ou moins de ...

% base = total répondants

	Davantage	Autant	Moins	S.R.
- Universitaires non-membres de l'Université qui recrute	34.8	41.8	9.8	13.5
- Universitaires étrangers	31.8	36.3	13.1	18.8
- Membres élus	28.3	49.7	7.3	14.7
- Chercheurs non-universitaires	19.1	43.6	21.7	15.6
- Membres nommés	7.7	40.6	34.6	17.1

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% "Davantage" (base = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Universitaires non-membres de l'université qui recrute	40	41	39	37	36	41	46	39	(31)	36	43	41	39
Universitaires étrangers	39	39	38	43	40	37	39	40	38	43	39	(32)	48
Membres élus	33	31	42	32	37	30	31	37	43	38	30	37	28
Chercheurs non-universitaires	23	23	22	21	17	26	27	20	(13)	20	25	30	24
Membres nommés	9	10	8	9	10	11	7	9	10	5	11	7	13

□ % significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

() % significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

19. Pour le recrutement des maîtres de conférence

% base = total répondants

	Oui	Non	S.R.
Tous les maîtres de conférence de l'Université appartenant à la section concernée devraient être membres de droit (sans être élus) des commissions de spécialistes...	30.4	67.2	2.4
Tous les professeurs appartenant à la section concernée devraient être membres de droit (sans être élus) des commissions de spécialistes	41.4	55.4	3.2

Pour le recrutement des professeurs

% base = total répondants

	Oui	Non	S.R.
Tous les professeurs appartenant à la section concernée devraient être membres de droit des commissions de spécialistes	46.1	51.1	2.8

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% "Oui" (base = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Recrutement MC													
Tous MC membres de droit	31	(28)	<u>43</u>	(23)	34	32	30	30	<u>42</u>	<u>43</u>	(28)	<u>37</u>	(24)
Tous prof. Membres de droit	43	41	<u>50</u>	<u>53</u>	<u>50</u>	38	(35)	<u>50</u>	<u>56</u>	<u>53</u>	(38)	(37)	<u>49</u>
Recrutement Professeurs													
Tous Prof. membres de droit	47	46	52	<u>63</u>	<u>57</u>	42	(36)	<u>58</u>	<u>58</u>	<u>60</u>	(42)	(41)	<u>54</u>

 % significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

() % significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

III – AVANCEMENT ET EVALUATION

20. *Quelle est votre opinion sur la fusion intervenue cette année des deux premières classes de maître de conférence ?*

%, base = total répondants

Très satisfait	21.6
Assez satisfait	26.9
S/TOTAL	48.6
Peu satisfait	17.6
Pas du tout satisfait	25.4
S/TOTAL	43.0
S.R.	8.4

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% (bases = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Très satisfaits	24	23	25	22	27	25	20	(12)	<u>35</u>	<u>37</u>	23	24	23
Assez satisfaits	29	28	33	33	32	24	30	28	<u>38</u>	32	28	31	27
Cumul positif	53	52	58	56	59	50	50	(40)	72	68	51	55	50
Peu satisfaits	19	19	19	24	17	16	20	22	(10)	24	20	20	19
Pas du tout satisfaits	28	29	24	21	24	34	30	<u>38</u>	(18)	(8)	29	25	31
Cumul négatif	47	48	42	44	(42)	50	50	60	(28)	(32)	49	45	50

□ % significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

() % significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

21. Voici un certain nombre d'éléments qui peuvent être pris en compte pour l'avancement.
Pour chaque élément, souhaiteriez-vous qu'il soit pris en compte davantage, autant ou moins ?

% base = total répondants

	Davantage	Autant	Moins	S.R.
Qualité de l'enseignement	77.5	19.0	0.2	3.0
Charges administratives	53.5	26.7	15.5	4.3
Qualité de la recherche	37.3	53.1	7.3	2.3
Séjours à l'étranger comme enseignant-chercheur invité	30.5	44.5	18.7	6.2
Dépôt de brevets (pour les disciplines où cela a un sens)	23.2	43.5	10.5	22.8

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% "Davantage" (bases = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Qualité de l'enseignement	80	79	82	79	80	76	82	80	80	80	80	86	(73)
Charges administratives	56	56	56	(46)	58	58	55	54	62	69	54	61	(51)
Qualité de la recherche	38	39	37	35	31	42	43	50	46	49	(33)	(36)	42
Séjours à l'étranger	33	34	29	42	32	34	30	37	36	38	31	(27)	40
Dépôt brevets	30	32	25	41	32	35	(25)	29	31	38	29	29	32

□ % significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

() % significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

22. *Quelle est, selon vous, l'instance la plus légitime pour examiner les candidatures à des promotions de classe (par ex. passage de professeur de deuxième classe à professeur de première classe)?*

%, base = total répondants

Une instance nationale	29.0
Une instance locale	11.2
Les deux instances simultanément	58.5
S.R.	1.3

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% (bases = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Instance nationale	29	33	(19)	38	31	29	26	26	28	21	33	(22)	37
Instance locale	11	11	12	11	11	10	12	15	9	6	11	13	10
Les deux simultanément	59	56	69	51	58	61	62	60	63	73	57	65	(53)

□ % significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

() % significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

23. Seriez-vous favorable à ce que les étudiants remplissent un questionnaire d'évaluation de vos enseignements ?

%, base = total répondants

Très favorable	54.5
Assez favorable	27.1
S/TOTAL	81.5
Peu favorable	8.3
Pas du tout favorable	9.1
S/TOTAL	17.5
S.R.	1.0

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% (bases = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Très favorables	55	57	50	46	59	52	55	54	(40)	(45)	58	54	55
Assez favorables	27	27	29	34	23	31	28	25	30	30	28	26	29
Cumul favorables	82	83	79	80	82	83	83	79	(70)	75	86	81	84
Peu favorables	8	8	10	6	9	8	8	7	12	10	8	9	8
Pas du tout favorables	9	9	11	15	9	9	9	14	18	15	6	10	8
Cumul défavorables	18	17	21	21	18	17	17	21	30	25	(14)	19	16

% significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

% significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

24. Qui devrait avoir connaissance des résultats des questionnaires remplis par les étudiants ?

%, base répondants "favorable en Q23"

Vous seul	16.7
Vous et les responsables de votre évaluation	50.3
L'ensemble de l'Université	33.0

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% (bases = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Vous seul	17	15	24	23	13	17	20	22	38	13	14	18	15
Vous et les responsables de votre évaluation	50	50	52	47	49	55	49	(44)	(39)	56	52	49	52
Ensemble de l'université	33	35	(25)	29	38	29	31	34	(23)	31	34	33	33

□ % significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

◊ % significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

IV – REMUNERATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

25. Avez-vous assuré des heures complémentaires au cours de l'année 2000-2001 ?

%, base = total répondants

• Oui	55.2
dont dans mon Université	49.5
dans une autre Université	5.7
• Non	36.6
• S.R.	8.2

Si oui, les assurez-vous (plusieurs réponses possibles) ...

%, base oui en Q25

- Parce qu'elles sont obligatoires pour le bon fonctionnement de votre UFR	70.3
- En raison de votre intérêt pour l'enseignement	11.1
- Pour avoir un complément de rémunération	10.4
- Pour une autre raison	8.2

Autres raisons invoquées :

Q25bis. Pourquoi assurez-vous des heures complémentaires ? Autres réponses

	Nombre de répondants
1. Déficit d'encadrement dans mon université ou dans une autre université qui me sollicite	(21)
2. J'étais le seul à pouvoir assurer un certain type d'enseignement	(3)
3. Pour pouvoir dispenser des enseignements qui sont le produit de mes recherches ou pour pouvoir enseigner aussi en 3 ^{ème} cycle	(7)
4. Pour assurer la préparation aux concours type agrégation ou CAPES	(3)
5. Autres	(19)

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% (bases = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Heures supplémentaires													
Dans l'université	54	53	56	(37)	(47)	59	64	57	59	59	52	65	(41)
Dans une autre université	6	7	5	8	6	9	2	5	8	7	6	4	8
Raisons invoquées													
Obligatoires	70	72	65	(53)	73	71	73	65	69	68	73	73	66
Intérêt pour l'enseignement	11	12	9	28	14	9	6	10	10	9	11	(6)	18
Complément de rémunération	10	10	12	8	6	11	14	21	12	9	8	14	(5)

□ % significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

() % significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

26. *Quel pourcentage de votre temps de travail consacrez-vous à la recherche ?*

%, base = total répondants

Moins de 20 %	12.0
Entre 20 et 40 %	38.6
Entre 40 et 60 %	32.5
Plus de 60 %	15.8
S.R.	1.0

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% (bases = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Moins de 20 %	12	12	12	17	17	10	7	10	17	8	13	15	9
20 à 40 %	39	37	46	38	35	37	45	47	41	47	36	43	33
40 à 60 %	33	34	30	32	32	33	34	34	30	35	33	28	39
Plus de 60 %	16	17	12	13	15	20	14	10	12	10	19	14	19

□ % significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

() % significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

Q26bis. Avez-vous publié au cours des 5 dernières années :

% base = total répondants

	Oui	Non	S.R.
Un ou plusieurs articles dans une revue à référé international	85.9	9.6	4.5
Un livre	29.4	49.0	21.6
Autres publications	67.5	13.8	18.7

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% Ont publié au cours des 5 dernières années (base = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Articles	90	91	87	91	85	92	93	(78)	83	89	93	(86)	95
Livres	38	40	(30)	53	46	40	(23)	58	56	76	(22)	(26)	50
Autres publications	83	84	80	89	81	88	80	93	85	96	78	80	87

% significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

□ % significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

*DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

27. Souhaiteriez-vous avoir la possibilité de moduler votre charge d'enseignement (192 heures équivalent TD), dans le cadre d'un contrat pluriannuel passé avec le président de votre université ?

%, base = total répondants

Oui	73.6
Non	23.0
S.R.	3.4

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% Oui (base = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Oui	76	76	77	72	73	76	81	(66)	76	74	78	76	78

% significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

() % significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

28. Vous consacrez une partie de votre temps à diverses charges administratives.

Préférez-vous ...

% base = total répondants

	Oui	Non	S.R.
• Continuer à les assumer mais ...			
- qu'elles soient davantage prise en compte dans l'évaluation	57.0	14.5	28.6
- qu'elles donnent droit à une rémunération spécifique	36.6	23.2	40.1
• Ne plus les assumer, qu'elles soient confiées à un personnel spécifique	34.6	30.5	34.9

35 % préféreraient ne plus les assumer

65 % préfèrent continuer à les assumer, à condition ...

- qu'elles soient davantage prises en compte dans l'évaluation (57 %)
- qu'elles donnent droit à une rémunération spécifique (35 %)

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

%

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Ne plus les assumer	35	32	42	(27)	(25)	37	45	(17)	33	35	38	38	31
Continuer mais...													
- mieux prises en compte	57	57	55	58	61	55	56	56	52	58	58	61	54
- rémunérées	37	38	32	34	35	35	41	55	40	44	31	39	34

% significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

() % significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

28bis. Vous êtes membre d'une section du CNU et/ou d'une commission de spécialistes.
Estimez-vous que cela doit donner lieu à une rémunération spécifique ?

%, base 762 répondants (103 sans objet ou S.R.)

Oui	25.5
Non	74.5

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% Oui (base = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Oui	26	25	28	22	21	30	27	40	30	42	(18)	27	24

% significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

() % significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

Q29. *En dehors des heures complémentaires, bénéficiez-vous d'une autre source de revenus liée à votre activité universitaire ?*

% base = total répondants

	Oui	Non	S.R.
- Consultations	7.2	83.1	9.7
- Honoraires	5.8	84.5	9.7
- Contrat d'étude	2.4	85.8	11.8
- Activité extérieure, salariée à mi -temps	1.5	89.0	9.5
- Autres	12.8	75.6	11.6

Quelle est la part de cette activité dans vos revenus annuels ?

%, base 211 répondants concernés

- Moins de 10 %	58.3
- 10 à 20 %	25.6
- 20 à 30 %	10.4
- 30 à 40 %	1.4
- 40 à 50 %	1.4
- Plus de 50 %	2.8

Non	76 %
Oui	24 %
↳ moins de 10 %	14
↳ 10 à 20 %	6
↳ plus de 20 %	4

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% (base = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Consultations	8	10	3	22	8	8	5	24	-	10	5	6	11
Honoraires	6	8	2	9	6	8	5	16	6	12	3	6	7
Contrats d'étude	3	3	1	3	2	2	4	3	-	3	3	2	4
Activités extérieures, salariée	2	2	-	6	1	1	1	1	2	3	1	1	2
Autres	15	15	12	20	19	15	(9)	24	22	27	(10)	11	18

□ % significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

() % significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

V – MOBILITE

30. Depuis votre première nomination avez-vous travaillé dans plusieurs Universités ?

%, base total répondants

Oui	37.3
Non	61.8
S.R.	1.0

Les professeurs ont davantage bougé que les maîtres de conférence (60 vs 18).

Si oui

- Cette mobilité a-t-elle été motivée par des raisons personnelles ou familiales
- Cette mobilité a-t-elle été profitable à vos travaux de recherche ?

<u>Oui</u>	<u>Non</u>	<u>S.R.</u>
31.0	69.0	-
70.3	29.7	-

Si non

- Vous ne voyez pas l'intérêt de la mobilité
- Vous en voyez l'intérêt mais ...
 - des raisons familiales vous ont empêché de changer
 - vous n'avez pas encore eu l'occasion de changer
 - le système universitaire ne favorise pas la mobilité

<u>Oui</u>	<u>Non</u>	<u>S.R.</u>
13.3	51.6	35.1
34.6	31.2	34.2
45.4	16.3	38.3
64.9	9.9	25.2

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% (base = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Ont travaillé dans plusieurs université	38	41	(28)	60	52	37	(16)	51	35	38	36	(18)	60
Pour raisons personnelles ou familiales	31	(28)	47	30	33	(23)	41	31	(18)	22	33	46	(26)
Mobilité profitable à recherche	70	72	63	82	69	68	64	(48)	63	86	74	(55)	75
Ont travaillé dans une seule université	62	(60)	72	(40)	(48)	63	84	(49)	65	63	64	82	(40)
Ne voient pas l'intérêt de la mobilité	21	20	23	41	30	19	(15)	24	27	24	18	20	23
Raisons familiales	53	52	55	77	65	53	(43)	71	45	45	52	(48)	64
Pas occasion	74	70	87	(55)	(55)	72	83	80	86	77	71	79	(57)
Système non favorable	87	86	89	82	89	87	86	91	94	(76)	87	87	87

□ % significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

() % significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

31. Depuis votre première nomination avez-vous changé de thème de recherche ?

%, base total répondants	
Oui	60.2
Non	36.2
S.R.	3.6

31. Depuis votre première nomination, avez-vous déjà changé de thème de recherche ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?

	Nombre de répondants
1. Oui	
1.1. Par désir personnel	(92)
1.1.1. Par intérêt pour le nouveau thème, évolution de mes centres d'intérêt	(87)
1.1.2. J'aime le changement/le changement est une nécessité	(135)
1.1.3. Par lassitude de l'ancien thème ou parce que l'ancien thème était peu porteur à mes yeux	(9)
1.2. Pour développer de nouvelles compétences	
1.3. Pour des causes liées au contexte de travail	
1.3.1. Incompatibilité d'humeur avec mon ancien directeur de laboratoire	(2)
1.3.2. Pour m'intégrer dans une nouvelle équipe de recherche/nouvelle université	(96)
1.3.3. Parce que mon équipe de recherche a réorienté ses recherches/réorganisation du laboratoire ou de l'UFR/nouveau directeur de laboratoire	(75)
1.3.4. Pour réaliser des recherches qui répondent aux intérêts de mes étudiants/aux orientations de mes enseignements	(15)
1.3.5. Pour pouvoir obtenir des contrats de recherche (notamment, industriels)	(31)
1.3.6. Autres liés au contexte de travail	(16)
1.4. Evolution de la science, de la discipline, de l'actualité, de la demande sociale	(48)
1.5. Autres	(9)
2. Non	
2.1. Le thème est vaste et/ou je ne l'ai pas épuisé et/ou reste d'actualité	(84)
2.2. Le thème est apparu récemment ou/et il est porteur	(28)
2.3. Thème peu développé par d'autres	(4)
2.4. J'ai évolué à l'intérieur de mon thème	(17)
2.5. Parce que ce thème m'intéresse	(18)
2.6. Mon recrutement est intervenu trop récemment	(35)
2.7. Etre compétent/compétitif sur un thème prend trop de temps, en changer a un coup excessif	(7)
2.8. Le système d'équipe au sein du laboratoire est trop rigide pour le permettre	(4)
2.9. Par manque de moyens matériels	(2)
3. Le terme « thème » est trop vague !	(4)

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% Oui (base = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Oui	63	63	62	74	73	57	(52)	66	54	67	63	(56)	70

% significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

() % significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

32. Seriez-vous intéressé par ...

%, base = total répondants

	Oui	Non	S.R.
• Une mobilité dans un organisme public de recherche			
- temporaire	66.1	22.0	11.8
- définitive	16.4	61.0	22.5
• Une mobilité dans l'industrie, le secteur privé ou l'administration			
- temporaire	55.3	31.8	12.9
- définitive	6.2	68.1	25.7

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% « intéressés » (base = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Organisme public													
- mobilité temporaire	75	75	75	66	67	81	81	(65)	74	77	77	76	74
- mobilité définitive	21	20	26	(12)	19	26	23	(14)	32	20	21	20	23
Industrie, privé, administration													
- mobilité temporaire	64	66	(56)	64	62	62	65	72	(52)	(53)	65	66	61
- mobilité définitive	8	9	6	8	10	9	6	13	9	4	8	8	9

□ % significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

() % significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

33. Voici quelques obstacles à la mobilité souvent avancés par les enseignants-chercheurs.

Dites-nous si dans votre cas personnel, ils constituent des obstacles très, assez, peu ou pas du tout importants.

%, bases = répondants à chaque raison (92 à 97 % du total répondants)

	Total important	Très important	Assez important	Peu important	Pas du tout important	Total pas important
- Contraintes familiales	76.0	42.7	33.4	17.0	6.9	24.0
- Difficulté à trouver des moyens pour une nouvelle recherche	59.2	25.4	33.9	27.5	13.3	40.8
- Coût lié à la mise à niveau dans le nouveau thème de recherche	50.9	15.4	35.5	31.6	17.6	49.1
- Difficulté d'insertion dans l'équipe pédagogique ou de recherche	34.3	10.7	23.6	41.7	24.1	65.7

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% « obstacles très ou assez importants » (base = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Contraintes familiales	76	78	71	83	74	82	72	79	80	(65)	76	76	77
Difficultés à trouver des moyens	59	57	66	(52)	56	55	66	54	58	(43)	62	64	(54)
Coût lié à la mise à niveau	51	49	59	(38)	51	49	55	46	(36)	41	55	54	47
Difficultés d'insertion	34	32	43	(9)	36	37	31	36	30	43	34	36	33

□ % significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

() % significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

VI – QUESTIONS DIVERSES

35. Voici 8 problèmes régulièrement évoqués par les enseignants-chercheurs.
Voudriez-vous les classer de 1 à 8 (1 = le plus important)

%, bases = répondants à chaque problèmes (92 à 97 % du total répondants)

	Total 1+2+3	1	2	3	4+5	6+7+8
1. Manque de temps pour la recherche	66.7	26.9	21.8	18.0	20.4	12.9
2. Faiblesse de la rémunération	59.0	26.4	15.6	17.0	23.2	17.9
3. Personnel administratif et technique en nombre insuffisant	55.0	20.4	17.2	17.4	24.0	20.9
4. Lourdeur des charges d'enseignement	48.1	17.6	17.8	12.7	23.1	28.8
5. Blocages dans l'avancement de carrière	45.1	16.4	14.4	14.3	29.8	25.0
6. Manque d'attractivité de la carrière pour les jeunes docteurs	32.1	10.2	12.7	9.2	25.4	42.2
7. Opacité des procédures de recrutement	30.0	12.2	7.3	10.5	23.2	46.7
8. Obstacles à la mobilité	22.4	6.6	6.6	9.2	23.4	54.2

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% Total 1 + 2 + 3 (base = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
1. Manque de temps pour la recherche	67	64	75	(46)	62	70	77	(50)	70	66	69	67	66
2. Faiblesse de la rémunération	59	63	(47)	61	59	59	57	73	(52)	57	58	59	60
3. Personnel administratif et technique en nombre insuffisant	55	55	56	55	59	58	52	52	63	61	55	51	59
4. Lourdeur des charges d'enseignement	48	46	56	46	46	(39)	53	(27)	(36)	40	56	(44)	53
5. Blocages dans l'avancement de carrière	45	46	43	56	56	42	(33)	70	53	45	(39)	44	47
6. Manque attractivité de la carrière pour les jeunes docteurs	32	34	27	44	39	31	(22)	35	34	(14)	35	(27)	39
7. Opacité des procédures de recrutement	30	28	38	35	32	26	30	47	41	39	(24)	35	(24)
8. Obstacles à la mobilité	22	23	21	28	21	22	24	20	19	21	24	22	23

☐ % significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

() % significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

36. Avez-vous déjà travaillé dans une université étrangère ?

%, base = total répondants

Oui	38.5
Non	59.4
S.R.	2.1

Les professeurs ont plus souvent travaillé dans une Université étrangère que les maîtres de conférence (52 vs 28)

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% Oui (base = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Oui	39	42	(31)	48	45	41	(30)	(31)	44	39	41	(28)	52

□ % significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

() % significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

37. Si vous avez déjà travaillé dans une université étrangère, citez un atout qui pourrait être transposé dans le système français.

	Nombre de répondants
1. Plus grande autonomie des jeunes chercheurs pour le choix de leur domaine de recherche (ils ne sont pas obligés de dépendre d'un Professeur ou d'un Directeur) ; encouragement de l'initiative	(21)
2. Prise en compte de l'enseignement dans l'avancement	(2)
3. Autonomie plus grande des universités (financière et pour le recrutement...)	(45)
4. Contractualisation lors du recrutement	(6)
5. Existence d'une meilleure évaluation des enseignants/chercheurs, qui influe sur l'avancement ou les rémunérations	(17)
6. Moyens plus importants des universités, équipements supérieurs (locaux, bureaux, personnel administratif qualifié)	(23)
7. Charges d'enseignement moins lourdes	(12)
8. Interdiction des recrutements locaux	(1)
9. Meilleure prise en compte des différentes charges dans la définition du service	(4)
10. Laboratoires/bibliothèques ouverts plus longtemps	(9)
11. Moins d'individualisme, plus de travail en équipe	(9)
12. Etudiants moins nombreux, notamment en TD	(9)
13. Modulation des heures d'enseignement, notamment en fonction de l'activité de recherche (et administratives)	(23)
14. Liberté en matière de recrutement des étudiants	(4)
15. Bibliothèques mieux fournies	(9)
16. Meilleures conditions de travail	(2)
17. Salaires plus importants	(21)
18. Meilleure rémunération des doctorats	(2)
19. Système des post-docs	(3)
20. Concurrence entre établissements	(1)
21. Moins de lourdeurs administratives, secrétariat plus efficace, plus d'aide technique	(23)
22. Plus de liens avec l'industrie, plus faciles	(11)
23. Avancement de carrières plus rapide	(2)
24. Plus de temps pour la recherche	(2)
25. Congés sabbatiques plus fréquents	(11)
26. Pluridisciplinarité	(3)
27. Autres	(47)

38. *A quelles conditions une autonomie plus grande des universités vous paraît-elle concevable en matière de recrutement et de gestion des enseignants-chercheurs ?*

	Nombre de répondants
1. Elle n'est pas souhaitable	(141)
2. Une plus grande autonomie dans l'organisation des enseignements	(1)
3. A condition qu'existe une instance nationale ou extérieure de contrôle sur les choix locaux, ou une instance nationale de recours	(55)
4. A condition que la qualité de la recherche et de l'enseignement des universités ou des enseignants -chercheurs soit régulièrement évaluée par des instances nationales	(17)
5. A condition de pouvoir lutter contre le risque de localisme, le clientélisme, les féodalités locales	(4)
6. Qu'existe une structure d'appel indépendante	(2)
7. Transparence des processus de décisions, et équité des critères de sélection	(30)
8. A condition de pouvoir lutter contre le risque de localisme, le clientélisme, les féodalités locales	(17)
9. A condition que les commissions de recrutement contiennent plus de membre extérieures	(31)
10. A condition d'opter pour un système complètement concurrentiel, notamment entre les Universités/que les universités soient gérées comme des entreprises	(12)
11. A condition que les universités soient aussi en mesure de sélectionner les étudiants	(2)
12. A condition que les universités disposent de plus de moyens/de plus de postes	(8)
13. A condition que les universités soient aussi autonomes aussi financièrement	(25)
14. Interdiction ou limitation très forte des recrutements locaux	(22)
15. A condition qu'existe encore des listes d'aptitude nationales, ou en tout cas une partie du processus de recrutement ou de promotion doit rester national	(21)
16. Dans le respect des statuts de la Fonction Publique	(12)
17. Autres	(78)

39. Si vous appartenez à une section du CNU, où le recrutement des professeurs s'effectue par la voie du concours d'agrégation (externe)...

(%)

	Maîtres de conférences		Professeurs	
	Oui	Non	Oui	Non
Etes-vous favorable au maintien de ce mode de recrutement	(38)	62	65	(35)
Etes-vous satisfait du mode d'organisation actuel de l'agrégation du supérieur	26	74	37	63

40. *Quelles améliorations vous semblent souhaitables au mode d'organisation actuelle de l'agrégation du supérieur ?*

	Nombre de répondants
1. Il faut élargir les voies alternatives, notamment le concours d'agrégation interne (ou voie longue)	(4)
2. Faire en sorte que le concours avantage moins les Parisiens (coût du concours prohibitif pour les Provinciaux)	(12)
3. Supprimer la leçon en équipe de 24 heures	(11)
4. Faire comme dans les autres sections	(10)
5. Supprimer ou limiter le concours interne	(4)
6. Des jurys composés de plus de membres	(3)
7. Eviter que cette agrégation équivaille en fait à de la cooptation	(7)
8. Faire en sorte que les qualités pédagogiques et/ou l'implication administrative et/ou la motivation du candidat soient mieux prises en compte	(11)
9. Autres	(23)

41. *L'obligation constitutionnelle qu'ont les agents publics de rendre compte de leur activité vous paraît-elle satisfaite dans l'enseignement supérieur ?*

%, base = total répondants

Oui	44.0
Non	45.1
S.R.	10.9

Tris croisés par le sexe, l'âge, la section et le grade

% Oui (base = répondants)

	ENS.	SEXE		AGE				SECTION*				GRADE**	
		M	F	≥ 60	50-59	40-49	< 40	DEG	LLA	SH	ST	MC	P
Oui	49	50	48	52	54	48	48	55	47	53	50	49	52

% significativement supérieur à celui de l'ensemble des répondants

() % significativement inférieur à celui de l'ensemble des répondants

* DEG : droit, économie, gestion – LLA : lettres, langues, arts – SH : sciences humaines – ST : sciences et techniques

**MC : maîtres de conférence – P : professeurs (maîtres – assistants : bases insuffisantes)

42. Si vous pensez que l'obligation constitutionnelle qu'ont les agents publics de rendre compte de leur activité n'est pas satisfaite dans l'enseignement supérieur, que proposeriez-vous pour la rendre effective ?

	Nombre de répondants
1. "il faut faire quelque chose" (sans précision)	(32)
2. Un rapport d'activité individuelle	
2.1. Un rapport d'activité individuelle (ou "une évaluation" individuelle) sans autre précision (sauf sur la fréquence du rapport)	(77)
2.2. Un rapport d'activité "comme au CNRS" ou "comme dans les EPST)	(22)
2.3. Un rapport de recherche (ou "une évaluation" de la recherche)	(29)
2.4. Un rapport d'activité rendant compte à la fois de l'activité de recherche et de l'activité d'enseignement (ou "une évaluation" de l'activité de recherche et d'enseignement)	(17)
2.5. Un rapport d'activité rendant compte des trois types d'activités, enseignement, recherche, administration (ou "une évaluation" de ces trois activités)	(53)
3. Des inspections par les autorités universitaires	(1)
4. Une évaluation de l'activité pédagogique	(25)
5. Des fixations d'objectifs, qui soient ensuite contrôlés	(6)
6. Une évaluation qui ait des conséquences, soit sur la modulation des charges enseignement/recherche, soit pour l'avancement (conséquences positives ou négatives), soit pour la mise à disposition de moyens	(26)
7. Autres	(19)

43. *Y a-t-il un autre problème qu'il vous tient à cœur d'évoquer ?*

	Nombre de répondants
1. Charges administratives trop lourdes/manque de personnel technique et administratif	(37)
2. Charges d'enseignement (cours, correction de copies, surveillance d'examens, orientation des étudiants, etc.) trop lourdes, notamment avec la massification de l'enseignement supérieur	(35)
3. Il faut une meilleure prise en compte (en particulier sous forme de rémunération, de décharges d'enseignement ou d'avancement) de différentes charges et responsabilités (jurys, surveillance d'examens, commissions de spécialistes, séjours à l'étranger, recherche de contrats, recherche de stages, activités administratives, animation et création de filières, ...)	(25)
4. Le manque de temps pour faire de la recherche (notamment de temps "compact", c'est à dire non parcellisé)	(11)
5. Le manque de moyens des universités (équipement de laboratoire, personnel administratif de bon niveau, bureaux, bibliothèques,...)	(35)
6. Rémunérations trop faibles (par exemple, comparaison avec les enseignants du secondaire)/manque de reconnaissance sociale/manque d'attractivité de la carrière	(34)
7. L'activité d'enseignement et/ou les charges administratives sont trop peu prises en compte pour le recrutement et/ou l'avancement	(35)
8. Il faut répartir les tâches d'enseignement en fonction de l'activité de recherche/il faut pouvoir moduler les charges des différentes activités entre elles	(12)
9. L'absence de sanction à l'égard des enseignants -chercheurs qui ne font plus de recherche (par exemple, les obliger à faire plus d'heures d'enseignement ou assumer plus de charge administratives) ou plus généralement à l'égard de ceux qui ne font pas leur travail	(23)
10. Faiblesses des allocations de thésards/mépris à leur égard	(11)
11. Reconnaissance insuffisante de la pluridisciplinarité/découpages disciplinaires inadaptés	(9)
12. La trop grande place de l'ancienneté dans l'avancement/l'absence de reconnaissance différenciée des mérites de chacun dans l'avancement ou les rémunérations	(20)
13. Lourdeur administrative des procédures de marchés publics	(12)

43. *Y a-t-il un autre problème qu'il vous tient à cœur d'évoquer ? - suite*

	Nombre de répondants
14. La baisse du niveau ou de motivation des étudiants/l'impossibilité de sélectionner les étudiants/la dévalorisation des diplômes	(14)
15. Mainmise des syndicats, de groupes de pression ou de mandarins sur les organismes de décision	(18)
16. Opacité des critères d'octroi des primes doctorales/inégalité de difficulté d'obtention selon les disciplines ou les universités	(8)
17. Absence de gestion des ressources humaines à l'université/dans l'administration	(5)
18. Concurrence déloyale des chercheurs du CNRS pour l'obtention des postes de Professeurs	(5)
19. Il faut mettre en place un système de primes conséquentes	(4)
20. Il faut réévaluer le taux horaires des TP	(4)
21. Les charges supplémentaires qu'imposent la semestrialisation et/ou son absence de bien-fondé	(7)
22. L'obscurité et les inégalités des exigences pour l'obtention de l'habilitation à diriger les recherches (HDR)	(3)
23. Il faut développer la possibilité de prendre des congés sabbatiques	(4)
24. Désaffection inquiétante des jeunes pour la carrière : crise des vocations	(4)
25. Il faut penser au reclassement des candidats qui n'ont pas été recrutés	(4)
26. Blocage des carrières	(15)
27. Inégalités de moyens, de conditions de travail, de qualité du travail selon les universités	(5)
Autres : cas particuliers, une seule citation par cas	(186)

VII – "LOCALOCONFIANTS" ET "LOCALODEFIANTS"

La segmentation a été effectuée sur la base des réponses à la Q15 :

"En ce qui concerne la procédure de recrutement des maîtres de conférence, seriez-vous favorable à ... "

	<u>Oui</u>	<u>Non</u>	<u>S.R.</u>
• Interdiction de recruter des candidats locaux	28	67	5
• Fixation d'un pourcentage maximum de postes pourvus par des candidats locaux	46	46	8

"Localodéfiants" -> Favorables à interdiction et(ou) limitation (1) = 63

"Localoconfiants" -> défavorables à interdiction ou limitation (2) = 37

(1) : Oui en Q15a. et(ou) en Q15b.

(2) : Non en Q15a. et(ou) en Q15b.

SIGNALÉTIQUE DES REpondants FAVORABLES OU DEFAVORABLES A LA LIMITATION OU INTERDICTION DES CANDIDATS LOCAUX

%		Localodéfiants	Localoconfiants
Sexe	Hommes	63	37
	Femmes	62	38
Age	60 ans et plus	65	35
	50-59 ans	64	36
	40-49 ans	61	39
	Moins de 40 ans	61	39
Grade	Maître de conférence	(58)	42
	Professeur	68	(32)
Section	Droit, éco., gestion	61	38
	Lettres, langues, arts	(53)	48
	Sciences humaines	66	34
	Sciences et techniques	63	37
Localisation	Université parisienne	63	37
	Université province	62	38
	IUT	61	39
	Ecole Ingénieurs	71	(29)

%	Localodéfiants	Localoconfiants
Fonctions présentes et passées		
- Pdt, Directeur IUT (*)	(55)	45
- Directeur UFR ou département d'IUT	60	40
- Membre CNU	65	35
- Membre (ancien membre) d'une commission de spécialistes de votre Université	63	37
- Membre (ancien membre) d'une commission de spécialistes d'une autre Université	59	41
Première fonction exercée		
- Non titulaire	64	36
- Professeur 2 nd degré (*)	60	40
- Assistant titulaire	57	43
- MA ou MC	58	43
- Professeur (*)	77	(23)
Première nomination MA ou MC dans l'université soutient de thèse		
- Oui	(54)	46
- Non	71	(29)
Première nomination professeur dans l'université soutient de thèse		
- Oui	64	36
- Non	69	31

%	Localodéfiants	Localoconfiants
Système actuel de recrutement des MC		
- Satisfaisant (très ou assez)	(57)	43
- Pas satisfaisant (pas ou pas du tout)	70	(30)
Première fonction exercée		
- Concours national sur épreuves	74	(26)
- Instance locale avant instance nationale	61	39
- Système actuel	(56)	44
- Autre système	67	33
Composition actuelle des sections du CNU		
- Satisfaisante	61	39
- Pas satisfaisante	61	39
Modification de composition des sections du CNU		
- Davantage de chercheurs non-universitaires	71	(29)
- Davantage de personnalités extérieures	71	(29)
- Davantage d'universitaires étrangers	70	(30)
- Davantage de membres élus	(56)	44
- Davantage de membres nommés(*)	63	37

%	Localodéfiant	Localoconfiant
Composition actuelle des commissions de spécialistes		
- Satisfaisant	(58)	42
- Pas satisfaisant	67	33
Modification composition de commissions de spécialistes		
- Davantage de chercheurs non-universitaires	72	(28)
- Davantage de non-membres universités qui recrute	71	(29)
- Davantage d'universitaires étrangers	71	(29)
- Davantage de membres élus	60	40
- Davantage de membres nommés (*)	77	(23)
Instance la plus légitime pour examiner des candidatures à des promotions de classe		
- Instance locale	(44)	56
- Instance nationale	71	(29)
- Les deux simultanément	63	37
Questionnaire d'évaluation rempli par les étudiants		
- Favorables	64	36
- Défavorables	(57)	43

%	Localodéfiants	Localoconfiants
Souhaiteraient moduler charge d'enseignement (contrat pluriannuel)		
- Oui	64	36
- Non	(56)	(44)
Aviez-vous travaillé dans plusieurs universités ?		
- Oui	(71)	(28)
- Non	(57)	(43)
Avez-vous changé thème de recherche ?		
- Oui	63	37
- Non	63	37
Intéressé par ...		
... mobilité définitive organisme public	(74)	(26)
... mobilité temp oaire organisme public	67	33
... mobilité définitive industrie, privé, administration	63	37
... mobilité temporaire industrie, privé, administration	63	37
Aviez-vous travaillé dans une université étrangères ?		
- Oui	(70)	(30)
- Non	(58)	(42)
L'obligation de rendre compte activité est-elle satisfaisante		
- Oui	(58)	(42)
- Non	(69)	(31)

**AUDITION DE M. CLAUDE ALLÈGRE,
ANCIEN MINISTRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA
RECHERCHE ET DE LA TECHNOLOGIE**

Au cours d'une réunion, tenue le jeudi 11 octobre 2001 dans la matinée, sous la présidence de M. Alain Lambert, président, la commission a procédé à l'**audition** de **M. Claude Allègre**, ancien ministre de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, dans le cadre de l'étude, entreprise par le comité d'évaluation des politiques publiques, portant sur la **politique de recrutement et la gestion des universitaires et des chercheurs**.

M. Claude Allègre a tout d'abord rappelé que l'enseignement supérieur français avait réalisé un effort extraordinaire en réussissant à multiplier par sept, en 50 ans, le nombre d'étudiants accueillis, tout en améliorant nettement sa qualité, à l'inverse du mouvement observé dans l'enseignement secondaire. La forte croissance démographique qui l'a affecté a permis de mettre un terme au mandarinat, par exemple en médecine, mais en sciences aussi. Cependant, les moyens dont il dispose n'ont pas suivi cette évolution : alors que la France dépense une fois et demie plus que les Etats-Unis pour l'enseignement secondaire, elle dépense deux fois et demie moins que ce pays pour l'enseignement supérieur. Il a estimé qu'aujourd'hui, l'université devait être non seulement un lieu de création et de transmission des savoirs, mais également un lieu de valorisation de la recherche, l'université devant jouer le rôle d'un moteur économique. Il a ainsi rappelé que la « bataille » informatique, qui a opposé pendant une vingtaine d'années les Etats-Unis et le Japon, a été remportée non par des entreprises, mais par des universités américaines, Stanford en particulier.

M. Claude Allègre a indiqué qu'il existait deux types d'organismes de recherche : d'une part des laboratoires universitaires de recherche, et d'autre part des laboratoires nationaux, comme le Centre national de la recherche scientifique (CNRS) conçu sur le modèle soviétique. Or, le résultat est sans appel : le système universitaire de recherche donne de bien meilleurs résultats que la recherche fonctionnant « en milieu fermé ». Ce constat est d'autant plus valable actuellement que les grands groupes industriels abandonnent les activités de recherche pour les sous-traiter aux laboratoires universitaires, mais conservent le développement des résultats de la recherche, cette évolution étant observée dans l'ensemble des pays industrialisés, mais en premier lieu aux Etats-Unis. En Europe, seuls la Grande-Bretagne et les Pays-Bas ont su organiser leur système de recherche sur ce modèle. L'ancien

ministre a ainsi précisé que l'université de Delft était à l'origine de la création de deux fois plus de start-up que dans l'ensemble de la France, un mouvement similaire s'observant depuis peu à l'université de Cambridge. Il en a conclu que l'organisation de la recherche en France était inadaptée.

Il a considéré qu'il y avait en France deux fois trop de chercheurs, alors que les moyens alloués par chercheur sont notoirement insuffisants, ce qui provoque une paupérisation de la recherche publique. Il a rappelé qu'il avait mis un terme aux recrutements de chercheurs à plein temps, mais a constaté qu'ils avaient repris depuis son départ du ministère. Il a estimé que, plutôt que de créer toujours davantage d'emplois, il était plus cohérent de dégager de grandes priorités, comme il l'avait fait en incitant à la création d'un nouveau département consacré aux sciences et techniques de l'information et de la communication au CNRS. Il a considéré que l'Europe ne rattraperait jamais le niveau atteint par les Etats-Unis en matière d'innovations si le système universitaire et de recherche n'était pas profondément réformé dans le sens d'un rapprochement entre ces deux pôles, la recherche universitaire devant, selon son expression, « féconder l'économie », en formant les jeunes imprégnés des nouveaux savoirs, en produisant des idées nouvelles, en permettant la création de petites et moyennes entreprises innovantes. A cet égard, il a rappelé que la loi de juillet 1999 sur l'innovation et la recherche permettait un tel rapprochement, mais que le dernier décret d'application ne donnait guère satisfaction, en raison notamment des réticences du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

M. Yves Fréville, rapporteur au nom du comité d'évaluation des politiques publiques, a dit partager l'analyse de l'ancien ministre sur de nombreux aspects. Rappelant que M. Claude Allègre, lorsqu'il était conseiller spécial du ministre de l'éducation nationale de l'époque, était à l'origine de la création d'un système de vivier pour l'enseignement supérieur, les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) en particulier, il a regretté que ce système n'ait pas favorisé l'existence en nombre suffisant de post-doctorants dans notre pays, trop de Français ne pouvant effectuer un stage post-doctoral qu'à l'étranger. Il s'est alors interrogé sur les raisons des blocages à l'introduction de post-doctorants en France. En matière de recrutement, il a évoqué le nouveau corporatisme engendré par le fonctionnement des commissions de spécialistes qui promeuvent trop souvent les candidatures locales. Enfin, relevant l'absence de contrôle des activités des enseignants-chercheurs et des chercheurs, ainsi que le caractère faiblement incitatif du statut de ces derniers, il a souhaité connaître l'avis de l'ancien ministre sur la possibilité d'instaurer un contrat pluriannuel entre le responsable de l'établissement et l'universitaire ou le chercheur.

M. Claude Allègre a indiqué que le système des post-doctorants ne fonctionnait pas en France, même s'il convenait de prendre garde au fait qu'il pourrait encourager le localisme des recrutements. Il a indiqué que la Commission européenne avait une grande responsabilité dans l'échec du

système. En outre, l'interdiction de tout recrutement sur des contrats de recherche n'a pas favorisé le développement des post-doctorants. Il a toutefois ajouté qu'il était indispensable d'éviter « la fonctionnarisation » des thésards, les syndicats réclamant par exemple que les post-doctorants obtiennent une garantie d'embauche à l'issue de leur contrat. Il a rappelé que, lorsqu'il était ministre, il avait obtenu des crédits pour recruter 1.000 post-doctorants étrangers, qu'il avait encouragé par échanges la réalisation de stages post-doctoraux pour des Français à l'étranger, mais a reconnu que ce mécanisme avait des conséquences défavorables au niveau des recrutements, puisque le laboratoire d'origine des post-doctorants devenait la seule possibilité d'embauche de ces jeunes. Il a indiqué qu'il avait développé des « post-docs » dans les établissements publics à caractère industriel et commercial, afin de préparer l'insertion des docteurs. Mais il a conscience que c'est encore insuffisant.

M. Claude Allègre a estimé que, lorsqu'il était conseiller spécial de Lionel Jospin, il n'avait pas été suffisamment attentif à la question de la composition des commissions de spécialistes chargées du recrutement des universitaires, qu'il a qualifiées « d'usines à gaz », regrettant qu'elles favorisent les candidatures locales et que les directeurs d'unités de formation et de recherche (UFR) puissent ne pas en être membres. Il a jugé indispensable la création au sein de chaque université d'un comité d'experts non universitaires pour superviser l'ensemble des procédures de recrutement et d'avancement et qui donnerait des avis au Président, ce dernier ayant les pouvoirs de s'opposer aux recrutements, voire de dissoudre les commissions de spécialistes. Cette solution, qui existe par exemple aux Etats-Unis, est une condition indispensable pour une véritable autonomie des universités. Il a de même suggéré de donner un droit de veto aux directeurs d'UFR sur les décisions de recrutement prises par les commissions de spécialistes, comme cela existe d'ailleurs déjà dans les instituts universitaires de technologie (IUT). Il a aussi rappelé qu'en Grande-Bretagne, un universitaire ne pouvait devenir président de l'université où il travaillait.

L'ancien ministre a exprimé le souhait de voir apparaître des pôles universitaires de « niveau européen », ce qui, selon lui, implique aussi l'existence d'établissements de moins bonne qualité, mais il a estimé impossible et irréaliste l'application d'une norme uniforme à des situations extrêmement diverses. Il a précisé que les présidents d'université auraient très probablement prochainement la possibilité d'être rééligibles, cette modification des textes devant alors, selon lui, s'accompagner nécessairement de la mise en place d'un comité d'orientation qui assisterait le président et qui superviserait l'ensemble de la politique de l'établissement, et évaluerait si les recrutements ont été réalisés dans des conditions « honnêtes », en particulier vis-à-vis de l'auto-recrutement.

M. Claude Allègre a rappelé que les corps universitaires allaient être confrontés très prochainement à un profond renouvellement, suite aux

évolutions démographiques qui vont affecter l'ensemble de la fonction publique. A cette occasion, les universités vont très probablement s'internationaliser, notamment dans les disciplines scientifiques. Se disant très favorable à cette évolution, il s'est toutefois interrogé sur les possibilités existantes de recruter les meilleurs éléments étrangers. Il a également regretté qu'un candidat brillant ne puisse être promu rapidement, ne pouvant déroger aux dispositions du statut de la fonction publique. Selon lui, cette absence de reconnaissance de la qualité des scientifiques est l'une des causes de la « fuite des cerveaux ». Enfin, il a évoqué le problème de la nécessaire revalorisation des rémunérations des maîtres de conférences, qui sont très mal payés, ce phénomène provoquant même, en médecine, une désaffection catastrophique. Or, les maîtres de conférences sont bien souvent ceux qui assurent le fonctionnement quotidien d'une université. Il s'est interrogé sur l'opportunité de créer un statut spécial de la fonction publique universitaire, dérogoire pour les grilles de salaires et diverses dispositions, comme c'est le cas en Grande-Bretagne.

Un large débat s'est ensuite engagé.

M. Maurice Blin s'est interrogé sur les motivations et finalités de la recherche, rappelant que le système universitaire était traditionnellement attaché à une formation généraliste « d'honnête homme », alors que les applications économiques de la recherche sont de plus en plus importantes. Puis il s'est dit surpris de l'existence d'un statut de chercheur à vie, spécifique à la France.

M. René Trégouët, constatant que l'ancien ministre avait disposé de beaucoup de moyens pour effectuer des réformes, mais qu'il s'était heurté à de très nombreux obstacles, a souhaité savoir ce qu'il referait s'il était de nouveau ministre.

M. Jacques Chaumont s'est interrogé sur les performances de l'agence Edufrance chargée de l'accueil des étudiants étrangers dans les universités françaises et, inversement, sur le nombre de Français effectuant leurs études à l'étranger.

M. Bernard Angels, notant que le mérite n'était pas suffisamment reconnu dans l'enseignement supérieur et que les carrières évoluaient trop souvent à l'ancienneté, s'est demandé qui pouvait légitimement juger de la qualité des universitaires.

M. Claude Allègre a indiqué qu'il n'existait plus de différences aujourd'hui entre la recherche fondamentale et la recherche appliquée, comme le montrent les développements actuels de disciplines telles que la biologie ou l'informatique. Il convient toutefois de ne pas négliger la recherche fondamentale, comme l'avait fait le Japon. Il a reconnu que certaines grandes entreprises, notamment dans le domaine de la biologie, n'avaient pas

suffisamment favorisé le développement des start-up. Il a considéré que de nombreux dossiers avaient progressé lorsqu'il était ministre, mais pas suffisamment vite selon lui, et a indiqué qu'il aurait dû impulser des réformes plus nombreuses et plus profondes dans l'enseignement supérieur et la recherche et s'occuper moins du secteur enseignement secondaire. Il aurait notamment dû créer une structure de type agence pour la recherche universitaire au lieu d'essayer de « débureaucratiser » le CNRS, ce qui est une tâche trop difficile !

M. Claude Allègre a estimé que l'agence Edufrance chargée de la promotion de l'enseignement supérieur français à l'étranger fonctionnait correctement. En tant que ministre, il avait souhaité mettre l'accent sur l'accueil d'étudiants provenant de pays émergents : c'est ainsi que le nombre d'étudiants indiens en France est passé de 50 à 600 et celui des étudiants chinois de 500 à 3.000, tandis que notre pays accueillait aussi de plus en plus d'étudiants brésiliens et mexicains. Il a toutefois reconnu que l'agence Edufrance aurait dû bénéficier de pouvoirs plus étendus, notamment en matière de coordination de l'activité de tous les organismes accueillant des étudiants étrangers.

La qualité scientifique des universitaires et des chercheurs, a-t-il expliqué, est difficile à théoriser, mais en fait facile à constater, les membres de la communauté scientifique étant très au fait de leur valeur respective. Il a par ailleurs ajouté que l'index de citations des auteurs de publications scientifiques constituait un bon élément d'appréciation et permettait de constater que la France était bien placée dans certaines disciplines mais mal placée dans d'autres, notamment dans certains secteurs de la biologie, déplorant que, trop longtemps l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM) n'ait fait que de la recherche fondamentale. Il a cherché à « médicaliser » cet institut avec l'aide de Claude Griscelli, et a estimé que l'orientation était prise. Toutefois, il a noté que cette année, sur cent recrutements, l'INSERM n'avait recruté que trois médecins, faute de candidats. Il s'est également interrogé sur le rapport coût/efficacité de la dépense publique de recherche en France, citant le cas de l'effort financier considérable réalisé en faveur du SIDA alors que notre pays n'avait trouvé aucun traitement ni vaccin contre cette maladie. Il a considéré que cet exemple illustre parfaitement l'esprit égalitariste mais inefficace des procédures d'allocation des crédits budgétaires en France, notre pays restant réticent à récompenser le mérite. Enfin, il a rappelé l'extrême difficulté qu'il avait eue pour faire entrer un tiers de scientifiques étrangers au conseil scientifique du CNRS, et a indiqué que l'audit indépendant qui avait été réalisé sur cet organisme n'avait jamais pu être publié.

EXAMEN EN COMMISSION

Au cours d'une réunion conjointe avec le comité d'évaluation des politiques publiques, tenue le **mardi 30 octobre 2001**, sous la présidence de M. Alain Lambert, président, la commission a entendu une **communication de M. Yves Fréville, sur la politique de recrutement et la gestion des universitaires et des chercheurs, puis a procédé à l'audition de M. Rémi Barré, directeur de l'Observatoire des sciences et des techniques et de M. Pierre-Yves Cusset, pour la société Repères.**

M. Yves Fréville, rapporteur pour le comité d'évaluation des politiques publiques, a rappelé que la politique de recrutement et la gestion des universitaires et des chercheurs était le premier sujet traité par le comité d'évaluation des politiques publiques du Sénat et qu'il avait été choisi en juin 2000. Il a indiqué que ce choix avait été bien anticipé et qu'il était en phase avec l'actualité, puisque la Cour des comptes, dans le tome II de son rapport public particulier relatif à la fonction publique de l'Etat, avait consacré un chapitre à la gestion des enseignants-chercheurs, que M. Jean-Paul Fitoussi avait rendu un rapport sur la réforme de l'enseignement supérieur de l'économie, que le président de l'université de Poitiers, M. Éric Espéret, avait remis au ministre de l'éducation nationale son rapport sur les obligations de service des enseignants-chercheurs et que le ministre de la recherche, M. Roger-Gérard Schwartzberg, avait présenté au Conseil des ministres du 24 octobre dernier une communication sur un plan de recrutement pluriannuel de chercheurs. Il a ensuite souligné que le comité, pour effectuer sa première étude, avait dû élaborer une méthodologie constituant un équilibre entre les méthodes de travail traditionnelles du Parlement, notamment au moyen d'auditions et de demandes de pièces, et le recours à une expertise externe. Il s'est félicité, de ce point de vue, que le comité ait ainsi anticipé le souhait exprimé par le président du Sénat, Christian Poncelet, dans son discours d'orientation.

M. Yves Fréville, rapporteur, a ainsi précisé qu'il avait effectué plus de trente auditions de responsables du ministère de l'éducation nationale et de la recherche ainsi que de présidents de section du Conseil national des universités (CNU) et du Comité national de la recherche scientifique, représentant un champ disciplinaire relativement large. Il a également sollicité une contribution écrite de l'ensemble des présidents de section et des présidents d'université, ainsi que des syndicats de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il a expliqué qu'il avait constamment souhaité donner la parole aux membres de la communauté scientifique, et qu'à ce titre, il avait mis en place un forum de discussion sur le site Internet du Sénat afin de connaître l'avis des intéressés sur l'organisation de leur profession, qui, avec plus de 1.400 contributions en deux mois, avait remporté un vif succès. Puis il a expliqué avoir passé commande de deux études à des experts extérieurs, la première portant sur la situation et l'évolution démographiques de l'emploi public dans l'enseignement supérieur et la recherche, effectuée par l'Observatoire des sciences et des techniques (OST), la

seconde prenant la forme d'un sondage réalisé par la société Repères auprès de 4.000 universitaires. Il a du reste précisé que ce sondage avait également été un succès, puisqu'il avait donné lieu à un taux de retour de 25 % alors que, dans la plupart des cas, il n'est que de 10 %. Il a toutefois vivement regretté que les ministres de l'éducation nationale et de la recherche n'aient pas souhaité être auditionnés par la commission et le comité d'évaluation réunis.

M. Yves Fréville, rapporteur, a ensuite présenté la problématique du sujet, précisant qu'il s'était placé dans la situation d'évaluer une politique sur le long terme, en particulier ses résultats actuels et ses perspectives futures. Il a rappelé que l'universitaire ou le chercheur jouissait d'un statut dérogatoire au sein de la fonction publique qui en fait un fonctionnaire à part, la liberté académique étant d'ailleurs reconnue en France depuis une décision du Conseil constitutionnel de 1984 comme un principe fondamental reconnu par les lois de la République : ce principe se traduit par une autonomie des corps universitaires en matière de recrutement et de gestion des carrières, l'universitaire étant choisi puis jugé par ses pairs au sein d'instances spécifiques organisées par discipline. Cette organisation entraîne donc un risque évident de conservatisme, pouvant dégénérer en mandarinat, en syndicalisation excessive ou, le plus souvent, en corporatisme disciplinaire. Sur le plan institutionnel, le système français repose sur un système dual comprenant, d'une part, des grandes écoles et des facultés, et, d'autre part, des organismes de recherche, dont le Centre national de la recherche scientifique (CNRS) est l'exemple le plus achevé, qui emploient des chercheurs à vie. Notre système national se distingue ainsi de la « norme » internationale qui ne connaît que des universités pluridisciplinaires dont les personnels ont tous une activité de recherche. Les agences de recherche n'ont pas de personnels statutaires mais orientent la recherche au sein des universités.

S'agissant des seules universités, **M. Yves Fréville, rapporteur**, a estimé que le système était mal régulé parce que le pouvoir y est partagé entre trois niveaux d'autorité qui se neutralisent plutôt qu'ils ne s'équilibrent :

- l'Etat : il répartit les emplois entre les universités, mais ne dispose ni de l'information, ni des moyens susceptibles de mettre en œuvre une politique du personnel au niveau de l'établissement ;

- l'université : théoriquement autonome, elle peut définir une politique d'utilisation de ses personnels, mais ne dispose pas, en fait, des emplois et, face aux universitaires, se retrouve très souvent sans réels pouvoirs ;

- les corps universitaires : ils conservent une très large autonomie par rapport à l'université, tant lors de recrutements que de l'avancement.

Il s'agit de tenter de concilier ces trois niveaux d'autorité et les principes que chacun d'entre eux représente.

M. Rémi Barré, directeur de l'OST, a indiqué que, dans l'étude qu'il avait effectuée, il avait tenté de répondre à trois questions : les conséquences des importantes évolutions démographiques affectant les universitaires et les

chercheurs, l'attractivité de la carrière de ces derniers, et l'importance des « viviers » de futurs universitaires et chercheurs.

S'agissant de l'aspect démographique de l'étude, il a rappelé que la population visée comprenait environ 65.000 personnes dont trois-quarts d'universitaires. Il a expliqué que le taux de recrutement était constitué de la somme du taux de départ, en particulier en retraite, et de la variation annuelle des effectifs. Il a indiqué que, au cours des années 1990, environ 1.900 départs avaient lieu chaque année ; ce nombre serait de 2.400 en 2004 et de 2.800 en 2008, puis se stabiliserait. Dans les années 1990 également, la population des universitaires et des chercheurs a vu ses effectifs croître de 2,5 % par an, soit environ 1.600 personnes supplémentaires chaque année, auxquelles il convient d'ajouter 1.900 départs, soit la réalisation d'environ 3.500 recrutements annuels. Il a souligné que la totalité de cette augmentation des effectifs pouvait être attribuée aux enseignants-chercheurs, les effectifs des chercheurs restant, quant à eux, stables.

M. Rémi Barré a indiqué qu'au cours des prochaines années, ces recrutements passeraient de 3.500 à 4.000, voire 4.500 par an, soit une augmentation de 15 %, pour maintenir stables les effectifs, estimant que cette évolution ne constituait pas un bouleversement. Il a toutefois distingué les disciplines « jeunes », par exemple les sciences pour l'ingénieur, les sciences de l'information en particulier, et les disciplines « vieilles » comme la physique, les évolutions démographiques affectant ces deux catégories de discipline étant différentes.

M. Rémi Barré a ensuite noté que l'obtention du doctorat, en un minimum de huit années d'études suivies d'une période post-doctorale, donnait au parcours des enseignants-chercheurs et des chercheurs un caractère extrêmement long, avec des rémunérations faibles de l'ordre de 6.000 francs par mois, alors même que, dans certaines disciplines, la concurrence peut être extrêmement forte avec le secteur privé. Par ailleurs, la lisibilité de ces parcours, notamment vue de l'étranger, apparaît bien souvent excessivement réduite. Il a indiqué que le déroulement de carrière devenait plus intéressant à partir de 40 ans, mais que, d'une manière générale, les carrières étaient moins rapides aujourd'hui qu'il y a une quinzaine d'années, mais aussi plus rapides à l'université que dans les organismes de recherche. Il a ainsi conclu que, au regard du caractère finalement faible de l'attractivité des carrières, ces professions étaient avant tout le fait de vocations.

Abordant la question des « viviers », il a considéré que les politiques conduites depuis le début des années 1990 avaient fait disparaître tout problème d'ordre quantitatif. En effet, la population des doctorants peut être évaluée entre 30.000 et 40.000 personnes, dont 25 % d'étudiants étrangers. Environ 10.000 d'entre eux soutiennent leur thèse chaque année, puis entre 3.000 et 3.500 candidats sont effectivement recrutés.

M. Pierre-Yves Cusset, pour la société Repères, a ensuite présenté, à l'aide d'une vidéo-projection, les principaux résultats du sondage effectué auprès

de 4.000 enseignants-chercheurs au cours de l'été dernier. S'agissant du recrutement, il a indiqué que le système actuel de recrutement des maîtres de conférences était globalement critiqué, en particulier par les intéressés, même s'il restait préféré à d'autres systèmes, en particulier une intervention des instances locales précédant celle des instances nationales ou encore l'organisation d'un concours national sur épreuves. Il a ensuite noté que les deux-tiers des enseignants-chercheurs étaient favorables à l'interdiction ou à la limitation des recrutements locaux.

A cet égard, il a estimé que l'un des principaux enseignements du sondage était l'existence d'un clivage entre les universitaires « localo-confiants » et « localo-défiants », ces derniers étant toutefois les plus nombreux, à hauteur des deux-tiers. Les premiers se rencontrent plus généralement chez les maîtres de conférences, qui ont d'ailleurs été nommés dans l'université dans laquelle ils avaient soutenu leur thèse. Ils se montrent plus satisfaits que la moyenne à l'égard du système de recrutement et considèrent que l'instance locale est la plus légitime pour prendre les décisions d'avancement. Les seconds, au contraire, sont davantage composés de professeurs d'université qui s'estiment peu satisfaits des modalités de recrutement, préférant plus souvent un système de recrutement par concours national. Ils ont, plus fréquemment que les « localo-confiants », travaillé dans plusieurs universités ainsi que dans des universités étrangères. Enfin, ils estiment que l'obligation qu'ont les agents publics de rendre compte de leur activité n'est pas satisfaite dans l'enseignement supérieur.

Si le découpage en sections du CNU, comme la composition de celles-ci, satisfont la majorité des répondants au sondage, un tiers des universitaires souhaiterait qu'elles comportent davantage d'universitaires étrangers et de membres élus plutôt que nommés. 40 % des sondés émettent des critiques à l'encontre de la composition des commissions de spécialistes qui, au sein des universités, recrutent les enseignants-chercheurs. Sur ce point également, un tiers des universitaires souhaiterait qu'elles comportent davantage de personnes extérieures à l'université.

M. Pierre-Yves Cusset a ensuite abordé la question de l'avancement et de l'évaluation de ces enseignants. Le sondage a montré que les décisions d'avancement devaient prendre davantage en compte la qualité de l'enseignement, pour 80 %, les charges administratives, pour 70 %, la qualité de la recherche, pour 40 %, et les séjours à l'étranger, pour 30 %. De surcroît, 80 % des enseignants-chercheurs se disent favorables à l'évaluation de l'enseignement par les étudiants et un tiers d'entre eux souhaiterait que le résultat de l'évaluation soit porté à la connaissance de l'ensemble de l'université.

En matière de rémunérations et de conditions de travail, plus de la moitié des répondants assure des heures complémentaires, essentiellement parce qu'elles sont indispensables au bon fonctionnement des unités de formation et de recherche (UFR). Sept enseignants-chercheurs sur dix consacraient entre 20 % et 60 % de leur temps de travail à la recherche. Par ailleurs, les trois-quarts des universitaires se disent favorables à la possibilité de moduler leur charge d'enseignement dans le cadre d'un contrat individuel pluriannuel passé avec le

président de l'université. Deux tiers d'entre eux souhaiteraient continuer à assumer des charges administratives, à condition qu'elles soient davantage prises en compte dans leur évaluation, ou qu'elles ouvrent droit à une rémunération spécifique.

Il a indiqué que, en matière de mobilité, un tiers des universitaires avait travaillé dans plusieurs universités, et que 70 % de ceux-ci considéraient que cette expérience avait été profitable à leurs travaux de recherche. Les deux tiers des enseignants chercheurs n'ont travaillé que dans une seule université, essentiellement parce qu'ils pensent que le système universitaire ne favorise pas la mobilité. Du reste, en général, ils sont relativement intéressés par une mobilité temporaire dans un organisme public de recherche, dans l'administration ou dans le secteur privé, mais très peu, soit 10 %, seraient intéressés par une mobilité définitive. Enfin, les enseignants-chercheurs sondés ont considéré que les principaux problèmes qu'ils rencontraient étaient, dans l'ordre : le manque de temps pour la recherche, la faiblesse des rémunérations, l'insuffisance du personnel administratif, la lourdeur des charges d'enseignement et les blocages dans l'avancement de la carrière.

M. Yves Fréville, rapporteur, a considéré que les politiques à long terme mises en place il y a une décennie s'essoufflaient aujourd'hui. Certes, un ensemble cohérent de mesures avait été pris à la fin des années 1980 et au début des années 1990, sous l'impulsion de Claude Allègre, alors conseiller spécial du ministre de l'éducation nationale de l'époque, lorsqu'il avait fallu adapter le format des universités à l'accroissement des effectifs d'étudiants. Il a notamment cité la reconstitution d'un vivier de futurs universitaires et chercheurs, suite à l'alignement de la thèse sur une norme internationale, grâce en particulier à l'instauration d'allocations de recherche et à la création des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER). Il a toutefois estimé qu'il convenait de surmonter l'écueil de la reconstitution de personnels hors statut intégrables à terme dans la fonction publique sans garantie de qualité. Par ailleurs, le problème des « post-doc » restait entier, alors que la recherche de niveau international reposait essentiellement sur eux : faute de ce type de personnels, les laboratoires de recherche français se trouvent dans l'obligation de recourir à des chercheurs à vie dont on peut s'interroger sur la pertinence.

M. Yves Fréville, rapporteur, a également mis au compte de ces politiques la revalorisation de la fonction universitaire, avec la création d'un système de primes. Il a toutefois insisté sur le fait que ces mesures avaient coïncidé avec la dépression économique en 1992-1993 mais qu'elles se sont révélées moins incitatives dans un contexte de croissance retrouvée. Ainsi l'attractivité des carrières pour les meilleurs éléments s'est-elle fortement réduite : le déroulement de carrière s'est en effet « tunnelisé », d'autant plus que les mauvais ne sont pas sanctionnés ni les meilleurs récompensés. La fonction publique universitaire française n'est ainsi, selon lui, absolument pas compétitive sur le plan international, et comporte le risque d'une « médiocratisation » générale, notamment dans les disciplines de pointe. Le rapporteur a dès lors considéré qu'il fallait pouvoir recourir à des contrats de droit public permettant de recruter des universitaires ou des chercheurs de renommée internationale. Enfin,

il a évoqué la contractualisation réalisée entre l'Etat et les universités, tout en regrettant que ces contrats ne comportent aucun volet relatif aux emplois.

M. Yves Fréville, rapporteur, a plaidé pour la mise en place progressive d'une politique cohérente de gestion des ressources humaines. Il s'est déclaré hostile à des mesures brutales de court terme qui seraient nécessairement rejetées par la communauté scientifique et a indiqué qu'il ne serait pas à l'origine d'une 25^e modification du décret de 1984 relatif au statut des enseignants chercheurs.

Il a alors formulé des propositions allant dans trois directions :

- au niveau des personnels, il a estimé que l'obligation de service aujourd'hui uniquement fixée en termes d'enseignement devant les étudiants était devenue obsolète. Il a dès lors proposé que soit instauré un contrat pluriannuel entre l'universitaire et son établissement. Un tel contrat devrait définir certains objectifs, notamment en matière de recherche ou de pédagogie, et apporter de la souplesse dans la gestion du temps. Ce contrat serait également la base du contrôle de l'activité dans ses différentes dimensions (enseignement, recherche, administration). Il a également considéré que les universités elles-mêmes devaient faire l'objet d'une véritable évaluation, l'enseignement supérieur souffrant aujourd'hui de l'absence de coordination des enseignements et du caractère parfois factice de certains programmes. Il s'est alors déclaré favorable à la proposition de Jean-Paul Fitoussi de développer une agence d'évaluation externe des universités, qui devrait, selon lui, passer par la transformation du comité national d'évaluation des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (CNE) ;

- au niveau des établissements, l'essentiel est de leur permettre de concevoir et d'appliquer une politique efficace de gestion des personnels. Le rapporteur a ainsi souhaité que soit améliorée la gouvernance des universités et renforcée l'autorité du président, ce dernier ne devant plus être tributaire de majorités disciplinaires fluctuantes, mais devenir l'exécutif d'un véritable conseil d'orientation sur le modèle anglo-saxon, repris dans les universités nouvelles françaises. Il a également considéré que les universités devaient être capables de faire respecter leurs orientations par les commissions de spécialistes, la composition de ces dernières devant d'ailleurs être beaucoup plus ouverte, par exemple, à l'ensemble des enseignants de l'établissement, voire aux représentants du personnel administratif et des étudiants ;

- quant à l'Etat, il doit se donner les moyens d'assurer le pilotage du système universitaire : s'il a mis en place des modèles de répartition des moyens tels que San Remo, ceux-ci ne sont guère performants puisqu'ils ne font que perpétuer les importantes inégalités disciplinaires. Il a également estimé que l'université devait proposer à l'Etat une répartition plus rationnelle de ses emplois sur le plan de l'enseignement, ce qui suppose des réflexes moins corporatistes. L'Etat devrait définir une politique globale de l'emploi scientifique couvrant à la fois le champ des universités et celui des organismes de recherche : par exemple, le CNRS pourrait être doté d'emplois dans les secteurs ne correspondant pas à

une activité d'enseignement supérieur suffisante, comme le latin médiéval ou l'astronomie. Il a considéré à cet égard que le plan de recrutement de chercheurs annoncé par le ministre, s'il était parfaitement acceptable dans son principe, aurait probablement pour conséquence de freiner l'émergence en France d'un système de recherche plus flexible et plus capable d'affronter la concurrence internationale.

M. Jean-Pierre Demerliat a souhaité connaître l'avis du rapporteur sur les modalités de recrutement des maîtres de conférences. Il a en effet regretté que ces derniers soient qualifiés uniquement sur titres, la section compétente du CNU n'auditionnant quasiment jamais les candidats.

M. Philippe Adnot a estimé qu'il lui paraissait extrêmement difficile de s'exonérer du contexte international et qu'il convenait de pouvoir attirer les meilleurs étudiants et enseignants en France, à l'exemple de ce que fait le Massachusetts Institute of Technology (MIT). De ce point de vue, il a souligné une contradiction entre cette réalité internationale et les positions défendues par de nombreux enseignants-chercheurs dans leurs réponses au sondage. Enfin, il a insisté sur la nécessité de réaliser des innovations en matière d'évaluation de l'enseignement supérieur et de la recherche.

M. Yves Fréville, rapporteur, a indiqué qu'il avait connu et pratiqué quasiment tous les modes de recrutement des maîtres de conférences, le critère essentiel restant toutefois la qualification sur travaux scientifiques. Il a estimé qu'il était nécessaire qu'à l'échelon local, les commissions de spécialistes auditionnent les candidats dans des conditions matérielles satisfaisantes et équitables, à l'exemple de ce qui se pratique dans les universités américaines. Il a estimé qu'il fallait dépasser la logique interne des modèles de type San Remo, et profiter des périodes de croissance économique pour remettre à plat la répartition des moyens entre universités et entre disciplines. Enfin, il a considéré que le système universitaire français, s'il devait promouvoir l'excellence, devait aussi continuer de remplir ses missions de service public à destination de tous.

Le comité et la commission ont alors donné acte au rapporteur de sa communication et décidé que les conclusions de sa mission feraient l'objet d'une publication sous la forme d'un rapport d'information.

ANNEXES

Annexe n° 1	personnes auditionnées par le rapporteur au Sénat
Annexe n° 2	synthèse de rapports portant sur l'enseignement supérieur et la recherche
Annexe n° 3	liste des sections du conseil national des universités
Annexe n° 4	liste des sections du comité national de la recherche scientifique
Annexe n° 5	contributions écrites de présidents d'universités, de présidents de sections du CNU et du comité national de la recherche scientifique, ainsi que d'un syndicat
Annexe n° 6	campagne 2000 de recrutement
Annexe n° 7	obligations de service d'enseignement

ANNEXE 1

Personnes auditionnées par le rapporteur

Mardi 3 octobre 2000	M. Vincent Courtilot , directeur de la recherche au ministère de la recherche
Mardi 10 octobre 2000	M. Michel Dellacasagrande , directeur des affaires financières au ministère de l'éducation nationale
Vendredi 13 octobre 2000	M. Jean-Pierre Souzy , secrétaire général du Centre national de la recherche scientifique
Mardi 17 octobre 2000	M. André Legrand , premier vice-président de la conférence des présidents d'université
Mercredi 18 octobre 2000	M. Jean-Richard Cytermann , directeur de la programmation et du développement au ministère de l'éducation nationale
Mercredi 14 février 2001	M. Pierre-Jean Benghozi , président de la section 37 « Économie et société » du comité national de la recherche scientifique M. Daniel Thomas , président de la section 64 « Biochimie et biologie moléculaire » du conseil national des universités M. Serge Chassagne , président de la section 22 « Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes ; histoire du monde contemporain ; histoire de la musique » du conseil national des universités M. Giuseppe Baldacci , président de la section 23 « Génomes - Structures, fonctions et régulations » du comité national de la recherche scientifique
Mercredi 21 février 2001	M. Pierre Glorieux , président de la section 4 « Atomes et molécules - Optique et lasers - Plasmas chauds » du comité national de la recherche scientifique M. Michel Weinfeld , président de la section 7 « Sciences et technologies de l'information (informatique, automatique, traitement du signal) » du comité national de la recherche scientifique

Mardi 6 mars 2001

Mme Dominique Budor, présidente de la section 14 « Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes » du conseil national des universités

M. Marc Baratin, président de la section 8 « Langues et littératures anciennes » du conseil national des universités

Mercredi 7 mars 2001

M. Yves Gaudemet, président de la section 2 « Droit public » du conseil national des universités

M. Jean-Philippe Genet, président de la section 32 « Mondes anciens et médiévaux » du comité national de la recherche scientifique

M. Hubert Doubre, président de la section 29 « Constituants élémentaires » du conseil national des universités

M. René Soenen, président de la section 61 « Génie informatique, automatique et traitement du signal » du conseil national des universités

M. Christian Robin, président de la section 33 « Formation du monde moderne » du comité national de la recherche scientifique

Jeudi 22 mars 2001

M. Bernard Decomps, ancien directeur de la recherche au ministère de la recherche

M. Gilles Bertrand, président du comité national d'évaluation des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel

Mme Francine Demichel, directeur de l'enseignement supérieur au ministère de l'éducation nationale

Mercredi 28 mars 2001

M. Jean-Marie Kauffmann, président de la section 63 « Électronique, optronique et systèmes » du conseil national des universités

M. Serge Feneuille, ancien directeur général de Lafarge, ancien président de la commission recherche du CNPF, membre de la commission Attali

M. Alain Burlaud, président de la section 6 « Sciences de gestion » du conseil national des universités

Mme Christine Musselin, sociologue, chargée de recherche au CNRS

- Jeudi 29 mars 2001** **M. Jacky Richard**, chef du service de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, accompagné de **Mme Marie-France Moraux**, inspecteur général
- Mme Geneviève Berger**, directeur général du Centre national de la recherche scientifique, accompagnée de **Mme Charlotte Lemoine**, directeur des ressources humaines
- M. Jean-Jacques Gagnepain**, directeur scientifique du département « Sciences pour l'ingénieur » du Centre national de la recherche scientifique
- M. André Maman**, sénateur des Français établis hors de France, professeur à l'université de Princeton
- Mercredi 4 avril 2001** **M. Bernard Belloc**, premier vice-président de la conférence des présidents d'université
- M. Jean-François Collinet**, président de la 3^{ème} chambre de la Cour des comptes, accompagné de **M. Jean Picq**, conseiller-maître, président de section, de **Mme Claire Bazy-Malaurie**, conseiller-maître, et de **M. Jacques Ténier**, conseiller-référendaire
- Jeudi 10 mai 2001** **M. Charles Lantiéri**, sous-directeur de la 3^{ème} sous-direction à la direction du budget du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, **Mme Josette Goineau**, et **MM. Frédéric Guin** et **Laurent Fourquet**, chefs de bureau
- Mercredi 23 mai 2001** **M. Pierre-Yves Duwoye**, directeur des personnels enseignants au ministère de l'éducation nationale, et **Mme Claudine Peretti**, son adjointe
- Mercredi 7 novembre 2001** **M. Éric Espéret**, président de l'université de Poitiers, président de la commission chargée de réfléchir aux obligations de service des enseignants-chercheurs
- Mercredi 14 novembre 2001** **M. Bernard Dormy**, conseiller au cabinet du ministre de la recherche

ANNEXE 2

SYNTHÈSE DES PRINCIPAUX RAPPORTS SUR LE RECRUTEMENT ET LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

I. LE PROBLÈME DU STATUT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Le problème du statut des enseignants-chercheurs est au cœur des **trois rapports majeurs rédigés au cours des années 1970 et 1980 sur la situation des enseignants-chercheurs, le rapport de Baecque en 1974, rapport Quermonne en 1981, et le rapport Durry en 1988.**

Dans ces trois rapports, l'originalité de l'enseignement supérieur est chaque fois soulignée. Elle s'exprime dans la tension qui existe entre une gestion centralisée et uniforme d'un corps de fonctionnaires, l'exigence d'autonomie des universités consacrée par la loi sur l'enseignement supérieur du 12 novembre 1968, et la volonté d'indépendance des enseignants. De ce fait, tous les auteurs de ces rapports s'accordent à penser qu'il faut maintenir un statut de fonctionnaire mais que la désignation et le déroulement de carrière des enseignants universitaires doivent dépendre de l'évaluation par leurs pairs.

A. UN PROBLÈME CRUCIAL AU DÉBUT DES ANNÉES 1980 : LA PROLIFÉRATION DES CORPS ET LA GESTION DES PERSONNELS « HORS-STATUT »

La dénonciation de la prolifération des statuts et de l'existence de contrats à durée déterminée indéfiniment renouvelés constitue la trame du **rapport de Baecque** et justifie la place donnée dans ce rapport à une refonte totale des statuts des enseignants du supérieur.

Le rapport souligne en particulier l'impact des différences statutaires entre disciplines sur l'évolution différenciée des déroulements de carrière. Ainsi les carrières de professeurs sont-elles beaucoup plus rapides en droit qu'en lettres.

La situation des assistants fait, elle aussi, l'objet d'une attention toute particulière dans le rapport. Si, en principe, les postes d'assistants sont transitoires et préalables à une nomination comme maître-assistant, dans les faits, cette situation se pérennise parce que la lourdeur des tâches d'enseignement ne permet pas aux assistants de mener convenablement leurs recherches et d'obtenir ainsi les titres requis.

1. Les personnels non-titulaires

La question des personnels non-titulaires est reposée dans le **rapport Quermonne** qui dénonce à la fois la situation de précarité d'une frange importante du personnel enseignant dans le supérieur, et le désordre créé par la prolifération des statuts, prolifération elle-même liée aux recrutements massifs et aux « coup par coup » opérés dans les années 1960. Deux grandes catégories de personnels enseignants font l'objet d'une attention particulière dans le rapport : les personnels contractuels et les personnels vacataires, cette dernière catégorie ayant vu ses effectifs augmenter sensiblement depuis la rédaction du rapport de Baecque.

1) Les personnels contractuels : ils occupent généralement un emploi (sauf lorsqu'ils sont rémunérés mensuellement sur le budget des établissements). Mais ils sont recrutés pour une durée déterminée.

Parmi les contractuels, certains sont en fait titulaires dans leur corps d'origine (professeurs agrégés ou certifiés du second degré, fonctionnaires détachés dans un emploi d'enseignant associé). Le seul risque pour eux est d'être réintégrés dans leur corps d'origine.

Les autres contractuels, qui forment la majorité des cas, ne bénéficient pas de cette garantie relative. Les catégories les plus importantes sont :

- les assistants contractuels des disciplines juridiques, économiques, politiques et de gestion ; des lettres et des sciences humaines ;
- quelques chargés de cours dans les disciplines du premier groupe (droit, science politique), rémunérés sur des emplois de professeurs de 2^{ème} classe ;
- les professeurs, maîtres-assistants, et assistants associés, toutes disciplines confondues ;
- les lecteurs de langue étrangère ;
- les personnels contractuels des disciplines médicales relevant exclusivement du ministère de l'éducation nationale (attachés-assistants) ou conjointement du ministère de l'éducation nationale et du ministère de la santé (chefs de clinique et assistants) ;
- les enseignants contractuels en service au titre de la coopération.

2) Les personnels vacataires ont été recrutés en général après 1968 par les universités pour pallier les déficiences de l'encadrement quantitatif des étudiants ou pour se doter d'enseignants dont la qualification n'avait pas

d'équivalent dans les corps existants : situation précaire, rémunération sur crédits d'heures complémentaires ou sur ressources propres des établissements. Des mesures importantes ont été prises à partir de 1976 pour permettre l'intégration des personnels techniques et administratifs « hors-statut », mais cet effort n'a pas concerné les personnels enseignants.

2. L'intégration des personnels non-titulaires

Si l'intégration de ces personnels non-titulaires est préconisée par le rapport Quermonne, elle ne saurait tenir lieu de renouvellement des personnels titulaires.

L'auteur propose que soit adoptée la règle suivante : aucun enseignant appelé à exercer une activité principale à plein temps dans les établissements publics à caractère scientifique et culturel pour une durée supérieure à une année ne pourra être recruté, si ce n'est en qualité de fonctionnaire titulaire (ce qui signifie que subsiste la possibilité de recruter des enseignants associés à temps partiel ou à temps plein pour une durée strictement limitée, comme de recruter à mi-temps des personnels ayant une activité principale à l'extérieur de l'université...).

Le rapport propose d'intégrer les vacataires en tenant compte de leur qualification, soit comme maître-assistant, soit comme professeur certifié du second degré exerçant dans les universités, soit comme ingénieur ou technicien type CNRS.

En plus de la gestion de la précarisation d'une partie importante du corps enseignant, il s'agit de mettre fin à la prolifération des corps et des catégories apparues dans les années 1970. Jean-Louis Quermonne rapporte que, dans certains IUT, enseignent des personnels relevant de douze à quinze statuts distincts. Cette prolifération est source de complication de gestion et d'injustices (puisque des statuts différents impliquent des charges horaires différentes). Le rapport conclut à la nécessité d'un « remembrement » de ces corps universitaires.

Ainsi, le corps des assistants titulaires, délesté des assistants-docteurs, promus maîtres-assistants, doit être placé en voie d'extinction. Les maîtres-assistants des disciplines juridiques, économiques, politiques et de gestion, pourvu qu'ils figurent dans la catégorie des chargés de conférences, doivent être promus par transformation d'emplois, dans le corps des professeurs. Une mesure analogue doit concerner les chargés d'enseignement des disciplines littéraires et des sciences humaines, docteurs d'Etat, dont la catégorie disparaîtrait en même temps. Le rapport propose également d'achever la

fusion des maîtres de conférences¹ et des professeurs par son extension aux disciplines médicales.

Le problème de l'intégration des personnels non-titulaires et celui de la prolifération des corps et des catégories se sont estompés dans le **rapport Durry**, le décret du 6 juin 1984 ayant tranché pour l'existence de deux corps, les maîtres de conférences et les professeurs. L'interdiction apparue en 1983 de recruter des vacataires de plus de 27 ans qui n'aient pas un emploi à temps plein a mécaniquement limité la création de «hors-statut», et les mesures progressives de titularisation des assistants ont réduit considérablement leur nombre.

B. UN CONSENSUS POUR L'EXISTENCE DE DEUX CORPS UNIVERSITAIRES : MAÎTRE DE CONFÉRENCES ET PROFESSEUR

L'organisation en deux corps de titulaires répond largement au désir de simplification exprimé dans le **rapport de Baecque**.

Cette organisation avait également la préférence du **rapport Quermonne**. Selon ce dernier, en effet, un corps unique amoindrirait les perspectives de carrière pour l'ensemble du corps. Par ailleurs, le passage d'un corps à un autre est une occasion intéressante de remise en question des personnels enseignants et il rend possible chez de nombreux enseignants une ambition profondément ancrée et un surcroît de prestige. L'existence de deux corps permet aussi l'accès direct dans le corps des professeurs par des concours externes de haut niveau, d'une fraction des élites scientifiques et culturelles qui seraient peu disposées à franchir les degrés du corps unique au seul rythme de l'avancement à l'ancienneté. Enfin, cette dualité des corps s'exprime d'une façon ou d'une autre dans les universités des autres grands pays industrialisés, et l'université française étant en concurrence sur le plan européen et international, elle ne saurait s'isoler par une originalité dans ce domaine.

Le **rapport Quermonne** propose que, hormis la présidence de certains jurys, la direction des DEA, ou la participation aux jurys de soutenance de doctorat d'Etat, qui sont réservées aux seuls professeurs, l'égalité de vocation entre les deux corps doit être la règle. En particulier, cela doit se traduire par un égal accès aux fonctions électives telle que présidence d'université et direction d'UER (ancienne dénomination des UFR). De même, le nombre d'heures d'enseignement doit être le même pour les deux corps (à l'époque : 150 heures annuelles sur au moins 30 semaines). Des allègements doivent être consentis aux maîtres de conférences préparant une thèse d'Etat

¹ Attention aux confusions : l'ancienne catégorie de maîtres de conférences a fusionné avec l'ancienne catégorie de professeur pour devenir la nouvelle catégorie de professeur. La nouvelle catégorie de maîtres de conférences regroupe les anciens maîtres-assistants et assimilés.

(alors indispensable pour devenir professeur) dans la limite de trois années successives, aux professeurs et maîtres de conférences exerçant une responsabilité électorale (présidence d'université, direction d'UER, direction de laboratoires ou d'équipes associés au CNRS ou à l'INSERM) pendant la durée du mandat correspondant, aux professeurs et maîtres de conférence accomplissant, en position de délégation, une mission à l'étranger ou menant une recherche incompatible avec un service d'enseignement lourd.

C. UN PROBLÈME RENOUVELÉ AUJOURD'HUI ?

Le **rapport Quenet** de 1994 semble indiquer que, depuis la parution du rapport Durry, le problème de la prolifération des statuts et de la précarisation d'une partie du personnel enseignant est réapparu en partie. En effet, il semblerait que depuis lors, avec l'explosion des effectifs étudiants de DEUG, l'enseignement supérieur ait de nouveau dû faire appel, en grand nombre, à d'autres catégories de personnels pour encadrer les étudiants. D'après le rapport, les ATER (statut mis en place en 1989) et les moniteurs, ainsi que les vacataires de diverses origines ont retrouvé les missions jadis confiées aux assistants. Mais surtout, le rapport insiste sur la nouveauté que constitue le recours massif aux personnels de l'enseignement secondaire, agrégés ou certifiés, pour faire face au défi de l'université de masse. Ainsi, à la date de rédaction du rapport, les personnels de statut universitaire, c'est-à-dire les professeurs et les maîtres de conférences, ne représentaient plus que 65 % des personnels enseignants des universités.

II. L'ENJEU DÉMOGRAPHIQUE

Tous les rapports insistent sur l'effet dévastateur des recrutements «en accordéon», qui sont la conséquence d'une absence totale de gestion prévisionnelle des effectifs.

A. DONNÉES SUR LE PROBLÈME

1. Les recrutements « en accordéon »

Dans le **rapport Quermonne**, le constat est fait d'un déséquilibre entre le nombre réduit des mises à la retraite, et donc des emplois vacants dans les années 1980, et les recrutements massifs qui ont été opérés depuis 1962. Pour l'auteur du rapport, ces ruptures sont catastrophiques, car elles constituent des ruptures devant l'égalité d'accès à la fonction publique de

générations successives, en détournant de l'université une génération de chercheurs et en risquant d'abaisser le niveau d'exigences scientifiques lorsque les recrutements reprendront de façon massive dans les années 1990. Il faut donc s'attacher à « lisser les courbes ».

Un rapport du CERC¹ de 1992 fait un bon état des lieux de ces coups d'accordéon. Ainsi, entre 1961 et 1992, l'effectif des enseignants du supérieur a été multiplié par 6, mais les trois quarts de cette augmentation étaient acquis dès 1977 ; de 1977 à 1988, le taux annuel moyen de croissance des effectifs a été de 0,7 % ; il est passé à 4,3 % de 1988 à 1992. Le tableau suivant donne une bonne idée des différentes phases de recrutement depuis les années 1960 et jusqu'au début des années 1990 :

**Évolution de l'effectif des enseignants
relevant des catégories « enseignement supérieur »**

	1961	1971	1977	1981	1985	1988	1991	1992
Effectifs	7 901	30 546	37 704	38 772	40 881	40 881	46 727	48 164
Accroissements (%)		+ 286,6	+ 23,4	+ 2,8	+ 5,4	- 0,6	+ 15,0	+ 3,0
Taux annuel moyen en (%)		+ 14,5	+ 3,6	+ 0,7	+ 1,3	- 0,2	+ 4,8	

Source : CERC, 1992

2. Les conséquences : le blocage des carrières

Dans le **rapport Durry**, deux goulots d'étranglement décisifs sont mis en évidence : le premier concerne le passage au corps de professeur pour les maîtres de conférences, et le second concerne le passage à la première classe pour les professeurs, alors même que, pour l'auteur du rapport, c'est le passage à la première classe qui rend la carrière de professeur attractive sur le plan financier : par exemple, le temps de passage de la 2^{ème} à la 1^{ère} classe pour les professeurs en droit-sciences économiques est passé de 3,7 années pour la génération 1966/67 à 8,2 années pour la génération ayant débuté 10 ans plus tard. Au bout de 5 ans, plus des deux tiers des nommés de 1966 étaient en 1^{ère} classe alors qu'ils étaient à peine 10 % pour la génération de 1976.

¹ Centre d'études des revenus et des coûts.

Le rapport du CERC souligne également une tendance au ralentissement du déroulement des carrières et un recul de l'âge d'entrée dans la carrière, en raison de la faiblesse des recrutements qui sont intervenus pendant près de 15 ans avant 1988 :

- cet âge passe de 41 ans pour les professeurs entrés dans la seconde moitié des années 1970 à 44 ans dix ans plus tard ;

- cet âge passe, aux mêmes dates, de 33 ans à 35 ans pour les maîtres de conférences.

La conséquence en est un vieillissement de la population des enseignants-chercheurs :

Age médian des enseignants par discipline et fonction en 1981 et 1992

	Professeurs		Maîtres de conférences	
	1981	1992	1981	1992
Droit, économie, gestion	45,7	49,8	45,2	
Lettres et Sciences humaines	52,6	55,2	45,2	48,8
Sciences	49,6	51,3	40,6	46,9
Santé	48,6	53,7	41,1	46,5
Ensemble	49,1	52,5	41,7	47,2

Source : CERC, 1992

B. LES SOLUTIONS PRÉCONISÉES DANS LES RAPPORTS

Le **rapport Quermonne** fait deux propositions pour régler ce problème de blocage des carrières :

- création d'emplois en surnombre dans les années 1980 pour anticiper les mises à la retraite de la décennie des années 1990 ;

- mesures de dégagement des cadres sous les trois formes suivantes : mise en place d'une sorte de « cessation progressive d'activité », incitations à la mobilité des enseignants titulaires vers les administrations ou les entreprises et réglementation rigoureuse des cumuls.

Le **rapport Durry** suggère, quant à lui, de mettre en place des allocations de recherche pour des jeunes chercheurs¹ (vers 23-24 ans), pourvu qu'ils soient titulaires du DEA, sous la double réserve de fixer des charges d'enseignement qui permettent de mener des recherches, et de fixer un nombre de recrutements de maîtres de conférences qui assure normalement un débouché à ces allocataires.

Le rapport **Quenet** se situe dans une autre perspective, marquée par l'importance des recrutements. Ainsi, dans les années 1992 et 1993, les recrutements ont fortement augmenté. Ils sont passés d'un flux de l'ordre du millier les années antérieures, à des taux de recrutement de 5 % des effectifs d'enseignants-chercheurs (soit 2.000 à 3.000 emplois de maîtres de conférences par an) auxquels se sont ajoutés des recrutements d'origine diverse (PRAG, PAST, ATER, etc.).

III. LE RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

A. LES SOLUTIONS ADOPTÉES EN CE QUI CONCERNE LES MISSIONS RESPECTIVES DES INSTANCES LOCALES ET NATIONALES DANS LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

Le **rapport Quenet** fait utilement le bilan des différentes solutions adoptées en la matière. Ainsi, chronologiquement, les cinq procédures suivantes ont été adoptées :

- au cours des années 1960 et 1970, des listes d'aptitude sont établies au plan national, à partir de l'appréciation de la qualité des travaux, corrigée par la notoriété des candidats, le choix étant laissé aux instances locales ;

- à partir de 1979, les candidats sont classés par l'instance locale, le choix final parmi les candidats classés localement étant laissé à l'instance nationale ;

- à partir de 1984 (décret du 6 juin 1984), un tri préalable des candidats est réalisé par l'instance nationale (trois à cinq noms par poste), le choix du candidat étant laissé à l'instance locale ;

¹ Dans le rapport Durry, il est bien spécifié que le groupe de travail ne veut pas rentrer dans la voie du pré-recrutement (c'est-à-dire que les étudiants se verraient offrir, même très tôt, des postes qui leur assureraient de devenir maîtres de conférences, dès lors qu'ils auraient rempli certaines obligations). Devenir allocataire ne doit pas être le début de carrière, donc la rémunération ne doit pas progresser, et la fin de la durée maximale prévue doit intervenir avec automaticité.

- à partir de 1988 (décret du 15 février 1988), on revient à la procédure antérieure : classement local puis décision nationale ;

- depuis 1992, la qualification est donnée pour quatre ans par le CNU, et le choix final du candidat est réalisé par l'instance locale.

L'explication de l'existence dans tous les cas de deux instances, l'une locale, l'autre nationale, est très clairement exposée dans le rapport Quenet. Le recrutement des enseignants du supérieur se trouve en effet au **croisement de deux logiques** : s'agissant d'un corps national de fonctionnaires, les règles et les jurys doivent être nationaux et la loi du 26 janvier 1984 précise que « *sauf dispositions contraires des statuts particuliers, la qualification des enseignants-chercheurs est reconnue par une instance nationale* » ; mais par ailleurs, l'autonomie des universités implique une intervention de celles-ci dans le choix de leurs enseignants-chercheurs.

Or, ces revirements successifs montrent assez clairement, comme le souligne le rapport Quenet, qu'**aucune procédure de recrutement qui garde comme contrainte de concilier le statut de fonctionnaire des enseignants-chercheurs avec l'autonomie des universités, n'a jamais réussi à recueillir tous les suffrages.**

La procédure qui prévalait avant 1979 aurait, d'après le **rapport Quermonne**, donné lieu à des pratiques critiquables (audition devant les sections de l'instance nationale¹ sans garanties suffisantes, réduction du nombre des maîtres-assistants élus au sein de l'instance nationale au profit des membres nommés...) qui hypothéquaient son maintien.

D'une manière générale, le système des listes d'aptitude présentent deux vices rédhibitoires selon l'auteur du rapport :

- dans le cas des listes ouvertes, le nombre des inscrits risque de dépasser le nombre d'emplois offerts (d'où le risque pointé par le rapport Quenet de créer un vivier de « reçus-collés » qui ne seront jamais recrutés, comme c'est le cas actuellement) ; même si ce n'est pas le cas, il oblige les examinateurs à procéder à une longue investigation de leurs titres. La réputation ne suffit plus à elle seule à fonder le jugement ;

¹ Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, l'instance nationale a connu plusieurs dénominations : Comité Consultatif des Universités (CCU) jusqu'en 1979, Conseil Supérieur des Corps Universitaires (CSCU) entre 1979 et 1982, Conseil Supérieur Provisoire des Universités (CSPU) entre 1982 et 1984, Conseil Supérieur des Universités (CSU) entre 1984 et 1987, et enfin Conseil National des Universités (CNU) depuis 1987. Les changements d'intitulé ainsi que les nombreuses réformes ont porté à la fois sur les attributions de l'instance, la définition des sections, le mode de désignation des membres (proportion d'élus et de nommés), la durée du mandat, et la répartition des sièges entre les différents corps.

- le système des listes fermées, quant à lui, quand il ne conduit pas à une auto-censure des candidatures en amont, camoufle une réalité qui s'apparente à un concours sans en offrir les garanties.

Pourtant, le système instauré en 1979 n'est pas non plus exempt de critiques. Ainsi, le **rapport Quermonne** rappelle que le choix des membres des jurys et des instances locales et nationales appelés à déclarer aptes les candidats ou à se prononcer sur leur avancement a soulevé de graves difficultés. Le rapport dénonce une tendance au localisme des recrutements, qui a conduit à privilégier des candidats pré-recrutés par les universités au détriment d'anciens élèves des ENS ou des grands établissements français à l'étranger, souvent plus qualifiés. Le CSCU, de son côté, n'a pas toujours su résister à la tentation du « parisianisme ». Parallèlement, la syndicalisation des personnels enseignants s'est reflétée au sein des instances, et elle a contribué à politiser un contexte auquel les événements avaient déjà conféré une dimension conflictuelle.

A la lecture des différents rapports, on peut sérieusement se demander s'il sera un jour possible de trouver une solution consensuelle pour régler cette question du mode de recrutement.

Le **rapport Quenet** est très critique à l'égard du système actuel des listes de qualification, auxquelles il reproche d'engendrer trop de qualifiés relativement au nombre de postes ouverts, d'être source de profondes inégalités d'une section de CNU à l'autre et d'une campagne de qualification à l'autre, de renforcer le phénomène de priorité donnée aux ATER, et enfin de ne pas mettre fin, malgré tout, au phénomène de vacance d'emplois dans certaines disciplines. En outre, la qualification risque d'être perçue par les intéressés comme un droit à être nommés dans le corps pour lequel ils sont qualifiés.

Le principe du recrutement par l'instance locale, quant à lui, s'il va dans le sens d'une autonomie accrue des universités, favorise en revanche une tendance au recrutement des candidats locaux. Peuvent ainsi être éliminés, non seulement les candidats des autres universités, mais aussi ceux qui ne sont pas du « sérail universitaire », en particulier les jeunes docteurs des laboratoires industriels ou des organismes de recherche.

Le rapport propose donc un autre système, qui, tout en gardant ce qui est positif dans le système actuel, se déroule dès le début dans le cadre d'une procédure de concours sur poste et fait précéder la validation par le CNU de propositions des instances locales :

- les candidats postulent directement auprès des universités pour lesquelles des postes ont été ouverts aux concours avec affichage d'un profil. Les instances locales, après examen des rapports sur tous les candidats, arrêtent une liste des candidats qu'elles souhaitent auditionner. À la suite de

ces auditions, chaque commission établit pour chaque poste une liste de cinq noms au maximum, présentés par ordre alphabétique. Cette liste est transmise par l'établissement à l'administration centrale. Dans cette première étape, la commission de spécialistes établit un classement qui demeure interne à l'établissement ;

- l'administration établit pour chaque section du CNU une liste de tous les candidats proposés par au moins un établissement pour un poste mis au concours dans la section. Cette liste est classée par ordre alphabétique sans référence à l'établissement qui a proposé le candidat. Après analyse des dossiers par deux rapporteurs, le CNU établit la liste des candidatures qu'il considère répondre au niveau scientifique requis. Cette liste est classée par ordre alphabétique. Elle est publiée au Journal officiel. Elle ne vaut que pour une campagne de recrutement donnée ;

- compte tenu de la liste arrêtée par le CNU et du classement établi par la commission de spécialistes, le conseil d'administration de l'établissement siégeant en formation restreinte, et après avoir entendu le président de la commission de spécialistes ou son représentant, fait une proposition au ministre, ou donne un avis, selon les mêmes modalités que dans la procédure actuelle ;

- si, à l'issue de la procédure, le poste demeure vacant, possibilité est laissée à l'établissement d'ouvrir à nouveau le poste au concours pour une seconde session : ne pourront alors candidater que les candidats qualifiés de l'année. Après cette seconde session, le recrutement sera achevé, et le concours sur poste de l'année sera clos.

Pour l'auteur du rapport, cette procédure innove par rapport à toutes celles qui ont été expérimentées depuis une quinzaine d'années. Elle a le triple avantage :

- de concilier garantie nationale et recrutement local : le rôle du CNU reste important, mais il ne s'érige pas en tuteur de l'université qui garde le dernier mot ;

- de supprimer les défauts des listes de qualification : d'une part, l'effet artificiel d'attraction est limité puisque ne ressortent du premier filtre que les candidats qui paraissent les meilleurs pour le poste à pourvoir ; d'autre part, la validation ne vaut que pour une campagne de recrutement donnée ;

- de supprimer la procédure de troisième examen par les commissions de groupe.

B. UN PROBLÈME RÉCURRENT: COMMENT LUTTER CONTRE LE LOCALISME ET LE CORPORATISME DANS LES PROCÉDURES DE RECRUTEMENT ?

La dérive que pourrait constituer un nombre trop important de recrutements locaux est un point abordé par le rapport Quermonne et par le rapport Quenet.

Ainsi, le **rapport Quermonne** propose que la loi oblige les universités et leur ministre de tutelle à respecter certaines contraintes à l'occasion de la nomination et des mutations des personnels enseignants. En particulier, la loi devrait imposer :

- que les enseignants nommés dans leur premier emploi de fonctionnaire titulaire ne soient issus que dans la proportion de 1 sur 3 au plus, de l'établissement dans lequel ils sont affectés ;

- qu'un professeur sur deux au plus puisse être recruté par l'établissement dans lequel il exerçait préalablement en une autre qualité.

Nous avons déjà vu comment le **rapport Quenet** se montrait critique à l'égard du système de recrutement actuel, en particulier à cause du risque de localisme qu'il faisait peser (cf. *supra*). Le mode de recrutement proposé dans ce rapport, que nous avons présenté dans le paragraphe précédent, est censé éviter cette dérive.

C. MAÎTRES DE CONFÉRENCES ET PROFESSEURS

Le mode de recrutement des maîtres de conférences et des professeurs n'est pas en tout point identique.

Le **rapport Quermonne** suggère ainsi que les maîtres de conférences soient recrutés sur la base du doctorat de 3ème cycle :

- dans la limite maximum des 2/3 des recrutements parmi les allocataires de recherche des universités (concours interne) ;

- dans une limite pouvant varier entre 1/4 et 1/3 des recrutements annuels parmi les autres docteurs de 3ème cycle, tels que les attachés et chargés de recherche relevant du CNRS et des organismes analogues et les enseignants du second degré ;

- dans la limite maximum du 1/10ème des recrutements annuels par la voie du tour extérieur.

La règle déjà exposée, selon laquelle chaque établissement ne pourra accueillir que dans la limite d'un sur trois des candidats ayant enseigné ou effectué des travaux de recherche auprès de lui, doit s'appliquer à ces divers recrutements.

Les professeurs doivent quant à eux être recrutés :

- par voie de concours interne sur titres et travaux ouverts aux maîtres de conférences titulaires du doctorat d'état (maximum 2/3 des recrutements pour les disciplines scientifiques, littéraires et de sciences humaines, 1/3 des recrutements dans les disciplines juridiques, économiques, politiques et de gestion) ;

- par voie de concours externe sur titres et sur épreuves, ouverts aux docteurs d'Etat sans distinction d'origine (au plus 2/3 des recrutements dans les disciplines juridiques, économiques, politiques et de gestion et 1/3 des recrutements pour les disciplines scientifiques, littéraires et de sciences humaines) ;

- par voie du « tour extérieur » pour le 1/10^{ème} au plus des professeurs de toutes les disciplines et spécialités.

De plus, là encore, chaque université ne doit pouvoir recruter que dans la limite d'un sur deux des professeurs ayant exercé des fonctions de maître de conférences auprès d'elle.

Le **rapport Durry** s'attarde un peu sur le recrutement des professeurs. Il existe au moment du rapport (et encore aujourd'hui) deux procédures pour entrer dans le corps des professeurs : l'agrégation, qui donne lieu à l'établissement d'une liste de candidats reçus en nombre égal à celui des places mises au concours, et le concours sur titre, qui se déroule poste par poste.

L'auteur du rapport estime que l'habilitation à diriger des recherches ne doit être une condition de la présentation du concours d'entrée au corps des professeurs que dans le cas du concours sur titre ; elle ne doit pas être exigible dans le cas du concours d'agrégation du supérieur.

Pour l'auteur du rapport, proposer un mode uniforme de recrutement des professeurs serait très tentant. Le concours d'agrégation présente en effet bien des avantages : à une même date, tous les candidats sont examinés sur des critères identiques ; les épreuves orales permettent d'apprécier les qualités pédagogiques des candidats ; les candidats sont moins étroitement spécialisés, ce qui facilite leur insertion dans l'université qui les accueillera. Si l'auteur du rapport ne suggère pas explicitement d'opter pour un mode de recrutement uniforme des professeurs, il estime néanmoins que les candidats devraient connaître à l'avance leurs chances de devenir professeur au bout de l'effort. Cela nécessite que l'on puisse prévoir à l'avance (10 ans au

moins), ne serait-ce que sous forme de tendances lourdes, le nombre de postes qui seront vacants, discipline par discipline. De plus, il serait souhaitable que l'audition des candidats soit systématique, pour que l'instance nationale puisse juger les qualités pédagogiques des candidats.

D. LE PROBLÈME DU VIVIER

Les différents rapports expriment le souci des auteurs d'assurer un renouvellement satisfaisant du corps des enseignants-chercheurs.

Pour le **rapport de Baecque**, la question cruciale est celle de la structure d'accueil. Il propose de créer un statut transitoire qui permette de sélectionner les candidats potentiels pour la carrière universitaire en leur laissant terminer leur thèse dans des conditions matérielles décentes tout en commençant à enseigner. La limitation dans le temps de ce type de contrat doit interdire la reconstitution d'un corps d'enseignants sans perspective de carrière, sous réserve que la charge d'enseignement ne soit pas trop lourde. On retrouve ici les principales caractéristiques du statut des ATER qui ne sera mis en place qu'en 1989.

Le **rapport Quermonne** a été rédigé, nous l'avons vu, dans une période de faibles recrutements. Du coup, il semble essentiel, dans ces conditions, de rendre l'espoir aux candidats potentiels à l'enseignement supérieur. Cet objectif doit être atteint grâce à une amélioration du financement des thèses.

Ainsi, il faut d'abord augmenter le nombre d'allocations de recherche de type DGRST : ces allocations attribuées aux universités en raison de leurs spécialités, mais aussi des perspectives annuelles de recrutement des maîtres-assistants, devraient pouvoir bénéficier dans toutes les disciplines, *au prorata* des recrutements escomptés, à des étudiants qualifiés titulaires d'un DEA.

Par ailleurs, il est nécessaire de créer un contingent de postes d'attachés de recherche CNRS ou type CNRS pour les jeunes chercheurs éloignés d'une université donnée (par exemple : professeurs agrégés ou certifiés des collèges et lycées, professeurs d'enseignement général des collèges, instituteurs, anciens élèves des ENS...) afin de poursuivre ou d'achever une recherche et notamment une thèse de doctorat, afin de présenter avec des chances sérieuses leur candidature à un concours de recrutement d'enseignant titulaire. Ces candidats devraient pouvoir suivre des stages de formation dans l'université de leur choix et assurer un nombre limité de séances de travaux dirigés ou de travaux pratiques rémunérés à la vacation.

Le **rapport Durry** se penche lui aussi sur le système des allocations de recherche. Les allocataires devraient être recrutés parmi les candidats titulaires d'un DEA. L'allocation devrait durer cinq ans : une première année

avec des charges de cours réduites, où l'allocataire serait formé pédagogiquement par un tuteur, avec lequel il ferait des recherches dans la perspective d'une thèse ; deux années où le service d'enseignement serait accru, avec à la fin de ces deux années une pré-soutenance de thèse ; deux années de service plein durant lesquelles la thèse devrait être rédigée. Un effort important doit être consenti en ce qui concerne le montant de l'allocation. L'auteur du rapport estime raisonnable une rémunération nette de 9 000 francs par mois.

En ce qui concerne le nombre d'allocations à prévoir, il s'agit d'établir une liaison entre le recrutement des allocataires et celui des maîtres de conférences, et de faire un effort de prévision, afin que ceux qui s'engagent dans cette voie connaissent leurs chances de devenir maître de conférences.

Autre élément important, il est jugé indispensable de prévoir des portes de sortie pour ceux qui ne pourraient in fine accéder à la carrière universitaire : mise au concours de postes réservés aux anciens allocataires ; reports de limite d'âge pour se présenter aux concours de la fonction publique ; prise en compte de tout ou partie des services antérieurs pour la détermination de l'ancienneté dans le nouveau corps, en cas de succès au concours.

Le **rapport Quénet** peut faire le bilan du développement des systèmes d'aide à la préparation d'une thèse et à l'entrée dans l'enseignement supérieur, développement qu'appelaient de leurs vœux les auteurs des précédents rapports.

De fait, les aides à la préparation des thèses ont fait l'objet d'un développement considérable¹, puisque le flux annuel des allocations de recherche a doublé de 1988 à 1993, pour atteindre un flux annuel de 3.800. L'auteur du rapport estime ainsi que le vivier des docteurs s'est reconstitué, pour faire face à l'accroissement des recrutements dans l'enseignement supérieur, malgré quelques insuffisances ponctuelles. La reconstitution du vivier peut se constater au vu de plusieurs indicateurs : l'augmentation du nombre de thèses (en 1992, 8.200 thèses ont été soutenues, soit 38 % de plus qu'en 1989), ou l'augmentation du nombre des candidats sur les postes offerts dans l'enseignement supérieur.

Malgré tout, le rapport recommande d'autoriser une durée de trois à quatre ans pour la thèse avec rémunération, de remplacer le système des monitorats et des ATER par des allocations d'enseignement s'ajoutant aux allocations de recherche, modulables chaque année, et d'en confier la responsabilité aux universités, d'établir une procédure de détachement

¹ Les ATER ont été mis en place par le décret du 7 mai 1988. Le décret du 30 octobre 1989 a mis en place les monitorats d'initiation à l'enseignement supérieur et a élargi le recrutement des ATER à des allocataires-moniteurs et d'autres étudiants pour permettre de prendre le relais des allocations de recherche sur un contrat d'un an renouvelable une fois.

permettant aux jeunes agrégés de préparer une thèse à l'université dans des conditions statutaires satisfaisantes.

IV. L'AVANCEMENT DANS LA CARRIÈRE

Afin que l'ancienneté joue un rôle moindre dans le déroulement de carrière, le **rapport Durry** préconise qu'à l'intérieur de chaque classe, les progressions d'échelon, au moins certaines d'entre elles, puissent être modulées grâce à l'attribution de bonifications d'ancienneté sur décision du CNU, en fonction des différences qui apparaissent dans l'intensité, la continuité et la qualité des diverses tâches universitaires (notamment l'établissement de relations européennes et internationales, les études industrielles, les fonctions remplies à l'étranger...).

En ce qui concerne l'évaluation des enseignants-chercheurs, l'auteur du rapport suggère deux pratiques :

- la rédaction d'un rapport quinquennal d'activités (afin d'évaluer tous les éléments du travail de l'enseignant-chercheur) destiné au président de l'université, et fourni au CNU à l'appui des candidatures à une nomination ou à une promotion ;

- un questionnaire rempli par les étudiants à la fin de chaque enseignement, dont l'enseignant garderait le libre usage du contenu.

Le **rapport Quénet** examine les changements intervenus dans les procédures de promotion depuis le décret du 16 janvier 1992.

Ce décret prévoit trois voies de promotion :

- la voie 1 a deux phases : une phase locale, suivie d'une phase nationale pour les non-promus. L'avancement est prononcé d'abord au niveau de l'établissement dans la limite des promotions qui y sont offertes, toutes disciplines confondues. Il est prononcé sur proposition du conseil d'administration quand il s'agit de maîtres de conférences et du conseil scientifique quand il s'agit de professeurs d'université. Ceux qui n'ont pas été promus peuvent ensuite bénéficier, sur proposition de la section compétente du CNU, des promotions offertes par discipline sur le plan national, sans que le nombre de ces promotions puisse excéder celui des promotions prononcées préalablement au niveau local ;

- la voie 2, avec un avancement sur contingent uniquement national, concerne les enseignants-chercheurs en fonction dans les établissements à effectifs restreints. L'avancement est prononcé sur proposition de la section

compétente du CNU après avis du conseil d'administration pour les maîtres de conférences et du conseil scientifique pour les professeurs ;

- la voie 3 d'avancement spécifique concerne les enseignants-chercheurs assurant, en sus de leurs obligations de service, des fonctions pédagogiques ou administratives. Cette voie a été mise en place dès la réforme statutaire du 28 septembre 1989. Le conseil d'administration pour les maîtres de conférences ou le conseil scientifique pour les professeurs de chaque établissement arrête une liste de classement par groupe du CNU. Ces listes sont transmises aux groupes compétents du CNU qui siègent en formation restreinte et établissent des propositions qui respectent l'ordre de classement arrêté par le conseil d'administration et le conseil scientifique de l'établissement.

Le rapport Quénet indique que les promotions locales sont très appréciées par les établissements qui en bénéficient, et ceux qui n'ont pas d'effectifs suffisants pour relever de la voie 1 regrettent cette possibilité. Malgré tout, ce bilan doit être nuancé, et de nombreux universitaires sont opposés à ce mode de promotion.

L'intérêt des promotions locales est de récompenser un enseignant qui a fait un investissement de qualité sur l'ensemble de l'établissement, mais cette notion doit être explicitée : il faudrait veiller à ce que la procédure locale n'ait pas un caractère de «second tour » par rapport à une voie royale qui serait la procédure nationale.

L'auteur propose d'abaisser progressivement à 25 % du total des promotions les promotions locales et de laisser toutes les promotions à la classe exceptionnelle de professeurs d'université décidées au niveau national. Le conseil d'administration et le conseil scientifique des établissements devraient prendre toutes la mesure du système en élaborant des critères clairs et pertinents pour ces promotions. L'établissement devrait pouvoir pratiquer une gestion pluriannuelle de ces promotions. Il serait intéressant de faire figurer les promotions dans les contrats pluriannuels des établissements.

Par ailleurs, l'auteur met en avant le fait qu'actuellement l'évaluation de carrière se fait essentiellement sur des critères de recherche au niveau national et sur des critères moins précis au niveau local. Par conséquent, il lui semble important de rechercher des méthodes permettant de tenir compte de toutes les activités exercées par les universitaires, à savoir la recherche, l'enseignement, les charges administratives, la consultation pour l'administration ou pour l'industrie, et l'activité de diffusion de la culture scientifique et technique.

V. LA CONDITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Les conditions d'exercice de la profession ne font pas l'objet d'un traitement particulier dans le rapport de Baecque. Avec les rapports Quermonne et Durry, les difficultés matérielles, la dégradation des conditions de travail deviennent un thème important. Tous deux font état des pénuries de locaux, de secrétariat, de bureaux. Si le rapport Quermonne souligne déjà la dégradation et l'inégalité du taux d'encadrement (en 1981, ce taux atteint un enseignant pour 55 étudiants en droit et sciences économiques, contre un pour 11 en sciences), c'est avec le rapport Durry que les considérations pécuniaires arrivent au premier plan.

A. LE PROBLÈME DU NIVEAU DES RÉMUNÉRATIONS

Le **rapport Durry** dénonce l'échelonnement indiciaire insatisfaisant des professeurs de 2^{ème} classe et des maîtres de conférences, dont la carrière indiciaire est plus défavorable que celle de certains professeurs agrégés du secondaire.

Le traitement des enseignants du supérieur souffre la comparaison avec les rémunérations du secteur privé (par exemple, le rapport indique que la rémunération moyenne versée aux étudiants sortant des universités parisiennes en économie et gestion est d'environ 135.000 francs en 1987, soit 11.250 francs bruts par mois, c'est-à-dire un peu plus que la rémunération d'un maître de conférences de 2^{ème} classe au 2^{ème} échelon, ayant donc au moins 2 ans et 8 mois d'ancienneté), mais aussi avec celles d'autres fonctionnaires du secteur public, du fait de la faiblesse des rémunérations annexes : la prime de recherche est alors de 2 380 francs par an pour un professeur, soit moins de 1 % du traitement annuel d'un professeur de classe exceptionnelle au 1^{er} échelon ; les anciens élèves de l'ENA percevaient l'année même de leur sortie de l'ENA un supplément compris entre 32 % et 65 % de leur traitement sous forme de primes.

Le tarif des heures complémentaires est jugé indécent (alors même que les heures complémentaires représentent en 1986 26 % de la charge d'enseignement des universités). Le tarif de l'heure complémentaire est alors en effet de 182,70 francs (il devrait être de 473 francs s'il avait été revalorisé convenablement depuis 1964). Ce tarif peut être comparé à celui des heures dites de suppléance des professeurs de chaires supérieures des lycées (classes préparatoires aux grandes écoles), soit 451 francs.

Certes, les enseignants qui ont des fonctions hospitalières ont officiellement une possibilité de cumuler deux rémunérations publiques, les pouvoirs publics ayant dû estimer que c'était la seule façon d'éviter une fuite massive des enseignants de cette discipline vers le secteur privé.

Pour les autres, le texte de base est le décret du 29 octobre 1936, qui distingue cumuls d'emplois (article 7) et cumuls de rémunérations (article 3). Les premiers sont en principe interdits, sauf quelques dérogations. Mais une amélioration des conditions de rémunérations aurait pour effet que de très nombreux universitaires, dont la vocation véritable est l'enseignement et la recherche, renonceraient à l'exercice de ces activités « alimentaires ». Qui plus est, toutes les disciplines ne se prêtent pas à l'exercice des « expertises » ou des « consultations ».

De fait, à la suite du rapport Durry sur « la condition des enseignants du supérieur », le CERC a reçu pour mission de réaliser une évaluation des revenus professionnels des universitaires.

Ce rapport distingue trois grands types de revenus : une rémunération statutaire (traitement indiciaire + indemnités de résidence + prime de recherche), des rémunérations supplémentaires liées à des activités qui ont pour cadre l'université de l'enseignant-chercheur (heures complémentaires, responsabilités administratives, participation à certains jurys, travail de mise en place de contrats de recherche ou de formations permanentes) et enfin des revenus accessoires (revenus correspondant à des activités professionnelles exercées en dehors de l'institution universitaire).

L'enquête montre en substance la très forte prépondérance du premier type de revenus dans le revenu total des universitaires, et il confirme ainsi les intuitions exprimées dans le rapport Durry.

1. La rémunération statutaire

En moyenne, en 1989, elle s'élève à 193.000 francs (la prime de recherche s'élève à 4.700 francs). Il faut noter que les enseignants des disciplines médicales et odontologiques représentent un cas particulier, puisqu'ils perçoivent des émoluments qui correspondent à leurs fonctions hospitalières. De ce fait, leur rémunération statutaire est approximativement le double de celle des autres enseignants-chercheurs.

2. Les rémunérations supplémentaires

Elles peuvent rémunérer les heures complémentaires, les responsabilités administratives, la participation à certains jurys, le travail de mise en place de contrats de recherche ou de formations permanentes. Pour les enseignants de médecine, elles peuvent rémunérer en plus les gardes et les astreintes. En 1989, 49 % des enseignants-chercheurs n'ayant pas de fonctions hospitalières recevaient des rémunérations au titre des heures complémentaires d'enseignement, pour un montant moyen annuel de 8.200 francs nets.

3. Les revenus universitaires (rémunération statutaire + rémunérations supplémentaires)

Les revenus universitaires étaient, en 1989, en moyenne de 200.000 francs annuels nets pour les enseignants sans fonction hospitalières et de 411.000 francs en moyenne en médecine et odontologie.

Revenu universitaire net moyen par corps et groupe de disciplines en 1989

	Assistants	Maîtres de conférences	Professeurs	Ensemble
Droit, économie, gestion	123 900	179 100	264 800	187 400
Sciences humaines	118 900	188 100	245 100	196 800
Lettres	118 200	200 600	248 400	210 900
Sciences	139 600	187 800	244 700	202 000
Ensemble	130 400	188 400	247 800	200 400
Médecine et odontologie		279 800	493 400	411 500

4. Les revenus accessoires

Il s'agit des revenus correspondant à des activités professionnelles exercées en dehors de l'institution universitaire. Ces activités peuvent être ponctuelles (expertises, consultations, conférences, interventions dans des programmes de formation continue...) ou régulières (profession libérale, emploi public secondaire). Les revenus qu'elles procurent sont très inégaux, d'à peine un millier à plus d'un million de francs. Les proportions d'enseignants ayant des opportunités d'activités accessoires sont assez hétérogènes selon leur discipline d'enseignement et de recherche, selon leur corps, leur âge ou leur sexe, et la région dans laquelle ils exercent.

Le montant moyen des revenus accessoires, pour les enseignants-chercheurs qui en percevaient, était, en 1989, de 37.000 francs par an hors médecine et odontologie, et de 90.000 francs par an pour les enseignants-chercheurs des disciplines de médecine et d'odontologie. Pour 66 % des enseignants-chercheurs (tous enseignants-chercheurs confondus), ces revenus accessoires représentaient moins de 5 % de leur revenu professionnel.

5. Le revenu professionnel (revenu universitaire + revenus accessoires)

Décomposition du revenu professionnel moyen par groupe de disciplines et par corps en 1989 (a)

	Droit, économie, gestion	Sciences humaines	Lettres	Sciences	Médecine (b)	Odontologie (b) (c)
Assistants	181 500	131 800	134 100	158 700	-	-
Revenu professionnel						
dont (en %)	61,6 %	81,2 %	81,7 %	84,5 %	-	-
Rémunération statutaire	8,9 %	9,6 %	8,7 %	7,1 %	-	-
Rémunération complémentaire	29,5%	9,2 %	9,6 %	8,4 %	-	-
Revenus accessoires						
Maîtres de conférences						
Revenu professionnel	245 800	214 400	218 800	181 500	315 000	556 000
dont (en %)	68,7 %	85,9 %	89,0 %	61,6 %	94,1 %	42,2 %
Rémunération statutaire	6,5 %	3,8 %	4,2 %	8,9 %	1,5 %	-
Rémunération complémentaire	24,8 %	10,3 %	6,7 %	29,5%	4,4 %	57,8 %
Revenus accessoires						
Professeurs	377 200	278 200	245 800	272 700	585 400	533 000
Revenu professionnel						
dont (en %)						
Rémunération statutaire	69,8 %	88,5 %	68,7 %	88,8 %	86,3 %	76,0 %
Rémunération complémentaire	2,8 %	2,0 %	6,5 %	2,4 %	0,1 %	-
Revenus accessoires	27,4 %	9,5 %	24,8 %	8,8 %	13,6 %	24 %

(a) Pour le calcul de ces moyennes, ont été exclues quelques situations particulières auxquelles correspondent des revenus accessoires exceptionnellement élevés (moins de 0,2 % des enseignants).

(b) Pour la médecine et l'odontologie, le revenu des fonctions hospitalières publiques est inclus dans la rémunération statutaire.

(c) Pour l'odontologie, les fonctions hospitalières peuvent être exercées à temps partiel, ce qui se traduit par la proportion relativement plus faible de la rémunération statutaire.

Afin de revaloriser la carrière des enseignants-chercheurs du point de vue pécuniaire, le rapport Durry fait deux recommandations.

1) Tout d'abord, mettre en place un système de primes décent composé :

- d'une prime représentant 25 % du traitement annuel, appelée « indemnité forfaitaire d'enseignement et de recherche », versée à tous les enseignants, sauf à ceux qui seraient « cumulants » (c'est-à-dire les enseignants qui ou bien cumulent des emplois au sens du décret de 1936, ou bien ont une profession secondaire, comme la profession d'avocat, ou bien exercent une activité secondaire seulement à temps partiel mais permanente) ;

- d'une prime représentant 5 % du traitement de base annuel, appelé « prime de recherches exceptionnelles » : son attribution dépendrait de la décision d'un organe national qualifié ou d'un organe local mais d'une localité différente de celle du demandeur ;

- d'une « indemnité pour sujétions universitaires spéciales », d'un montant global de 2 % de la masse salariale, attribuée aux enseignants qui jouent un rôle particulièrement actif dans le bon fonctionnement d'une université : elle pourrait concerner 25 % des enseignants d'un établissement, qui percevraient chacun une prime d'un montant de 8 % de leur salaire ; le président de l'université ou les directeurs d'UFR procéderaient à la répartition de cette prime.

De plus, il faudrait revaloriser les indemnités de fonctions (directeur d'UFR, président d'université...) : celle de président d'université, qui est de 700 francs mensuels, devrait passer à 5.000 francs.

2) Ensuite, les heures complémentaires devraient être revalorisées : l'heure complémentaire devrait être payée 600 francs.

Le **rapport Quénet** dresse le bilan de la réforme du système des primes faite en février 1990, qui s'est traduite, d'une part, par la revalorisation de la prime de recherche qui atteint désormais un montant de 6.000 francs par an, et, d'autre part, par la création de primes différenciées par type d'activités, exclusives l'une de l'autre : la prime pédagogique, la prime d'encadrement doctoral et de recherche, et les primes d'administration ou de charges administratives.

Les deux dernières primes semblent légitimes à l'auteur du rapport : elles se justifient par l'exercice de fonctions lourdes et contraignantes, et ne doivent donc pas être remises en cause. De même, la PEDR doit être conservée, et elle devrait même pouvoir être conservée en cas d'exercice de charges administratives et être cumulée avec une prime de charge administrative plafonnée.

L'auteur se montre en revanche beaucoup plus critique à l'égard de la prime pédagogique. Celle-ci est accordée à des universitaires qui s'engagent à assurer pendant quatre ans des heures d'enseignement supérieur à l'exclusion des DEA ou des formations doctorales, à raison d'un demi-service pour les maîtres de conférences et de deux tiers de service pour les professeurs. Cette prime constitue pour l'auteur du rapport une reconnaissance officielle de l'abandon par un enseignant de son activité de recherche et ne paraît donc pas conforme au statut des enseignants-chercheurs. La rémunération à un taux convenable des heures complémentaires devrait suffire à assurer la contrepartie naturelle de ce type de choix.

B. LA CHARGE DE TRAVAIL

Le **rapport Quermonne** insiste sur le déséquilibre observé dans l'encadrement des étudiants. Ce préjudice touche principalement les établissements nouvellement créés, à l'exception des IUT, car ils sont bénéficiaires, depuis leur origine, d'une norme d'encadrement. Cela concerne donc des centres universitaires créés dans les années 1960, et surtout depuis 1968, mais également certaines UER dans des établissements préexistants. Par ailleurs, des rentes de situation continuent à favoriser plusieurs établissements traditionnels.

Entre disciplines, le déséquilibre est encore plus grand : les emplois affectés aux disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion couvrent seulement 54 % de ces charges. Les pourcentages sont de 79 % en lettres, et de 105 % en sciences. En droit, la capacité d'enseignement représentée par le service des professeurs n'atteint que 36 %.

Du coup, on compte par ordre décroissant de taux d'encadrement un enseignant pour 55 étudiants en droit, un enseignant pour 32 étudiants en lettres, un enseignant pour 11,4 étudiants en IUT, et un enseignant pour 11 étudiants en sciences.

Pour remédier à cette grave difficulté, l'auteur du rapport propose que soit créée une instance de prévision et de régulation auprès de la direction générale des enseignements supérieurs, afin qu'elle établisse des propositions dans une triple direction :

- par le jeu combiné des créations d'emplois nouveaux et du remboursement des emplois libérés par les mises à la retraite, elle devrait programmer, au long des décennies 1980 et 1990, un mouvement synchronisé tendant à renforcer l'encadrement des établissements sous-encadrés et à alléger celui des établissements sur-encadrés ;

- opérer un rééquilibrage du même ordre entre disciplines, formations, et spécialités ;

- instituer auprès des laboratoires ou des équipes de recherche les plus qualifiés des postes d'accueil destinés à enrichir le potentiel scientifique des universités.

Le **rapport Durry** s'étend moins sur les difficultés liées à la faiblesse des taux d'encadrement. En revanche, il pointe les difficultés liées aux charges croissantes qu'ont à supporter les enseignants-chercheurs : préparation des cours, correction des copies, jury des examens, direction des travaux de recherche, jury de thèse, lecture régulière de la littérature...

En plus de l'activité d'enseignement, il faut prendre en compte l'activité de recherche (part prépondérante dans l'évaluation) : la grande majorité des équipes de recherche reconnues par le CNRS, tous statuts confondus, est dirigée par des universitaires (dans le secteur des sciences de l'homme et de la société, sur les 638 formations propres du CNRS ou associées, 404 sont dirigées par des universitaires). La majorité des distinctions scientifiques accordées à des chercheurs (médailles Fields, prix des différentes académies de l'Institut de France, médailles du CNRS) est attribuée à des universitaires. Toutes les grandes universités scientifiques et techniques ont passé des contrats de recherche avec des entreprises publiques ou privées.

Enfin, il faut prendre en compte toutes les contraintes administratives (qui ont augmenté du fait de l'arrivée massive de nouveaux étudiants) : création de nouvelles filières (DESS, DEUG rénovés, DEUST, magistères...); recherche des entreprises pour les stagiaires ; collecte de la taxe professionnelle ; participation aux conseils d'administration, aux conseils scientifiques, aux conseils des études et de la vie universitaire, aux commissions de spécialistes...

Pour que les enseignants-chercheurs puissent quand même continuer à avoir une activité de recherche, le rapport Durry propose que soient créés des congés pour recherches ou conversions thématiques : tous les sept ans, possibilité serait ainsi ouverte d'obtenir un semestre ou une année sabbatique.

Le thème des charges croissantes, conséquence de l'enseignement de masse, est repris dans le **rapport Quénet**, qui souligne que les enseignants-chercheurs ont d'ores et déjà de plus en plus de mal à faire figurer la recherche parmi leurs préoccupations prioritaires. L'auteur du rapport cite un rapport du CNE qui semble indiquer que de grandes inégalités continuent d'exister quant au recours aux heures supplémentaires : le nombre moyen d'heures supplémentaires par enseignant permanent peut en effet s'établir à 26 heures dans une université et à 100 heures dans une autre.

Pour l'auteur, il serait souhaitable de faciliter l'alternance entre des périodes d'enseignement et de recherche, de recherche à temps plein, d'enseignement accompagné de tâches administratives lourdes,

d'enseignement ou de recherche accompagné de tâches de diffusion de la connaissance ou de valorisation.

***C. CONCLUSION SUR LA CONDITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS :
L'ENQUÊTE QUALITATIVE DU CERC***

Les thèmes suivants ressortent des entretiens que le CERC a menés auprès d'un échantillon d'enseignants-chercheurs :

- précarité des rémunérations et bénéfice irremplaçable d'une extraordinaire liberté ;
- imbrication et fécondation réciproque de l'enseignement et de la recherche ;
- poids croissant du nombre et des charges ;
- crainte d'une division interne de l'université en secteurs secondarisés et îlots préservés ;
- caractère souvent ubuesque de l'organisation universitaire et de ses fonctionnements quotidiens ;
- sentiment d'une non-reconnaissance sociale que redouble le blocage des carrières en jetant la suspicion sur l'ensemble des procédures internes d'évaluation ;
- faible capacité organisationnelle des universités et des départements dans la gestion des biens et des personnels, marquée notamment par la carence extrême des infrastructures en moyens de fonctionnement et en personnel intermédiaire (secrétaires, techniciens), et aboutissant à un gâchis généralisé de compétences. Pour beaucoup, l'amélioration des conditions d'activité universitaire devrait passer par l'embauche massive de personnels spécialisés ;
- le poids de moins en moins contrôlé du nombre des étudiants aboutit à transformer l'activité pédagogique normale en une accumulation incompressible de charges annexes ;
- le rétrécissement du temps effectivement consacré à la recherche et la frustration permanente de ne pouvoir mener à bien des travaux nécessitant une concentration et un investissement incompatibles avec le harcèlement quotidien des charges d'enseignement et d'administration.

ANNEXE 3

Les sections du conseil national des universités

Section 1	Droit privé et sciences criminelles
Section 2	Droit public
Section 3	Histoire du droit et des institutions
Section 4	Science politique
Section 5	Sciences économiques
Section 6	Sciences de gestion
Section 7	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales
Section 8	Langues et littératures anciennes
Section 9	Langue et littérature françaises
Section 10	Littératures comparées
Section 11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes
Section 12	Langues et littératures germaniques et scandinaves
Section 13	Langues et littératures slaves
Section 14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes
Section 15	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques
Section 16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale
Section 17	Philosophie
Section 18	Arts : plastiques, du spectacle, musique, musicologie, esthétique, sciences de l'art
Section 19	Sociologie, démographie
Section 20	Anthropologie, ethnologie, préhistoire
Section 21	Histoire et civilisations : histoire et archéologie des mondes anciens et des mondes médiévaux; de l'art

Section 22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes ; histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique
Section 23	Géographie physique, humaine, économique et régionale
Section 24	Aménagement de l'espace, urbanisme
Section 25	Mathématiques
Section 26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques
Section 27	Informatique
Section 28	Milieus denses et matériaux
Section 29	Constituants élémentaires
Section 30	Milieus dilués et optique
Section 31	Chimie théorique, physique, analytique
Section 32	Chimie organique, minérale, industrielle
Section 33	Chimie des matériaux
Section 34	Astronomie, astrophysique
Section 35	Structure et évolution de la Terre et des autres planètes
Section 36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère
Section 37	Météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement
Section 39	Sciences physico-chimiques et technologies pharmaceutiques
Section 40	Sciences du médicament
Section 41	Sciences biologiques
Section 60	Mécanique, génie mécanique, génie civil
Section 61	Génie informatique, automatique et traitement du signal
Section 62	Énergétique, génie des procédés
Section 63	Électronique, optronique et systèmes
Section 64	Biochimie et biologie moléculaire
Section 65	Biologie cellulaire
Section 66	Physiologie
Section 67	Biologie des populations et écologie

Section 68	Biologie des organismes
Section 69	Neurosciences
Section 70	Sciences de l'éducation
Section 71	Sciences de l'information et de la communication
Section 72	Épistémologie, histoire des sciences et des techniques
Section 73	Cultures et langues régionales
Section 74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives

ANNEXE 4

Les sections du comité national de la recherche scientifique

Section 1	Mathématiques et outils de modélisation
Section 2	Phénomènes physiques, théories et modèles
Section 3	Des particules aux noyaux
Section 4	Atomes et molécules – Optiques et lasers – Plasmas chauds
Section 5	Matière condensée : organisation et dynamique
Section 6	Matière condensée : structures et propriétés électroniques
Section 7	Sciences et technologies de l'information (informatique, automatique, traitement du signal)
Section 8	Électronique, semi-conducteurs – Photonique – Génie électrique
Section 9	Mécanique – Génie des matériaux – Acoustique
Section 10	Énergie – Mécanique des milieux fluides et réactifs – Génie des procédés
Section 11	Planète Terre : structure, histoire et évolution
Section 12	Planète Terre : enveloppes superficielles
Section 13	Physique et chimie de la Terre
Section 14	Système solaire et univers lointain
Section 15	Systèmes moléculaires complexes
Section 16	Molécules : synthèse et propriétés
Section 17	Molécules : structures et interactions
Section 18	Éléments de transition, interfaces et catalyse
Section 19	Élaboration, caractérisation et modélisation du solide
Section 20	Biomolécules : structures et mécanismes d'action
Section 21	Biomolécules : relations structure – fonctions
Section 22	Thérapeutique et médicaments : concepts et moyens

Section 23	Génomes – Structures, fonctions et régulations
Section 24	Biologie cellulaire – Virus et parasites
Section 25	Interactions cellulaires
Section 26	Fonctions du vivant et régulation
Section 27	Biologie végétale
Section 28	Biologie du développement et de la reproduction
Section 29	Fonctions mentales – Neurosciences intégratives – Comportements
Section 30	Diversité biologique – Populations – Écosystèmes et évolution
Section 31	Hommes et milieux : évolution, interactions
Section 32	Mondes anciens et médiévaux
Section 33	Formation du monde moderne
Section 34	Représentations – Langages – Communication
Section 35	Pensée philosophique – Sciences des textes – Création artistique, scientifique et technique
Section 36	Sociologie – Normes et règles
Section 37	Économie et société
Section 38	Unité de l’homme et diversité des cultures
Section 39	Espaces, territoires et sociétés
Section 40	Politique, pouvoir, organisation

ANNEXE 5

CONTRIBUTIONS ÉCRITES

- Présidents d'universités
- Présidents de sections du conseil national des universités
- Présidents de sections du comité national de la recherche scientifique
- Syndicat

PRÉSIDENTS D'UNIVERSITÉS

**Mme Josette Travert, présidente de l'université
de Caen Basse-Normandie**

I.- Politique ministérielle de répartition des emplois

- Absence de programmation pluriannuelle de création des emplois. Aucun volet en la matière dans les contrats d'établissement. Les créations restent liées à l'adoption des lois de finances successives, ce qui rend difficile toute gestion prospective. L'annonce de plans pluriannuels de rattrapage en masse ne permet pas de tirer des conséquences utiles au niveau de l'établissement et encore moins à celui des disciplines.

- Dans une université pluridisciplinaire comme celle de Caen, l'indicateur « taux d'encadrement », qui sert de base au ministère pour attribuer les emplois à l'établissement, recouvre des situations très différentes selon les secteurs disciplinaires. De plus, les évolutions d'effectifs touchent de façon inégale les disciplines. La politique de redéploiement interne à l'université ne peut s'appliquer que lorsque des postes deviennent vacants. Si l'établissement peut anticiper les départs à la retraite (quoiqu'il demeure une part d'incertitude liée à la décision de l'intéressé), les mutations sont imprévisibles. L'exercice de gestion prévisionnelle est donc particulièrement difficile. De plus, la création de nouveaux diplômes, telle que nous venons de la vivre avec les licences professionnelles, modifie le besoin d'encadrement. De même, l'existence de filières dans les antennes délocalisées n'est pas prise en compte de façon spécifique dans le calcul d'encadrement pédagogique.

Dans une université globalement déficitaire, les besoins de la recherche ne peuvent s'exprimer que qualitativement, au niveau des profils donnés aux emplois à pourvoir. Force est de constater que le besoin pédagogique reste l'argument principal au niveau quantitatif.

II.- Problèmes rencontrés à l'occasion du recrutement, du déroulement de carrière et de l'évaluation des chercheurs et enseignants-chercheurs

- Les problèmes rencontrés à l'occasion du recrutement sont essentiellement ceux résultant d'un croisement de l'offre et de la demande. Il s'agit donc principalement d'une question de viviers (volume, qualité).

Une politique prospective en la matière doit intégrer les évolutions démographiques, tant enseignantes (pyramide des âges) qu'étudiantes (niveau de la demande de formation).

Il est cependant difficile de maîtriser l'ensemble des paramètres d'une telle équation (instabilité et volatilité de la demande étudiante avec toutes ses conséquences au niveau d'une gestion fine par discipline, difficulté à apprécier à 3 ou 5 ans les besoins émergents de formations nouvelles...).

Les départs en retraite importants des prochaines années risquent de surcroît de pénaliser les universités de provinces par rapport à leurs homologues parisiennes, les besoins massifs de recrutement auxquels l'enseignement supérieur devra faire face brutalement risquant d'assécher très vite des viviers peut-être insuffisants.

- La question de l'évaluation des universitaires ne se pose pas réellement en tant que telle en droit pour des raisons statutaires (absence de corps, de contrôle et de notation). Elle rejoint en fait celle du déroulement de carrière, l'évaluation résultant de l'appréciation portée par les pairs au sein des commissions de spécialistes ou du CNU, et débouchant ou non sur des propositions d'avancement de grade ou de corps. De ce point de vue, la mise en place dans les établissements de voies locales d'avancement a constitué un réel progrès, responsabilisant les universités et leur permettant de valoriser d'autres investissements (administratifs ou pédagogiques) que ceux réalisés exclusivement dans la recherche et qui restent largement prédominants, les critères de promotion au plan national.

- La faiblesse globale du nombre de possibilités de promotion (tant nationales que locales) constitue cependant un frein à un déroulement fluide des carrières basé sur la reconnaissance des mérites. La suppression récente du blocage pour les maîtres de conférences entre 2^{ème} classe et 1^{ère} classe est particulièrement bienvenue.

III.- conséquences des réformes introduites depuis une quinzaine d'années sur la gestion de ces personnels

- Les différentes réformes des études introduites ces dernières années ont plus pesé sur les conditions d'exercice des fonctions que sur la gestion des personnels elle-même, l'alourdissement des charges d'encadrement des filières et des examens à travers la semestrialisation notamment.

- En terme de gestion, la nécessité de compenser ces accroissements de charges a entraîné la mise en place de différents systèmes indemnitaires (primes de charges administratives, primes pédagogiques, puis primes de charges pédagogiques, primes d'encadrement doctoral), dont la mise en œuvre n'est pas toujours aisée (articulation des différentes primes entre elles,

articulation entre primes et décharges, articulation entre budget de l'Etat et budget propre de l'établissement...).

Plus largement, le développement considérable des charges d'enseignement au cours des dernières années a imposé aux services gestionnaires une connaissance et une maîtrise toujours plus grande du service fait, tant sur horaire statutaire qu'en heures complémentaires. Dans le domaine de la recherche, les modifications essentielles résultent des derniers textes sur l'innovation et le transfert de technologie.

L'évolution des formations a induit pour les enseignants des formes nouvelles d'intervention pédagogique qui ne sont pas prises en compte dans les services statutaires (ni dans l'évaluation de carrière : encadrement de stagiaires, NTIC, EAD, relations avec les industriels et les vacataires...).

IV.- Conséquences des mesures destinées à favoriser la mobilité

Il est encore trop tôt pour avoir une claire vision de l'impact des dispositions relatives à la valorisation de la recherche.

Concernant la mobilité chercheurs/enseignants, elle reste globalement faible, souvent à sens unique, et gérée selon des procédures et des calendriers manquant de clarté, ce qui ne permet pas aux établissements d'avoir une vision globale et prévisionnelle.

M. René Lasserre, président de l'université de Cergy-Pontoise

Le président de l'université de Cergy-Pontoise a souhaité conserver à sa contribution un caractère confidentiel.

M. Daniel Robert, président de l'université de Franche-Comté

Le président de l'université de Franche-Comté a souhaité conserver à sa contribution un caractère confidentiel.

**M. François Petit, président de l'université
Pierre Mendès France – Grenoble 2**

S'agissant de la politique ministérielle d'attribution et de répartition des emplois, je ne peux que regretter une anticipation insuffisante des départs en retraite alors que ces derniers s'annoncent très nombreux ces prochaines années. Cette situation est susceptible, en raison du nombre important d'emplois à pourvoir sur quelques années, d'occasionner dans certaines disciplines une pénurie de candidats de qualité. Afin d'éviter cet écueil, il serait souhaitable d'autoriser d'ores et déjà le recrutement d'enseignants-chercheurs qui seraient momentanément en sureffectifs afin de lisser le nombre de recrutements à opérer chaque année pendant la période de départs massifs. Par ailleurs, les normes SAN REMO utilisées par l'administration centrale pour l'attribution des moyens ne sont guère favorables aux universités de sciences humaines et sociales comme l'université Pierre Mendès France. Cette difficulté s'accroît avec le nécessaire développement des formations professionnelles qui n'est pas accompagné par la création d'un nombre d'emplois suffisant. En outre, la volonté affichée par le ministre de la recherche de renforcer la recherche en sciences humaines et sociales devra nécessairement se concrétiser par des créations spécifiques d'emplois dans ces disciplines.

La gestion proprement-dite des enseignants-chercheurs appelle selon moi certaines remarques relatives, d'une part, au fonctionnement et à la composition des commissions de spécialistes, et, d'autre part, à l'insuffisance des pouvoirs du président dans certains actes importants jalonnant la carrière de ces personnels.

Tout d'abord, force est de constater que le calendrier imposé par les commissions de spécialistes en matière de recrutement est beaucoup trop serré. Celui-ci, en rendant inévitable la concomitance de ces commissions dans plusieurs établissements, ne permet pas matériellement aux différents candidats de postuler sur tous les emplois correspondant à leurs compétences. De plus, le délai très court entre la première sélection sur dossier et l'audition du candidat ne laisse pas un temps suffisant de préparation à celui-ci. Les commissions de spécialistes ont, en outre, une fâcheuse tendance à débattre de la qualification du candidat alors que cette discussion n'a, en principe, pas lieu d'être à l'échelon local dans la mesure où ladite qualification a déjà été reconnue sur le plan national par le conseil national des universités. Les commissions de spécialistes devraient, plutôt, orienter leurs débats non pas principalement sur les connaissances scientifiques du candidat mais plutôt sur sa capacité à s'intégrer dans la structure d'accueil. Afin d'éviter cette dérive

qui concerne le recrutement comme les promotions, il serait sans doute souhaitable que ces commissions soient composées, certes, de membres de la spécialité concernée mais aussi pour moitié d'enseignants-chercheurs d'autres spécialités rattachés à l'unité de formation et de recherche d'accueil.

Il est, ensuite, anormal que le Président de l'Université n'ait que peu de prise sur les travaux des différentes instances locales compétentes pour émettre des avis sur la gestion individuelle des enseignants-chercheurs (conseil scientifique restreint, commissions de spécialistes) exerçant dans l'établissement qu'il dirige. Pour le recrutement un « droit de veto » exceptionnel pourrait ainsi lui être reconnu afin d'éviter des décisions parfois incohérentes avec la politique de l'établissement. Pour l'avancement, les promotions locales de professeurs devraient être soumises au conseil d'administration restreint et non au conseil scientifique qui a une tendance naturelle à utiliser les mêmes critères (les publications !) que le conseil national des universités. Un contingent de promotions (environ 10 %) pourrait être réservé au président afin de valoriser des personnes qui ont un investissement exceptionnel dans l'institution. Dans le même esprit, il est regrettable de constater que l'avis du président n'est pas sollicité pour une demande de mutation d'un enseignant-chercheur dès lors que celui-ci a effectué au moins trois ans dans l'université qu'il souhaite quitter.

D'une façon plus générale, le métier d'enseignant-chercheur connaît actuellement de profondes modifications. Celles-ci tiennent, tout d'abord, au développement de la professionnalisation qui a conduit les universitaires à « sortir des murs » de l'université pour renforcer les liens avec le milieu socio-économique. Elles résultent, ensuite, de la nécessaire introduction dans l'enseignement des technologies de l'information et de la communication auxquelles les enseignants-chercheurs n'ont pas forcément été formés et pour lequel le concours du centre d'initiation à l'enseignement supérieur qui se cantonne, actuellement, à la formation initiale des moniteurs pourrait être précieux. Cette évolution des missions rend nécessaire une refonte du statut des enseignants-chercheurs et notamment la remise en cause de l'obligation annuelle de 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés en présence des étudiants. Le service statutaire devrait prévoir 800 heures annuelles pour la totalité des activités pédagogiques à savoir notamment la préparation des cours, l'enseignement en présentiel, les permanences au profit des étudiants, le suivi des stages.

Par ailleurs, le déroulement actuel de carrière prévu pour les deux corps d'enseignants-chercheurs appelle deux remarques. D'une part, le passage de la seconde à la première classe du corps des professeurs s'avère trop restreint. D'autre part, la suppression récente des classes dans le corps des maîtres de conférences garantit à ces derniers un avancement exclusivement à l'ancienneté qui n'est pas de nature à valoriser et encourager les meilleurs d'entre eux. Par ailleurs, j'observe que le faible différentiel de rémunération

entre un professeur de seconde classe et un maître de conférences atténue l'attractivité du corps de professeur des universités.

S'agissant de l'incidence des nouvelles dispositions nationales arrêtées durant ces dix dernières années, il convient au préalable de mentionner la profonde restructuration de la recherche en sciences humaines et sociales autour des équipes de recherche et des écoles doctorales, alors que les comportements individualistes étaient encore nombreux dans ces disciplines. Sur l'incitation à la mobilité, la compensation financière prévue pour la mise à disposition de certains organismes nationaux ou d'un établissement étranger est évidemment une bonne chose. Toutefois, il est permis de regretter que ces départs s'ajoutent à un nombre parfois élevé de décharges (congés sabbatiques, décharges pour les enseignants du second degré préparant un doctorat, décharges pour responsabilités administratives) qui doivent être compensées uniquement sur la dotation globale de fonctionnement de l'établissement. Au-delà du strict aspect financier, il est légitime de s'inquiéter de l'accroissement du nombre d'enseignants-chercheurs n'effectuant plus d'enseignement grâce à ces multiples dispositifs. Enfin, les dispositions relatives à la valorisation de la recherche n'ont que peu d'incidences sur le fonctionnement d'une université de sciences humaines et sociales. En revanche, la vulgarisation de ces disciplines avec notamment la publication d'articles dans la presse devrait être encouragée.

**M. Yves Brunet, président
de l'Institut national polytechnique de Grenoble**

L'INP Grenoble est un établissement ayant rang d'université, formant essentiellement des ingénieurs et des docteurs.

1. La politique de répartition des emplois est depuis plusieurs années très défavorable aux établissements qui ont des effectifs en forte croissance, et particulièrement pour l'INP Grenoble, qui a une taille proche de celle d'une université classique (4.500 étudiants) et qui est classée pour l'attribution de ses moyens dans les écoles d'ingénieurs qui ont des effectifs moyens 5 fois inférieurs. Cette situation est très pénalisante puisque la répartition se fait, certes à partir de critères identiques pour tous, mais en fixant un volant d'emplois à distribuer par grandes catégories d'établissements. La part attribuée aux écoles d'ingénieurs est très limitée depuis au moins deux ans, le plafond ayant été fixé à 5 postes d'enseignants par école d'ingénieurs, alors que le maximum attribué aux universités classiques a été de l'ordre de 15.

Une autre difficulté réside dans le fait que les effectifs pris en compte sont ceux de l'année n-1, ce qui pénalise les établissements en croissance.

De plus, le ministère n'est pas capable de retenir d'autres axes politiques que ceux de pure égalité de traitement, sans véritable redéploiement entre universités sur-dotées et universités sous-dotées, ce qui freine les universités qui suivent de près les exigences de l'économie (cas des sciences et technologies de l'information et de la communication par exemple).

En outre, il est très difficile de se faire doter de postes sur critères recherche qui permettraient de développer des activités de recherche nouvelles en dehors des possibilités offertes par le ratio basé sur le nombre d'étudiants.

Enfin, l'attribution de supports d'ATER à la place de postes d'enseignants-chercheurs rend difficile l'accomplissement de tâches spécifiques (montage de nouveaux cours, de nouvelles filières de formation, mise en place d'*e-learning*...).

On observe une augmentation de 4,9 % du nombre d'enseignants pour une augmentation du nombre d'élèves ingénieurs de 8,7 %, d'où une dégradation du taux moyen d'encadrement dans les composantes, celui-ci passant de 9,35 à 9,68. Différents indicateurs placent l'INP Grenoble parmi les 5 établissements les plus mal dotés au regard des normes San Remo.

Les besoins les plus criants sont au niveau des enseignants, d'autant plus que :

- le contrat quadriennal reconnaît l'objectif d'atteindre 1.100 diplômés ingénieurs en fin de contrat (2002), contre 1.000 en début de contrat (1999), soit 10 % d'augmentation, essentiellement par la création, en septembre 1999, du département de télécommunications (+176 étudiants dès cette année, dont 88 non comptabilisés pour le calcul de la dotation de la dotation SanRemo), par la fin de la montée en puissance de l'ESISAR, par l'ouverture de nouvelles options communes entre plusieurs écoles (microtechnologies, ouverture du génie industriel, sûreté-gestion des risques) ;

- l'INP Grenoble porte un projet d'envergure nationale sur les risques naturels, visant à stabiliser la venue d'une équipe soutenue par la direction de la recherche, et porteuse d'un projet majeur pour l'institut de la montage de Chambéry ;

- l'INP Grenoble porte un projet d'envergure internationale, avec le CEA Grenoble pour le pôle d'innovation en micro-nano technologies, bâti autour du projet PPM (pôle physique microélectronique), qui est fortement consolidé par les apports respectifs du CEA et des collectivités.

L'INP Grenoble se pose la question de savoir combien de postes lui auraient été proposés si les 10 écoles faisaient des demandes de façon indépendante et dispersée. Faut-il faire payer ce prix à la mise en commun de moyens, à la volonté de cohésion et à toute l'approche « établissement », demandée par le ministère et toujours suivie par l'INP Grenoble ?

2. et 3. Le déroulement des carrières des enseignants-chercheurs s'est sensiblement amélioré en particulier depuis la mise en place du quota de promotions attribuées à l'établissement (50 %). Cette mesure permet de mieux tenir compte des activités autres que le recherche (prise de responsabilités de direction, mise en place de nouvelles formations, activités administratives et pédagogiques...) pour la promotion des personnels. Par contre, le système de primes est trop encadré, donc trop difficile à gérer, et quelquefois absurde (les meilleurs enseignants bénéficient de primes d'encadrement doctoral incompatibles avec les heures complémentaires, ce qui est normal, mais aussi incompatibles avec toute décharge pour activité pédagogique, mise en place de formation utilisant les TICE par exemple, ce qui les contraint à un enseignement classique en présence d'étudiants).

Il faudrait donner le pouvoir aux présidents d'université de fixer les charges d'enseignement pour chaque enseignant et « tordre le cou » à la règle des 192 h !

De même, la suppression des promotions au choix (suppression du passage MCF2/MCF1 par exemple) réduit les possibilités d'accélérer les carrières des personnels les plus méritants.

Les établissements n'ont pas de prise sur les carrières des chercheurs des organismes de recherche (ce qui est normal). Par contre, il est tout à fait anormal que ceux-ci prennent peu en compte la politique de recherche des établissements, voire l'ignorent, et ne participent pas à la vie scientifique de l'université : ils ne cotisent pas au BQR par exemple.

La capacité de recruter est un acte majeur pour les universités puisque celui-ci les engage pour plus de 35 ans ! Pourtant, cet acte reste trop encadré : il n'est par exemple pas possible de recruter des candidats de valeur internationale avec les règles actuelles, en particulier dans certains secteurs stratégiques où nous ne sommes concurrentiels, ni avec le secteur privé, ni avec les autres universités européennes ou internationales.

4. Les moyens attribués aux établissements pour la mobilité des enseignants sont caducs (règle des 6 semaines maximum à l'étranger, y compris dans une université européenne !) ou insuffisants (règles restrictives sur le niveau de rémunération d'enseignants accueillis, nombre de postes réservés aux échanges ridiculement faibles : 25 postes et refus du ministère de créer un poste « fléché » international). Cette situation fait que les échanges sont insuffisants (2 % en équivalent postes !) et limitent nos relations internationales, enjeu stratégique pour le futur.

La mobilité des enseignants en France est elle aussi insuffisante même si l'INP Grenoble a mis en place des règles réalistes pour les recrutements MCF et PR. De plus une situation où ces règles varient d'un établissement à un autre est très pénible et injuste pour les jeunes qui veulent se faire recruter.

Concernant les mesures visant à promouvoir la valorisation de la recherche, elles vont dans le bon sens mais se traduisent trop souvent par des primes ou des intéressements des personnes, alors que des modulations de services pourraient aussi être étudiées ainsi que de meilleurs retours sur les établissements.

M. Antonin Nouailles, président de l'université de Limoges

Le président de l'université de Limoges a souhaité conserver à sa contribution un caractère confidentiel.

M. Antonin Nouailles, président de l'université de Limoges

Le président de l'université de Limoges a souhaité conserver à sa contribution un caractère confidentiel.

M. Daniel Boucher, président de l'université du Littoral

Le président de l'université du Littoral a souhaité conserver à sa contribution un caractère confidentiel.

**M. Jean Lemerle, président de l'université
Paris VI – Pierre et Marie Curie**

**Politique ministérielle de répartition des emplois
d'enseignants-chercheurs**

La politique nationale de répartition des emplois (hors facultés de médecine) s'appuie en particulier sur les données San Remo qui prennent en compte le nombre d'étudiants inscrits dans chaque université (mais pas forcément tous) et en aucun cas l'activité de recherche de cette université. La comparaison de ces données avec la réalité du moment permet de mettre en évidence des universités dites sur-encadrées (par rapport à San Remo), d'autres sous-encadrées. Tout le débat à la CPU a toujours été de savoir si le système des vases communicants entre universités doit fonctionner ou non. Pour le ministère, le coût immédiat des redéploiements de postes est nul. Il pourrait donc être tentant de redéployer des emplois pour tendre vers une répartition égalitaire des emplois sur tout le territoire. De manière générale, les universités refusent la politique de guichets bien que chacun essaie en permanence d'obtenir des moyens par des procédés qui s'en approchent. Il n'est pas sain non plus de penser que le nombre d'emplois ne peut n'être qu'une fonction croissante. Cependant une réelle politique de ressources humaines en matière d'enseignement supérieur et de recherche ne peut se bâtir sur de simples règles de trois, et annuellement. Même si l'annualité du budget impose certaines contraintes, il n'est pas raisonnable d'être incapable de pouvoir afficher une politique de gestion d'emplois qui permette sur plusieurs années d'anticiper les besoins à venir et ceci d'autant plus que le nombre d'étudiants peut être connu plusieurs années à l'avance avec une bonne précision. La question primordiale est cependant la suivante : indépendamment des données de San Remo, que veut-on faire des emplois d'enseignants-chercheurs ?

Le nombre d'étudiants est certes une donnée importante, mais il faut néanmoins bien prendre en compte que les besoins ne sont pas linéaires et que la notion de groupe d'étudiants d'une même formation est déterminante. D'autre part, s'il est raisonnable de ne pas laisser les universités créer des enseignements avec comme seule arrière-pensée la création d'emplois d'enseignants, à l'ère de l'Europe, est-ce raisonnable de ne prendre en compte que les diplômes nationaux français ? Toutes les actions de formation, y compris celles destinées aux adultes en reconversion ou reprise d'études, devraient pouvoir être chiffrées, même si leur prise en compte ultérieure diffère. Le statut des enseignants-chercheurs prévoit expressément que ceux-ci sont astreints à une activité de recherche mais celle-ci n'est pas prise en

compte dans les critères de la répartition des emplois. Dans ce domaine de la recherche, il est à l'heure actuelle notoire que toutes les universités ne sont pas identiques, soit parce que leurs dominantes scientifiques diffèrent soit parce que leurs compétences et leurs choix politiques varient.

Toutes ces remarques plaident pour que la répartition des emplois soit effectuée au cours de négociations contractuelles qui prennent en compte la pyramide des âges et les projets pluriannuels des universités. Dans cette négociation, les données chiffrées prenant en compte le nombre d'étudiants sont un des éléments du dossier mais ne sont qu'un élément.

Pour ce qui concerne le secteur médical, les enseignants dépendent de deux ministères dont celui chargé de la santé. L'université au sens strict est totalement absente de toute discussion sur la répartition des emplois. Tout passe par une savante alchimie qui combine les choix du CHR (AP-HP à Paris) et ceux des facultés de médecine. Aucune référence aux effectifs d'étudiants n'est prise en compte sinon gare au sur-encadrement ! Le transfert de charges de l'hôpital vers l'université est facilité par une telle politique. L'université française ne pourra être réellement majeure et autonome que le jour où la répartition des emplois d'enseignants de médecine cessera d'être totalement à part. Curieusement, la prééminence du ministère de la santé sur celui de l'éducation pour le secteur médical des universités n'existe pratiquement que dans les pays en voie de développement ou dans les pays où la démocratie n'est pas la priorité. Le ministère français chargé de l'enseignement supérieur devrait réfléchir à ce point.

Recrutement des enseignants-chercheurs et déroulement des carrières

Tout le dispositif de recrutement des enseignants repose sur le principe selon lequel un recrutement est forcément meilleur si ceux qui font le choix des personnes sont, pour un certain nombre, extérieurs à l'établissement. Comment parler de politique d'université si ce n'est pas l'université qui fait son choix des personnes qui seront chargées de l'appliquer ? Les organisations syndicales craignent toujours que les recrutements ne soient pas « objectifs » et, pour y remédier, proposent souvent d'en contrôler la mise en œuvre en se substituant partiellement à l'administration. Cette solution n'est sûrement pas à retenir. Cependant, pour éviter des recrutements de complaisance, il est raisonnable que la plus grande transparence soit faite, d'autant que les lobbies peuvent exister de la même façon à tous les échelons. Il est particulièrement choquant de voir qu'un directeur d'institut ou école interne qui dépend de l'université (article 33 de la loi de 1984) puisse mettre son veto à un recrutement, alors que le président de l'université ne le peut pas.

Le recrutement et la carrière des enseignants-chercheurs nécessitent une évaluation des aptitudes et compétences des personnes, et de définir quelles seront celles qui seront à privilégier dans les choix de personnes en

vue du recrutement ou pour décider d'un avancement. La situation actuelle n'est pas du tout satisfaisante, mais il s'agit beaucoup plus de mentalités que de textes. En tout cas, les textes devraient pouvoir favoriser des initiatives. Une évaluation doit pouvoir prendre en compte à la fois les avis des responsables et spécialistes locaux et de spécialistes extérieurs. L'idée très répandue et défendue par les organisations d'enseignants-chercheurs ou de chercheurs, selon laquelle seule une expertise au niveau national est valable ne repose sur aucune base concrète. C'est au contraire sûrement une façon de laisser s'exprimer des groupes de pression en toute impunité en ignorant toutes les données locales ou la politique de l'établissement. Une parfaite transparence et une non-consanguinité de ceux qui évaluent sont les principales conditions d'une certaine « objectivité ».

A l'heure actuelle, seules les activités de recherche sont réellement prises en compte, et encore, surtout si elles ne sont pas trop liées à des applications valorisables. Le poids important du CNRS dans le pilotage de la recherche en université a déteint sur l'organisation des carrières des enseignants de l'université et sur le mode d'évaluation des personnes au point de créer un complexe chez les enseignants. Et pourtant, ils sont loin d'avoir à rougir de leur activité et de la qualité de celle-ci. Les activités d'enseignement, de management de l'université, de valorisation de la recherche, de formation permanente sont toujours déclarées intéressantes au niveau national, mais toujours renvoyées à un autre hypothétique contingent de promotions. La façon la plus efficace de remédier à cette situation est de renforcer la procédure actuelle de promotion à l'échelon local pour ne pas être prisonnier d'un élitisme forcené qui a quelquefois cours au niveau national.

Conséquences des réformes sur les carrières

Toutes les réformes mises en œuvre depuis une dizaine d'années dans le domaine de l'enseignement donnent à l'université l'initiative pour développer des activités nouvelles, y compris en relation avec les collectivités locales et les entreprises. C'est un miracle que le système marche, alors que la gestion des personnels est totalement déconnectée de la réalité locale. Il est vrai que l'essentiel des réformes a été porté localement par les personnes les plus motivées qui avaient déjà beaucoup d'ancienneté dans l'université. Il faut aussi compter avec le statut de la fonction publique nationale.

Mobilité des personnels, valorisation de la recherche

Le nombre de chercheurs ayant effectué une mobilité vers l'enseignement supérieur est encore faible, bien qu'une certaine incitation ait eu lieu. Il faut remarquer que beaucoup de chercheurs des EPST ne voient pas l'intérêt d'être détachés avec le même salaire et plus de travail de nature différente à faire simultanément. Pour l'instant, les commissions de recrutement ne posent pas trop de problèmes mais il est vrai que la majorité des chercheurs étant du CNRS, et compte tenu encore une fois de l'implication

de cet EPST dans l'université, les avis sont rarement défavorables. Les mobilités de l'enseignement supérieur vers un EPST sont majoritairement liées à la volonté des individus d'accroître leur dossier recherche en vue de leur avancement (voir supra). Les EPST préfèrent les délégations aux détachements, car avec un emploi ils peuvent donner satisfaction à 2 ou 3 personnes. Pour les universités, ceci suppose qu'elles pourront trouver des enseignants à qui elles pourront faire faire de l'enseignement en heures complémentaires, ce qui n'est pas forcément le cas dans certaines disciplines ou universités. Corrélativement, cette solution prive l'université du recrutement de jeunes ATER. Il s'agit donc ainsi d'un choix que les universités devraient faire : privilégier ceux qui sont déjà recrutés ou recruter des jeunes.

Pour ce qui concerne le dispositif mis en place pour la création d'entreprises, il est encore un peu jeune pour être évalué. Cependant, des entreprises qui viennent d'être créées ont beaucoup de difficultés à rembourser les salaires dans les délais prévus, ce qui limite la portée du dispositif.

De manière générale, la mobilité est relativement faible dans l'enseignement supérieur au sens large. Pour ce qui est de la mobilité vers l'enseignement, on demande un travail supplémentaire, dans l'autre sens cela correspond à se dispenser de ce qui fait la spécificité du statut : l'enseignement.

Point succinct sur la situation à l'université Pierre et Marie Curie

Durant les cinq dernières années, le nombre d'emplois de l'université Pierre et Marie Curie a été maintenu constant bien que les données San Remo la fassent apparaître sur-encadrée et que bon nombre d'universités aient réclamé une redistribution. Ceci ne signifie nullement que les emplois aient été republiés dans les mêmes disciplines que celles de leurs derniers titulaires. Un redéploiement de plus de 30 % des emplois a été effectué par l'université elle-même pour tenir compte des évolutions d'effectifs et de nature des formations et de la politique de recherche de l'université, et de la pyramide des âges des enseignants. Ceci, associé à une recherche de qualité, a sûrement été un élément déterminant dans la décision du ministère concernant l'affectation des emplois à l'université.

Pour ce qui concerne les recrutements, dans l'ensemble, on peut considérer qu'il n'y a pas eu de problème majeur même si, dans certains cas, quelques rivalités entre laboratoires ou « écoles » ont un peu occulté les mérites respectifs des candidats. Pour ce qui concerne les promotions, la taille et l'ancienneté de l'université lui permettent de disposer d'un nombre de promotions qui, bien qu'un peu juste, permet de prendre en compte la compétence et la réelle implication des personnes au sein de l'établissement. Sur ce point de l'avancement des enseignants-chercheurs, l'université P. et M. Curie est assez exemplaire.

Dans les cinq dernières années environ, une quinzaine de chercheurs des EPST ont été accueillis comme enseignants-chercheurs à l'université, et une trentaine d'enseignants sont délégués par an dans les EPST. La taille de l'université favorise ces mobilités. Elle est plus facilement à même de remplacer ces enseignants en délégation par des heures complémentaires réparties sur plusieurs personnes, et elle a eu un vivier suffisant pour susciter les candidatures des meilleurs chercheurs les plus motivés pour l'enseignement.

**M. Michel Delamar, président de l'université
Paris VII - Denis Diderot**

❶ Premier point : politique ministérielle de répartition des emplois

Il convient de distinguer plusieurs aspects :

Emplois enseignants-chercheurs (McF et Pr)

La répartition tient essentiellement compte des critères du modèle SanRemo. Sans entrer dans la polémique et sans contester la nécessité d'un modèle de répartition, il faut cependant souligner l'inadéquation du modèle : sous-estimation des nécessités de la recherche (aussi bien dans le secteur sciences humaines sociales que dans celui des sciences expérimentales), sous-estimation de la charge d'enseignement en 2nd et 3^{ème} cycles (où parfois, faute de disposer des moyens nécessaires, le ministère est contraint de mettre l'accent sur les 1^{ers} cycles et ne tient compte que de 80 % de la charge d'enseignement dans les autres cycles)... ainsi s'explique la « sur-dotation » d'une université comme Paris 7 où les effectifs de 2^{nds} cycles sont quasi identiques à ceux des 1^{ers}, et ceux des 3^{èmes} cycles à ceux des 2^{nds} cycles.

Aucune politique claire ne se dessine alors que les départs à la retraite massifs des prochaines années nécessiteraient des créations d'emplois anticipées (et ultérieurement restituables) afin de « lisser » la brutalité de ces départs dans certaines disciplines et d'éviter des recrutements trop massifs qui conduiront soit à l'incapacité de recruter (« vivier » insuffisant dans certaines disciplines), soit à une baisse de qualité préjudiciable à l'avenir des universités (un enseignant-chercheur est recruté - en principe - pour la totalité de sa carrière...).

J'ajoute qu'il existe des universités objectivement sous-dotées et que ce n'est pas en prenant des emplois aux universités « riches » qu'on résoudra le problème.

S'agissant du couplage répartition des emplois/évolutions démographiques, besoins de la recherche, spécificités de l'établissement, il m'apparaît dans l'ensemble faible, bien que la direction de l'enseignement supérieur et la direction de la recherche examinent de près les argumentaires fournis pour chaque emploi dont nous demandons la mise au concours de recrutement.

Ce couplage ne peut - de mon point de vue - qu'être assez lâche car la difficulté majeure de l'exercice consiste à tenir compte des évolutions des

formations (effectifs, créations ou suppressions de filières) et de celles de la recherche, qui ne coïncident pas nécessairement.

Deux initiatives des ministres successifs méritent d'être soulignées : celle de Claude Allègre en 1997, créant des emplois sur des programmes de recherche et des priorités de l'établissement reconnues au contrat quadriennal et celle de Jack Lang en 2000, s'engageant dans une programmation pluriannuelle. Malheureusement, la première n'a pas eu de suite les années suivantes et la seconde est probablement insuffisante.

Il faut enfin souligner que le ministère, comme les établissements, sont contraints d'essayer de suivre les mouvements incontrôlés de la demande lycéenne avec les difficultés que l'on sait dans certaines filières comme les STAPS, le cinéma, la communication, les arts plastiques, la psychologie, etc.

Une réflexion approfondie sur une régulation de ces flux (en liaison avec les débouchés prévisibles) est une nécessité urgente.

Par ailleurs, à l'heure où l'on commence à envisager une harmonisation des formations à l'échelle régionale (c'est le cas en Ile-de-France avec ses 17 universités), on assiste à des incohérences qui augurent mal de la suite comme la création de départements d'IUT similaires dans diverses universités, celle de DEUG d'histoire dans des universités périphériques pour des raisons obscures... : la vision globale manque.

En conclusion sur ce point : des créations nettes d'emplois sont nécessaires, certaines devraient être utilisées pour anticiper les départs ; la régulation des flux étudiants, une meilleure prise en compte des besoins de la recherche, une vision pluriannuelle, globale et en même temps différenciée compte tenu des spécificités fortes des universités est indispensable. Il est impératif d'y parvenir très vite.

Emplois de chercheurs (CNRS, INSERM)

Le CNRS a « dépeuplé » l'Ile-de-France pendant des années ; c'était sans doute indispensable pour le rééquilibrage Paris-province mais celui-ci étant réalisé, cette politique doit impérativement cesser. Il en est résulté un vieillissement important des chercheurs en Ile-de-France, et les quatre nouvelles universités de la région n'ont pas reçu suffisamment d'appui du CNRS pour développer leur recherche.

La politique de l'INSERM sur le sujet est totalement opaque.

Je soulignerai donc l'impérieuse nécessité d'une coordination ministère de l'éducation nationale - ministère de la recherche (qui devraient en être les pilotes) avec les organismes de recherche sur cette question des emplois de

chercheurs mis à disposition des unités mixtes universités - organismes. Les programmes de recherche élaborés et proposés par les universités, après évaluation conjointe par les ministères de tutelle et les organismes, devraient constituer la référence en matière de recrutements d'enseignants-chercheurs et de chercheurs, avec une contractualisation permettant autre chose que le pilotage à vue.

Emplois PRAG et PAST

Ces types d'emplois sont de plus en plus nécessaires aux universités pour des raisons différentes. Dans une université ancienne comme Paris 7, les PRAG sont peu nombreux (3 %) mais indispensables dans les disciplines « de service » comme l'enseignement de l'anglais aux étudiants scientifiques.

Les PAST sont impératifs dans les formations professionnalisées (licences professionnelles, IUP, DESS).

Dans les deux cas, aucune prévision n'est possible, le ministère créant ou ne créant pas ce type d'emploi selon les années et, malgré les besoins évidents des établissements, il n'a pas été possible dans les trois dernières années d'en améliorer les effectifs alors que l'enseignement des langues aux non-spécialistes et la participation de professionnels dans les filières professionnalisées sont impératifs (et obligatoires).

Emplois IATOS

Ici encore, le modèle SanRemo pose problème en sous-estimant les besoins à la fois dans le secteur « sciences humaines et sociales » et dans celui de la recherche expérimentale.

Le manque de référence aux spécificités et aux évolutions des établissements est encore pire que dans le cas des emplois d'enseignants-chercheurs.

Pour les mêmes raisons (départs massifs) mais aussi à cause des évolutions des métiers (besoin massif de compétences informatiques de différents niveaux dans toutes les disciplines) des créations anticipées avec un plan pluriannuel et inscrit au contrat quadriennal sont indispensables.

De même, il existe des universités sous-dotées, mais transférer des emplois pris aux établissements prétendument « riches » ne résoudra rien.

Les missions des universités ont tellement évolué et se sont tellement diversifiées et enrichies (international, valorisation, recherche, formations professionnalisées, écoles doctorales,...) que le besoin global en personnels

IATOS est objectivement en hausse. La politique actuelle du ministère de l'éducation nationale en ce domaine n'est clairement pas à la hauteur des défis.

② *Second point : problèmes de recrutement, de déroulement de carrière,...*

Il convient de souligner :

- que les à-coups brutaux de la politique de recrutement engendrent des difficultés importantes : les années « maigres », de bons candidats n'intègrent pas l'université ; les années « grasses » la qualité des recrutements en souffre ;

- que les possibilités de promotion sont faibles et que les contingents (McF 1^{ère} classe → hors classe ; Pr 2^{ème} classe → Pr 1^{ère} classe ; Pr 1^{ère} classe → Pr classe exceptionnelle) sont insuffisants, au niveau des établissements comme au niveau du conseil national des universités (CNU). Celles des chercheurs (notamment CR1 → DR2 et DR2 → DR1) sont encore plus faibles. Ceci induit une tentative de mobilité des CR1 ou DR2 vers des emplois de Pr, mobilité fondée sur des raisons qui n'ont rien à voir avec une volonté réelle d'assurer les missions d'un Pr (recherche mais aussi enseignement - notamment en 1^{er} cycle - et tâches administratives, que je préfère désigner par « participation à l'élaboration et à la conduite de la politique de l'établissement ») ;

- que les promotions ne reposent que sur l'activité de recherche - notamment au niveau du CNU - à une époque où l'on demande (et c'est justifié) aux enseignants-chercheurs de s'investir dans l'international, la valorisation, le développement et la conduite de formations professionnalisées, les charges administratives ;

- qu'il est donc impératif de reconnaître ces missions comme faisant partie à part entière des missions des enseignants-chercheurs, à la fois dans le déroulement de leur carrière et dans l'évaluation de leur charge (il faut sortir de la règle des 192 heures « devant l'étudiant »).

En conclusion sur ce point, le maintien (et pour certaines universités, l'augmentation) du potentiel enseignant-chercheur, la reconnaissance véritable des nouvelles missions est la clef du passage du quantitatif (les effectifs étant stabilisés) au développement qualitatif.

③ *Troisième point : conséquence des réformes récentes sur la gestion des personnels*

Je souhaite souligner brièvement que :

- ceux qui travaillent à la mise en œuvre de ces réformes (réforme des DEUG de 1992 et réforme de 1997) sont ceux qui ont évidemment une activité de recherche plus faible. Ces réformes ont constitué des chantiers considérables au niveau de la conception d'enseignements qui y soient conformes comme au niveau de leur mise en œuvre. Pour ces collègues (cf. point précédent), les promotions sont quasi inexistantes, d'où probablement les divers avatars des primes pédagogiques, qui ne sont pas une réponse adaptée.

- les réformes de la recherche ont surtout consisté à cadrer de manière précise, dans le cadre du contrat, les programmes et financements des équipes de recherche dans tous les secteurs thématiques et c'est une excellente chose. Cependant, il en résulte une inflation considérable des procédures d'évaluation, avec une coordination assez peu lisible entre les partenaires (DR, MSU, CNRS, INSERM,...). Les laboratoires et les instances de l'université y passent un temps considérable. Ici encore, le ministère de l'éducation nationale et le ministère de la recherche, via la direction de la recherche (à quoi sert d'avoir une DR et une MSU avec des partages de compétences extrêmement peu clairs ?) doivent être clairement les pilotes de la politique de recherche publique et aider les établissements à alléger ces procédures (dont je ne conteste ni l'importance ni la pertinence). Qu'on imagine l'ampleur de la tâche pour une université comme Paris 7 qui présente à la négociation pour le contrat 2001-2004, 167 projets d'équipes de recherche dans des secteurs thématiques qui vont de la biologie moléculaire à la linguistique théorique, de la cosmologie aux sciences sociales, etc. !

- pour les personnels enseignants-chercheurs et chercheurs qui s'y sont investis, la lourdeur de ces réformes et procédures induit une espèce de découragement qui ne peut être redressé que par des perspectives de carrière sensiblement améliorées ;

- les personnels IATOS qui travaillent dans les secteurs d'enseignement et de recherche vivent le même découragement (l'installation des logiciels Apogée, Nabucco - sans lien avec XLAB - nous a conduits au bord de l'explosion et a nécessité un accompagnement très fort). Ici encore, la reconnaissance des nouvelles compétences et des possibilités réelles de promotions (qu'il s'agisse de personnels ASU, RF, CNRS ou INSERM) sont impératives.

La transformation des BAP, la pseudo-disparition de la BAP 14, les disparités considérables entre ASU et RF conduisent à un constat de manque total de lisibilité, d'incohérence et d'absence complète de solution à des problèmes bien connus. Les établissements s'épuisent à élaborer et mettre en œuvre des politiques locales de gestion de ressources humaines. Où est la politique nationale de gestion des ressources humaines des personnes IATOS/ITA de l'enseignement supérieur et de la recherche ?

Sur le point concernant la mobilité, il faut bien constater que :

- si un laboratoire est de bon niveau et fonctionne bien, ses personnels sont peu mobiles (mais ont des relations soutenues avec des collègues ou des institutions étrangères très nombreuses : à Paris 7, ce sont plus de 700 coopérations de recherche de différents types avec la quasi-totalité des pays du monde, qui fonctionnent actuellement) ;

- les procédures de mobilité sont peu efficaces. La délégation d'enseignants-chercheurs au CNRS fonctionne, mais est relativement marginale. L'année sabbatique également. Dans les deux cas, des problèmes de stabilité des équipes pédagogiques se posent. La délégation de chercheurs CNRS sur des postes enseignants est quasi inexistante. Quel est son objectif exact ? Dans beaucoup de cas (voir plus haut), c'est l'espoir de promotion qui en est le motif principal et c'est un mauvais motif. Pourquoi l'université réserverait-elle des postes à des DR2 plutôt en fin de carrière qui n'ont pas d'expérience de l'enseignement ?

En revanche, elle est prête (et le fait déjà) à recruter de bons CR1 sur des postes Pr.

Par ailleurs, l'université conserve chaque année plusieurs emplois vacants pour des invitations de chercheurs ou professeurs étrangers (une centaine de mois d'invitation chaque année). Ce processus fonctionne très bien et est fort utile au maintien de coopérations existantes ou à l'encouragement à développer des liens nouveaux (avec l'Inde par exemple en 2000-2001).

La mobilité université-entreprise est faible ; elle se traduit par quelques mises en disponibilité d'enseignants-chercheurs.

Finalement, la question de fond, mal résolue, est la suivante : quelle mobilité et pourquoi ? L'essentiel de la mobilité se fait au sein de coopérations de recherche ou du montage de programmes de recherche (mobilité sur invitation, délégation au CNRS, années sabbatiques) : les objectifs en sont clairs. En revanche, les objectifs de la mobilité organismes → universités ne le sont pas vraiment...

Enfin, d'autres types de mobilité doivent être mis en œuvre et financés et, pour l'instant, les établissements éprouvent les plus grandes difficultés à y parvenir : il s'agit notamment de la mobilité enseignante dans le cadre du développement de cursus communs entre des pays européens (nous avons un DESS franco-irlandais, un second cycle d'histoire franco-allemand) ou non (projet d'école doctorale franco-japonais). C'est pourtant l'une des perspectives très importante des formations supérieures que de devenir réellement internationales. Le montage de ces cursus nécessite des discussions approfondies et des visites nombreuses et réciproques avec les collègues des pays concernés.

④ *Sur le dernier point enfin, la valorisation*, je ferai remarquer d'abord que les mesures visant à développer la valorisation sont d'abord le fait des établissements et, en second lieu, des ministères de tutelle :

- à Paris 7, nous avons développé simultanément, depuis 1997, l'activité de conseil et de négociation (des contrats, des brevets, des cessions de licence) au sein d'un bureau qui travaille pour le bénéfice de la communauté universitaire, le soutien financier aux brevets, la création d'un incubateur et la création de start-up.

Les seuls soutiens obtenus sont ceux du contrat d'établissement (150.000 francs annuels) et le financement de l'incubateur (mais qui concerne également cinq autres établissements). Ces activités sont essentiellement financées par un prélèvement (2 %) sur les contrats de recherche.

Aujourd'hui, ce développement nécessite des emplois supplémentaires avec des compétences spécifiques (contrats européens par exemple) et des financements plus importants (et dont la pérennité serait garantie, ce qui n'est pas le cas).

- les personnels enseignants-chercheurs qui pourraient s'engager dans ces missions lourdes hésitent à le faire car, à nouveau, ces activités ne sont pas reconnues dans les missions statutaires.

**M. Bernard de Montmorillon, président de l'université
Paris IX - Dauphine**

Depuis la fin des années 1990, la gestion des ressources humaines fait l'objet, dans la plupart des organisations, d'une attention particulière. Alors qu'au début de la décennie, la gestion de l'emploi avait pu apparaître comme le moyen principal de la réduction des charges rendue nécessaire par une profitabilité compromise, la perspective s'est, quelques années plus tard, retournée. La dynamique sociale, la mobilisation des ressources humaines, apparaissent comme l'un des facteurs principaux de la création de valeur. L'explication de ce retournement est à chercher dans la prise de conscience du rôle central de la prestation de service dans nos économies, quels que soient, du reste, les secteurs envisagés. En effet, la prestation de service ne relève pas seulement de la maîtrise de la technique, quelque nouvelle qu'elle puisse être, mais elle passe également par l'implication des personnes qui préparent et réalisent la transaction. La différenciation de la prestation, ou, plus précisément pour reprendre les termes de Gérard Koenig, la « distinction » du service rendu, repose sur l'agencement adéquat des actifs supports à l'échange et des compétences requises pour sa mise en œuvre. Et cette dynamique est d'abord humaine.

L'université, principale organisation responsable du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche, ne peut être, dans ces conditions, que directement concernée par cette nécessaire mobilisation des ressources humaines. Les théories économiques de la croissance endogène ont souligné le rôle essentiel du développement de l'investissement immatériel, et notamment de l'effort de formation et de recherche. La particularité de cette accumulation réside en ce qu'elle ne porte pas sur des actifs matériels –corporels, diraient les comptables- mais bien sur des prestations de service (la formation) ou sur des activités non directement productrices de biens matériels (la recherche) : l'implication des personnes y est déterminante, et de ce fait, la gestion des personnels doit y occuper une place primordiale. Or, c'est le moins qu'on puisse dire, l'université ne s'est pas illustrée par son rôle pionnier en matière de pratique de gestion des ressources humaines.

Cet apparent paradoxe pose toute une série de questions, ou plutôt met l'accent sur un ensemble enchevêtré d'ambiguïtés. Incertitude, d'abord, sur ce qu'il faut entendre par université. S'agit-il de l'université française, une et indivisible comme la République, ou bien, au contraire, faut-il considérer chaque établissement, acteur spécifique, autonome et responsable du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche ? L'interrogation est loin d'être de pure forme. Elle véhicule deux conceptions de l'enseignement

supérieur, opposées tout autant que complémentaires. La première, conforme à l'exigence d'égalité du citoyen devant le service public, conçoit l'enseignement supérieur comme un ensemble sinon homogène du moins comparable, développant des formations et des recherches d'égal niveau quelle qu'en soit la localisation. La seconde met l'accent sur le caractère propre de toute organisation et reconnaît au travers des contrats quadriennaux la spécificité des projets de chaque université. La seconde voie s'impose progressivement, sans pour autant que la première soit occultée. En effet, l'ouverture européenne, la liberté croissante des mouvements des étudiants et des enseignants tout comme l'essor des relations partenariales avec l'environnement économique et social conduisent nécessairement les universités à réfléchir à leurs perspectives propres et à affirmer leurs stratégies. De plus, le recrutement des enseignants-chercheurs repose sur la cooptation assurée par les commissions de spécialistes très jalouses de leur indépendance : sans doute le mécanisme n'est-il pas exempt d'effets pervers, mais, outre le fait qu'il garantit l'indépendance de l'enseignement et de la recherche, il permet la constitution d'équipes librement organisées et donc forcément différentes d'un établissement à l'autre. Certes, c'est la responsabilité de l'Etat de veiller à ce que chaque étudiant puisse développer le cursus à même d'épanouir ses capacités, mais cet objectif collectif ne peut désormais que s'appuyer sur des projets universitaires autonomes, inventifs et de qualité, faute de quoi les étudiants iront chercher ailleurs la réponse à leurs exigences (physiquement ou virtuellement). Voilà donc levée une première ambiguïté : l'autonomie stratégique des universités, de chaque université, est une réponse nécessaire à l'ouverture internationale et à la compétition spécifique ; elle requiert nécessairement un effort cohérent de mobilisation des personnels. Il faut gérer les ressources humaines à l'université. Seules celles qui y parviendront efficacement seront à même de s'affirmer dans l'espace européen et mondial de la formation et de la recherche.

Ce constat conduit à une deuxième interrogation : si, dans l'entreprise, la notion générale de ressources humaines peut être assez aisément cernée, il n'en va pas de même à l'université. Dans le premier cas, les ressources humaines sont constituées globalement de l'ensemble des salariés. Le contrat de travail, plus particulièrement le CDI, mais aussi le CDD, crée un lien contractuel fondé sur l'échange rétribution-subordination. L'analyse de ce lien, tant conceptuelle qu'empirique, a été pour beaucoup dans le renouveau et l'approfondissement récent des pratiques de gestion des ressources humaines. Elle a conduit au développement des problématiques de la motivation, de l'implication, de la justice procédurale ou de la *Self-Efficiency*.

A l'université, il n'en va pas de même. La question des statuts complexifie considérablement la gestion des relations entre l'établissement et les personnels. La grande majorité d'entre eux y sont fonctionnaires. C'est donc l'Etat qui les emploie et qui les rémunère, et ce dans un cadre légal qui s'impose à lui sauf à être réformé par le Parlement. On ne reviendra pas ici sur l'origine de ces statuts ni sur leur légitimité sociale (ou plutôt sociétale),

encore que cette légitimité devrait être sans doute actualisée, compte tenu des nouvelles conditions de l'efficacité du service public de l'enseignement supérieur sur lesquelles on vient d'insister (nécessaire autonomie des établissements). En revanche, on ne peut qu'insister sur les conséquences que ces statuts font peser sur la dynamique de la GRH à l'université. D'abord, il sont fort divers, ce qui ne va pas sans complications, aussi bizarres qu'injustes (ainsi, par exemple, les uns ont droit à l'arbre de Noël et les autres pas... !). Ainsi, les corps représentés à l'université sont hétérogènes : d'un côté, les enseignants-chercheurs, spécifiquement universitaires et organisés en professeurs et maîtres de conférences ; de l'autre, les administratifs qui relèvent de l'administration scolaire et universitaire (et donc peuvent muter du collège au lycée, du rectorat au ministère ou d'une université à l'autre) ou appartiennent à l'administration de recherche et formation. Ensuite, surtout, l'établissement n'a qu'un pouvoir de gestion délégué et limité : ainsi en va-t-il tout particulièrement des rémunérations et de la gestion des carrières. Prenons deux exemples : un secrétaire d'administration sociale et universitaire (SASU), pour être promu au grade supérieur d'attaché (AASU), doit passer un concours extérieur et se voit affecté, en cas de succès, à un autre établissement (sauf manœuvres complexes, tortueuses et aléatoires qui peuvent permettre d'ouvrir le poste localement). Sans doute, la mobilité externe est-elle excellente ; encore faudrait-il, pour qu'elle soit bénéfique à l'établissement, que celui-ci ait la possibilité de recruter parmi ceux qui ont réussi le concours le profil qui correspond précisément à ses besoins. Autre exemple, la promotion des enseignants-chercheurs relève, pour l'essentiel, du conseil national des universités qui, à juste titre, puisque c'est sa mission, privilégie l'effort de recherche. L'établissement ne dispose, pour reconnaître l'implication pédagogique et administrative de ceux qui ont décidé de consacrer quelques années à ces champs, que de rares possibilités parcimonieusement distribuées par la tutelle.

Il a été question dans les développements précédents de l'établissement. La formulation est, là encore, ambiguë. Les structures de gouvernance de l'université sont complexes et la gestion des ressources humaines doit y trouver sa place. En effet, à la question qui gère ou qui peut gérer les ressources humaines à l'université, la réponse n'est pas immédiate.

Depuis la loi de 1984 qui organise l'autonomie des établissements, les universités sont « gouvernées » par trois conseils, le conseil des études et de la vie universitaire, le conseil scientifique et le conseil d'administration. Les deux premiers ont un rôle de proposition (à quelques prérogatives près comme, par exemple, la promotion des professeurs par le conseil scientifique). C'est donc le conseil d'administration qui détient le pouvoir de décision. Le président de l'université est élu par ces trois conseils (à la majorité absolue des membres inscrits), ce qui lui donne une certaine légitimité interne et externe. Il prépare et exécute les décisions des conseils et plus particulièrement celles du conseil d'administration. Il est seul responsable de la sécurité dans l'établissement et seul à même de l'engager vis-à-vis des tiers sur mandat du

conseil. Faut-il en déduire qu'il a autorité sur l'ensemble des personnels ? Pas vraiment. En ce qui concerne les personnels enseignants, le pouvoir du président est faible. Leur recrutement est l'apanage des commissions de spécialistes dont, cependant, les décisions doivent être approuvées par le conseil d'administration. Quant aux personnels administratifs, ils sont affectés à leur tâche par le président. Cependant, d'ordinaire, leur gestion est confiée par délégation au secrétaire général. En ce qui les concerne donc, le pouvoir de gestion repose sur le bon fonctionnement du binôme président-secrétaire général.

A partir de ces remarques liminaires, quelques constats s'imposent : les ressources humaines doivent être gérées à l'université, il en va de la qualité du service public ; la question statutaire est, sans doute, celle à partir de laquelle la réflexion doit s'articuler.

En ce qui concerne la gestion des personnels enseignants, le statut n'est pas sans vertus. Son principal mérite est de garantir la liberté de pensée, d'expression, de proposition du professeur. Sans doute, cette liberté n'est-elle, dans les démocraties occidentales, guère menacées sinon par le désintérêt de la société. Pourtant la réaffirmation claire de son principe a beaucoup d'avantages. Dans une conjoncture qui voit les établissements chercher à développer leurs ressources propres, elle est gage d'indépendance à l'égard des financeurs de quelque horizon qu'ils proviennent. Plus, même, la garantie apportée par le statut participe à la promotion du service attendu de l'université. La théorie des conventions a bien montré l'importance des mécanismes cognitifs collectifs qui régulent les comportements des partenaires engagés dans une relation de service, et tout particulièrement de service intellectuel. La déontologie joue un rôle déterminant dans l'appréciation positive préalable du partenaire servi et, dans cette perspective, la défense et l'illustration de l'indépendance intellectuelle et morale de l'universitaire est sans doute le meilleur vecteur de la reconnaissance, par la société, de son utilité collective. Du reste, dans le monde anglo-saxon, peu enclin aux solutions corporatistes, le « tenure » du professeur d'université témoigne bien de l'utilité sociale de l'indépendance du professeur.

Encore faut-il que, protégé par son statut, l'enseignant-chercheur soit incité à œuvrer conformément aux attentes que la société fonde sur lui. En la matière, et à nouveau, le statut français n'est pas sans efficacité et peut même avoir valeur d'exemple pour d'autres organisations.

Les obligations de l'enseignant-chercheur sont définies en termes de missions. La première de ces missions est l'enseignement. Le service requis est, depuis la réforme de 1984, de 128 heures. La Troisième République, dans sa sagesse, avait opté pour 75 heures, ce qui laissait plus de temps aux autres activités – et sans doute devrait-on dire assez de temps. C'est au président de l'université de vérifier que cette obligation statutaire est bien respectée. En la matière, son pouvoir, son devoir plutôt, n'est que de contrôle. La seconde

mission est focalisée sur la recherche. La difficulté et la spécificité de la gestion des chercheurs ont souvent été soulignées. Dans ce domaine, l'université a certainement joué un rôle précurseur trop méconnu et dont nombre d'entreprises pouvaient s'inspirer. Les enseignants-chercheurs sont, en effet, incités à développer leurs recherches au travers de l'impact positif qu'elles auront sur leur carrière et sur leur rémunération. C'est le CNU qui est chargé de cette gestion et l'on comprend bien pourquoi il privilégie l'effort de recherche ; c'est la logique même de l'incitation à la recherche qui est en jeu. Cette logique a été renforcée récemment par l'attribution, par le ministère cette fois, de primes d'encadrement doctoral. En termes d'agence, ce système est à la fois fort et logique : le mandataire, le chercheur chargé par la collectivité, représentée par un groupe de pairs élus, de s'impliquer dans ses recherches est promu et rémunéré à l'aune de la reconnaissance de ses travaux par la communauté scientifique, ce qui est précisément de l'intérêt du mandant. Bien d'autres organisations où l'implication des personnels est rendue nécessaire par le rôle déterminant qu'ils jouent dans la réussite de la prestation, pourraient s'inspirer de cette logique.

Cette pratique du GRH est donc d'un grand intérêt pour l'université dans son ensemble. Qu'en est-il, cependant, de l'établissement particulier ? Il est évident que l'attraction la notoriété d'une université repose, d'abord sur la qualité de ses enseignants-chercheurs. C'est d'elle que dépend tout à la fois la pertinence de l'enseignement dispensé, tant en formation initiale que – de plus en plus – continue, et l'invention de la recherche développée dans les laboratoires. L'objectif devient alors d'attirer et de conserver des personnalités marquantes dans ces champs. L'exercice est difficile. Il n'est pas impraticable. Le succès dépend au moins trois variables.

1/ Il est d'abord nécessaire que l'université parvienne à un consensus aussi fort que possible sur son positionnement pédagogique et scientifique. Sans positionnement, il n'y aura pas de projet identifiable et donc pas d'attractivité. L'élaboration du consensus en la matière est nécessaire. En effet, ni le président, ni le conseil d'administration, ni le conseil scientifique ne peuvent imposer leurs vues aux commissions de spécialistes qui recrutent. Sans doute, le conseil d'administration peut-il refuser le choix de la commission, mais c'est au risque – dans le système français - de voir le poste rester vacant et retiré à l'université. De plus, les commissions sont élues (dans des conditions à la complexité « abracadabrantique ») et votent à bulletins secrets. C'est dire combien l'affirmation d'une politique de recrutement est à la fois nécessaire et difficile à réaliser. Elle peut passer par l'utilisation d'une classique démarche stratégique : repérage des forces et faiblesses internes (évaluation des équipes de recherche, examen de la pyramide des âges, audit des maquettes pédagogiques...) ; analyse des menaces et des opportunités de l'environnement (veille scientifique, attentes des partenaires sociétaux, positionnement des grandes institutions voisines ou concurrentes) ; choix de quelques axes fédérateurs et porteurs de développement. Pour avoir des chances d'être mis en œuvre, ce projet doit remporter l'adhésion des

principaux acteurs, et notamment du conseil scientifique et des présidents de commissions de spécialistes, qui doivent être associés à son élaboration. Une fois le projet adopté par le conseil d'administration, c'est au président et à son équipe de veiller, au jour le jour, à sa mise en œuvre. Une telle réflexion prospective, cependant, ne suffit pas à assurer la venue et l'implication des enseignants.

2/ Encore faut-il qu'ils trouvent dans l'établissement des conditions d'exercice satisfaisantes, plus satisfaisantes qu'ailleurs si possible. C'est là sans doute un des arguments principaux de leur fonction de satisfaction et donc un élément important de leur rétribution implicite (au sens de Lawler et Porter, jugement positif ou négatif porté par l'acteur sur l'ensemble des composantes de la reconnaissance par l'organisation de sa contribution).

Ces conditions favorables sont d'abord d'ordre matériel : bureaux, locaux, réseau, documentation, secrétariat... Tous ces moyens sont nécessaires à l'exercice des missions de l'enseignant-chercheur. L'établissement peine souvent, faute de ressources nécessaires, à les assurer tous. Encore faut-il, d'abord, qu'il soit clairement conscient de ce que ces moyens ne sont pas des privilèges mais au contraire, des conditions nécessaires (de facteurs d'hygiène dirait F. Herzberg) dont l'absence risque de bloquer toute motivation. Cette reconnaissance assurée, l'établissement dispose, quels que soient ses moyens de quelques voies d'action. La définition claire par le conseil scientifique des conditions d'attribution des moyens concourt à l'acceptation positive de la situation (justice procédurale surtout). Surtout, l'établissement peut inciter les équipes à développer des activités créatrices de ressources (formation continue, recherche appliquée) dont elles pourront, dans des conditions adéquates, bénéficier. Enfin, la présence même de collègues et d'équipes à la forte notoriété nationale et internationale, dans quelques champs au cœur du projet de l'établissement, est en soi un facteur déterminant d'attractivité. Peut-être même, est-ce le principal atout dont doit se doter une université. La dynamique d'équipe reconnue, le rayonnement des laboratoires, la présence physique de chercheurs éminents, ne peuvent que fortement contribuer à l'attractivité et à la stabilité des universitaires.

3) Reste un dernier facteur et non le moindre à évoquer, c'est celui de la rémunération. La pratique du benchmarking est développée à l'université et les jeunes enseignants-chercheurs, beaucoup plus mobiles que leurs prédécesseurs, n'hésitent plus à s'expatrier si les conditions de travail leur paraissent sensiblement meilleures. Or, leur rémunération est, aujourd'hui, en France, dangereusement faible. Un jeune maître de conférences, recruté après un DEA, une thèse et un dossier d'articles internationaux (à 28 ans s'il est brillant et rapide) se voit offrir 150 000 francs bruts annuels, c'est-à-dire à peine les deux tiers de ce qui est aujourd'hui proposé à un étudiant titulaire d'un diplôme de grande école ou d'un DESS et ce à 23 ans ! De tels écarts sont potentiellement pervers, qu'ils incitent à l'expatriation, qu'ils détournent de l'enseignement et de la recherche ou qu'ils conduisent à la recherche

d'activités rémunératrices extérieures. Dans ce dernier domaine, l'établissement peut chercher à réinternaliser les activités particulières créatrices de ressources. Il n'est pas sans possibilité, pour peu qu'il s'attache à les exploiter : soutien logistique à la recherche, utilisation des primes de formation continue et de primes de recherche, culture générale favorable à la valorisation.

Au total et malgré les difficultés, plusieurs perspectives sont ouvertes à la gestion des enseignants-chercheurs dans chaque université : défense du statut, affirmation d'un projet scientifique et pédagogique d'excellence, octroi de moyens adaptés, constitution d'équipes reconnues et attractives, et rémunération satisfaisante.

M. Jean-Michel Hoerner, président de l'université de Perpignan

1°) Le ministère utilise les normes SAN REMO qui défavorisent trop les formations littéraires et juridiques. On doit y remédier. Sinon, au sein de notre université pluridisciplinaire, on recrute des enseignants-chercheurs conformément aux besoins de la pédagogie (davantage en lettres et droit où le sous-encadrement est très fort) ou selon les besoins de la recherche (davantage en sciences). En théorie, l'autonomie nous permet le redéploiement, mais ce sera seulement cette année que nous commencerons à le faire en raison d'une meilleure organisation de l'université.

2°) D'une façon générale, les CNU scientifiques permettent plus facilement les recrutements à l'inverse de tous les autres. Plus grave cependant : l'impossibilité du recrutement et de son suivi dans des domaines non couverts par les sections du CNU et pourtant en plein expansion (beaucoup de filières professionnalisées dont par exemple le « tourisme »). Dans ce secteur, les étudiants et les débouchés sont de plus en plus nombreux, mais l'égoïsme catégoriel des collègues du CNU empêche toute évolution. On est loin de l'heureux système anglo-saxon où le PhD (équivalent de notre doctorat) ne dépend d'aucune filière...

3°) Les réformes « Bayrou » et « Allègre » ont hélas ! un coût, mais n'ont pas d'incidence. A vrai dire très peu d'étudiants changent de filière au terme du semestre d'orientation. Mais on pourrait concevoir le développement de l'enseignement par petits groupes, ce qui est aujourd'hui impensable dans notre université, faute d'enseignants suffisants.

4°) La mobilité des chercheurs (candidats aux postes enseignants-chercheurs) est pratiquement inexistante. En revanche, les échanges d'enseignants se multiplient (Europe, Maroc, Liban, Madagascar...). La promotion de la recherche autour de certains axes (génomique, droit musulman, tourisme, océanographie...) est continue.

**Mme Sylvie André, présidente de l'université
de la Polynésie française**

La présidente de l'université de la Polynésie française a souhaité
conserver à sa contribution un caractère confidentiel.

M. Gérard Dufour, président de l'université de Provence

1. Politique ministérielle de répartition des emplois en fonction des évolutions démographiques, des besoins de la recherche et des spécificités de mon établissement

1.1 Caractère illusoire de la gestion prévisionnelle en matière d'enseignants chercheurs.

L'amplitude des départs à la retraite d'un grand nombre d'enseignants-chercheurs (recrutés pour beaucoup dans les années qui ont suivi les événements de 1968) est un fait objectif qu'il faut prendre en compte pour remodeler (si besoin est) les équipes pédagogiques et de recherche.

Toutefois, on ne saurait fonder une politique de recrutement à moyen terme (comme le souhaite la direction des personnels enseignants du ministère) sur ce seul constat compte tenu des incertitudes qui pèsent en matière de départ à la retraite des enseignants-chercheurs.

En effet, tout enseignant-chercheur (comme tout fonctionnaire) est atteint par la limite d'âge à 65 ans. Comme tout fonctionnaire également, il peut prendre sa retraite à 60 ans, et éventuellement bénéficier de la cessation progressive d'activité à partir de 58 ans. Et s'il s'agit d'un professeur des Universités, il peut également bénéficier du statut de professeur en surnombre pendant trois ans.

Autrement dit, pour un maître-assistant des universités, la fourchette de départ à la retraite est de 58 à 65 ans, soit un écart-type de 8 ans, et pour un professeur des universités, de 58 à 68 ans, soit un écart-type de 11 ans.

Il est donc impossible, dans ces conditions, d'avoir une analyse fine des mouvements prévisibles de personnels et d'anticiper sur ces mouvements.

1.2 La dangereuse tentation d'un pilotage des recrutements par l'évolution des effectifs étudiants :

Dans mon établissement (pluridisciplinaire : sciences dures, lettres et sciences humaines), comme sur l'ensemble du territoire national, on constate depuis quelques années une tendance à la diminution sensible des effectifs étudiants en sciences dures et un maintien (voire une légère progression) de ces effectifs en lettres et sciences humaines. Face aux difficultés d'encadrement que connaissent certains secteurs de lettres et sciences

humaines en expansion (psychologie ou sociologie exemple), il serait tentant de procéder à des rééquilibrages internes du nombre de postes d'enseignants-chercheurs vacants chaque année au bénéfice du secteur lettres et sciences humaines et au détriment du secteur sciences.

Malgré une apparente logique, une telle politique, réaliste à très court terme, s'avérerait désastreuse à moyen et long termes. En effet, nous nous sommes engagés dans la restructuration et le développement des écoles universitaires d'ingénieurs (formations nettement insuffisantes en nombre sur le plan régional comme national) et c'est dans cette direction que doivent être redéployés prioritairement les postes vacants du secteur scientifique. En outre, il convient de ne pas perdre de vue qu'il s'agit de postes d'enseignants-chercheurs et que le non renouvellement de postes d'enseignants entraîne une perte du potentiel de recherche du laboratoire auquel appartenait l'enseignant qui a laissé le poste vacant. Il est indispensable, pour maintenir le potentiel scientifique national au niveau de qualité qui est le sien, qu'une gestion strictement comptable du ratio du nombre d'enseignants par rapport à celui des étudiants ne pénalise pas à terme la recherche scientifique.

2. Les problèmes rencontrés à l'occasion du recrutement, du déroulement de la carrière et de l'évaluation...

2.1 Les difficultés de recrutement

Le système de recrutement actuellement en vigueur (inscription sur des listes de qualification, puis concours dans les universités) est excellent dans son principe puisqu'il garantit un niveau scientifique indiscutable au niveau national et laisse à chaque université, à partir de cette base, le choix et la maîtrise de ses recrutements, donc de sa politique.

Toutefois, il se heurte à certaines difficultés d'application.

Le délai très court finalement laissé aux commissions de spécialistes pour trier les dossiers et auditionner les candidats retenus fait que bien des auditions ont lieu le même jour, où à des dates si rapprochées qu'il est souvent impossible aux candidats retenus dans plusieurs universités (et donc, *a priori*, les meilleurs) de se présenter partout. Ils sont donc amenés à effectuer un choix, ce qu'ils font en prenant surtout en compte des supputations (souvent hasardeuses) sur leurs chances de réussite, voire des considérations financières de frais de déplacements pour certains d'entre eux. Les universités les plus prestigieuses peuvent ainsi se voir délaissées au profit d'établissements moins réputés.

Malgré cela, ce sont souvent les mêmes candidats que l'on retrouve (fort logiquement) classés en tête de nombreuses universités, alors que le nombre maximum de candidats retenus est de cinq. Afin de ne pas voir ses

cinq candidats retenus choisir une autre affectation, il n'est pas rare que les commission de spécialistes classent « par prudence » en quatrième et cinquième position des candidats de moindre valeur, mais plus sûrs.

Le remède à ces problèmes pourrait être l'élargissement de la période de recrutement avec l'établissement d'un calendrier (assez délicat à réaliser) permettant la comparution des candidats dans de plus nombreux sites. On pourrait aussi élargir la liste de classement de candidats retenus (jusqu'à 10), ce qui éviterait sans doute des postes non pourvus, republiés à la session de janvier.

On observe également une réelle difficulté (du moins dans certaines disciplines littéraires) à pourvoir des postes de rang A (professeurs des universités). Cette situation est extrêmement préoccupante et ses causes sont certainement profondes, comme par exemple la difficulté des jeunes maîtres de conférences à se relancer dans une recherche approfondie après avoir réalisé une thèse qui n'est peut-être pas aussi lourde que la thèse d'Etat d'antan, mais demeure fort prenante quand même. Un allègement du service des maîtres de conférences continuant à assurer une recherche effective et de haut niveau après leur nomination, ou des détachements plus faciles au CNRS pour une durée de deux ans pourraient être des solutions à envisager.

En outre, les commission de spécialistes se trouvent régulièrement confrontées au problème du recrutement local ou extérieur. S'il évident que seul le recrutement extérieur apporte une garantie d'objectivité et d'égalité de traitement des dossiers, il faut aussi prendre en compte qu'il y a quelque incohérence à ne pas recruter des étudiants ayant été formés dans un laboratoire de l'université et dont les recherches sont donc parfaitement en phase avec les objectifs de ce laboratoire. Les recommandations régulièrement faites par le ministère de l'exigence morale de recrutements extérieurs resteront lettre morte tant que l'on saura que, si on applique cette règle alors que d'autres universités ne l'appliquent pas, on pénalise grandement nos propres étudiants.

Enfin se pose la question du renouvellement brutal des enseignants-chercheurs compte tenu des départs massifs à la retraite prévisibles dans les cinq ans à venir. Cette situation (conséquence des recrutements massifs des années 1969 et suivantes) aura pour conséquence, si l'on s'en tient à de strictes considérations des besoins compte tenu des effectifs étudiants, une absence quasi-complète de recrutements pour les trente années qui viennent. Le risque de sclérose est grand et ne saurait être négligé.

3. Les conséquences pour la gestion de ces personnels des différentes réformes...

Je ne crois pas que les différentes réformes aient eu une incidence réelle sur la gestion des enseignants-chercheurs. Ce que l'on peut d'ailleurs regretter. L'incitation à réformer son enseignement (en particulier par une appropriation pédagogique des TIC) ne peut que très faiblement être pris en compte que par le seul établissement en matière de promotion. Il en va de même pour les tâches collectives (directeurs d'UFR, vice-présidence etc.) pour lesquelles on a de plus en plus de mal à trouver des collègues motivés.

4. Conséquences des mesures destinées à favoriser la mobilité et à promouvoir la valorisation de la recherche

Ces mesures ne me semblent pas avoir eu de conséquence en matière de gestion des personnels.

**M. Maurice Vincent, président de l'université
Jean Monnet de Saint-Étienne**

❶ Gestion des enseignants-chercheurs

L'université Jean Monnet est plutôt satisfaite des opérations de recrutement des professeurs par le ministère de l'éducation nationale, cependant elle est de plus en plus préoccupée par les difficultés de prise en compte dans l'évolution de leurs carrières des activités administratives ou de valorisation de la recherche.

❷ Pyramide des âges des enseignants-chercheurs

Il est important :

- de veiller au renouvellement des enseignants faisant valoir leurs droits à la retraite par une politique active de recrutement d'allocataires de recherche, de moniteurs d'enseignement, d'ATER qui pourront postuler aux concours de recrutement dans les prochaines années ;

- d'entreprendre une réflexion sur la répartition des emplois de professeurs pour ne pas entraîner un déséquilibre entre les établissements lors des départs à la retraite massifs dans les prochaines années et les possibilités offertes qui s'ensuivront.

❸ Impact sur la gestion des personnels de la réforme des études universitaires depuis une dizaine d'années

La réforme « Bayrou » a entraîné une surcharge évidente en matière d'examens et de jurys.

Il est nécessaire de rendre plus attractifs les enseignements dans les filières professionnalisées (prise en compte de l'encadrement des stages par exemple).

❹ Critères d'évaluation des enseignants-chercheurs

L'évaluation individuelle des enseignants ne relève pratiquement pas de l'autonomie de l'établissement (dont le conseil d'administration peut tout au plus bloquer momentanément un recrutement qui n'a pas son agrément), mais plutôt de l'autonomie collective des universitaires, à travers les instances de gestion des enseignants : commissions de spécialistes et conseil national des universités. L'établissement peut intervenir cependant de manière

décisive, dans les changements de grades (accès à la hors classe des maîtres de conférences, à la 1^{ère} classe des professeurs) grâce à l'existence d'un contingent de promotions locales, notifiées chaque année par le ministère de l'éducation nationale, en sus des contingents de promotions par le conseil national des universités.

⑤ Gestion administrative des enseignants-chercheurs

Après vérification par les directeurs de composante, dans la limite des moyens qui leur sont accordés, des services faits par les enseignants, le président de l'université arrête annuellement la fiche d'emploi du temps de chacun afin de gérer au mieux les crédits destinés aux heures supplémentaires d'enseignement qui représentent une part importante de notre budget de fonctionnement.

Le régime des primes de charges administratives et de responsabilités pédagogiques mis en place en 1990 a donné une certaine autonomie aux universités, leur permettant de reconnaître l'investissement des enseignants dans l'établissement.

⑥ Niveau de rémunération des universitaires en France

On observe depuis plusieurs années une diminution de l'écart de rémunération entre les professeurs et les maîtres de conférences et les enseignants du second degré. Ceci est dû à la revalorisation de carrière de ces derniers et d'une stagnation pour les carrières de professeurs de l'enseignement supérieur. Il faudrait rétablir l'équilibre antérieur.

PRÉSIDENTS DE SECTIONS DU CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS

<p>M. Yves Gaudemet, président de la section 2 « Droit public »</p>
--

1. Un certain nombre de préoccupations portent sur l'organisation matérielle et le fonctionnement des procédures de recrutement et de qualification confiées au conseil national des universités.

Si cette instance consultative est en mesure de remplir à peu près correctement les fonctions de commission administrative paritaire qui sont les siennes, notamment en matière d'avancement, il n'en est pas de même des procédures de qualification des maîtres de conférences qui portent aujourd'hui, annuellement, sur plus de 300 candidats. Viendra nécessairement le moment de mettre en place, à cet effet, un mécanisme spécifique de concours, confié à un jury extérieur au CNU, ce qui permettra d'autre part d'entendre les candidats et, peut-être, d'organiser une présentation théorique d'un sujet en sus de la présentation des travaux.

2. Dès à présent, il conviendra de donner aux membres du CNU les moyens matériels du travail très lourd qui leur est confié (salles de réunion, secrétariat, indemnités de déplacement et de séjour, décharges de services, etc.).

Dans le même ordre d'idées, il me semblerait heureux que l'ensemble des sections du CNU désignent un bureau qui serait l'interlocuteur naturel du ministre et de ses services pour l'ensemble des questions tenant à la carrière des professeurs et des maîtres de conférences, comme l'est la conférence des présidents d'université pour les questions tenant à l'organisation des établissements.

3. S'agissant ensuite d'une question qui est propre aux disciplines juridiques et économiques, l'existence aujourd'hui d'un concours d'agrégation interne - dont le succès et la pérennité ne sont pas encore assurés - voudrait que soient supprimées toutes les voies dites « voie longue » d'accès au professorat (à l'exception peut-être d'une voie spécifique réservée aux personnalités étrangères).

Il y a sur ce point un accord très général, y compris de la part des promoteurs de l'agrégation interne. Mais cela ne s'est pas traduit dans les textes. Et l'on vit encore avec des procédures de recrutement « voie longue », qui sont d'ailleurs largement illusoires en l'état de la politique du CNU.

4. Je dois ensuite revenir sur une préoccupation majeure qui concerne le recrutement des professeurs et maîtres de conférences associés.

Cette institution est bonne en elle-même et elle a été conçue à l'origine principalement pour les disciplines scientifiques.

Mais on constate aujourd'hui que plus de 60 % des professeurs associés le sont dans les disciplines juridiques et économiques au motif sans doute que les matières correspondantes sont à la portée de chacun. Or, ces associations échappent à tout contrôle de qualité scientifique. Elles sont décidées discrétionnairement par les établissements (et encouragées par le ministère pour des raisons qui ne sont pas toujours avouables). On constate en particulier qu'elles suivent la tendance trop naturelle des établissements à se doter d'antennes déraisonnables, en recrutant sur place tel ou tel cadre administratif fort heureux d'accéder à la qualité de professeur associé.

Cette tendance lourde nous apparaît particulièrement redoutable. Certains recrutements sont rigoureusement indignes d'une activité d'enseignement supérieur.

Il est indispensable que, désormais, et comme c'était le cas par le passé, les recrutements comme maîtres de conférences et professeurs associés, pour rester à l'initiative des établissements, soient soumis au CNU qui pourra ainsi vérifier, comme le veulent les principes, la qualité scientifique des postulants.

Il y a là, dans la profession, une inquiétude réelle ; et il faut bien comprendre que, en continuant comme on le fait aujourd'hui, c'est finalement à l'institution des professeurs associés qu'on ôtera toute crédibilité.

5. Je terminerai en revenant sur les procédures d'avancement, qui sont naturellement de la compétence du CNU. Les réformes récurrentes qui visent à répartir les avancements possibles entre le niveau des établissements et le niveau national ne me paraissent pas opportunes.

Dans des établissements pluridisciplinaires notamment, l'avancement apparaît aléatoire et commandé par des considérations qui n'ont rien à voir avec la qualité scientifique des intéressés. Il me semble au contraire que, dans le cadre du CNU et d'une discipline déterminée, une véritable politique d'avancement peut se développer, qui repose sur des critères objectifs et assure à nos collègues une lisibilité suffisante de leur carrière.

**M. Marc Sadoun, président de la section 4
« Science politique »**

1. Sur la politique ministérielle de répartition des emplois

Au regard des autres disciplines, la science politique bénéficie d'un nombre limité d'emplois.

- Le recrutement des professeurs se fait selon plusieurs voies :

- la voie de l'agrégation externe du supérieur. Ouvert normalement tous les deux ans, le concours permet le recrutement d'un nombre variable de professeurs - entre six et neuf pour les derniers concours. Ce contingent apparaît satisfaisant au regard du nombre de candidats - entre trente et soixante ;

- la voie de l'agrégation interne, réservée aux enseignants bénéficiant d'une ancienneté de dix ans dans le corps des maîtres de conférences. Après une longue interruption, ce concours a été de nouveau ouvert en 1999. Il a permis la nomination de trois professeurs - pour six candidats ;

- la voie de l'article 49-3, dite voie longue, également ouverte aux enseignants bénéficiant de la même ancienneté que la voie précédente. En moyenne, deux postes ont été pourvus tous les deux ans à la voie longue ;

- la voie ouverte aux candidats pouvant justifier d'une activité professionnelle, à l'exclusion des activités d'enseignant et de chercheur (arrêté du 8 octobre 1999). A ce jour, aucun recrutement de cette nature n'a été opéré ;

- la voie ouverte aux directeurs de recherche du CNRS permettant l'intégration dans le corps des professeurs. Depuis deux ans, trois ou quatre postes ont été ainsi pourvus.

Ces trois dernières formes de recrutement sont assurées par élection au sein des universités. Les candidats doivent obtenir une qualification du CNU.

La multiplicité de ces voies d'accès n'est pas satisfaisante. On peut s'interroger en particulier sur l'opportunité de conserver deux voies parallèles - agrégation interne et voie longue - ouvertes à des candidats présentant le

même profil. On peut en revanche se féliciter que des passerelles soient assurées entre le CNRS et l'université.

- Le recrutement des maîtres de conférences se fait également selon plusieurs voies. Une seule fonctionne réellement dans la pratique :

- après qualification du CNU qui s'assure de la qualité scientifique des dossiers, les maîtres de conférences sont recrutés par les universités ;

- une voie est par ailleurs ouverte aux chargés de recherche du CNRS qui peuvent intégrer le corps des maîtres de conférences selon des modalités analogues à celles des directeurs de recherche. Il semble que cette voie a été encore très peu utilisée.

La procédure de qualification est très sélective. En 2000, la 4^{ème} section du CNU a enregistré 241 candidatures (196 dossiers effectivement examinés) et elle a qualifié 57 candidats. En 2001, pour 181 candidatures déposées et 150 dossiers examinés, 55 personnes ont été qualifiées.

Une telle sélection garantit la qualité des recrutements. Elle ne permet cependant pas d'assurer un poste aux candidats qualifiés. Il est fréquent qu'une commission de spécialistes d'une université doive examiner plus de 80 candidatures pour un poste. Le nombre important de candidats qualifiés qui ne sont pas recrutés chaque année nourrissant le vivier des demandeurs d'emplois, on doit déplorer aujourd'hui un décalage très important entre la demande et l'offre. Ce constat est d'autant plus inquiétant qu'il se fait alors que de nombreux postes seront, dans les prochaines années, vacants du fait de l'évolution démographique. On peut craindre que, plus sensibles au constat de pénurie actuelle qu'aux promesses de l'avenir, les meilleurs étudiants hésitent à se lancer dans un travail, long, pénible et hasardeux, de thèse.

2. Les problèmes rencontrés

J'ai dit mes réserves sur la trop grande diversité et le caractère brouillé des voies de recrutement des professeurs. La procédure de qualification des maîtres de conférences ne pose pas les mêmes problèmes. Sous sa forme actuelle - le CNU intervient en amont et qualifie ; les universités recrutent les maîtres de conférences -, cette procédure me paraît dans l'ensemble satisfaisante : elle assure l'examen de la qualité scientifique des dossiers ; elle respecte la nécessaire autonomie des universités. Le seul problème tient à l'impossibilité de contrarier le « localisme » des

recrutements : c'est une réelle difficulté, même si le phénomène semble moins répandu qu'on ne le dit.

Le second phénomène tient au faible nombre de promotions dont peuvent bénéficier les universitaires. Les carrières de ces derniers sont aujourd'hui largement bloquées : le passage à la première classe des professeurs demande au moins une dizaine d'années d'ancienneté ; chaque année, une promotion à la classe exceptionnelle - dans le meilleur cas, deux promotions - est accordée aux mêmes professeurs. Par ailleurs, du fait de la suppression des promotions au choix des maîtres de conférences - sur laquelle je reviendrai -, le CNU ne se prononce désormais que sur le passage des maîtres de conférences au statut de hors classe : ces promotions sont également très faibles - une à deux par an.

D'autres problèmes, de nature essentiellement matérielle, ont leur importance. Les sections du CNU travaillent dans des conditions difficiles : les délais laissés à l'examen des candidatures, très serrés, ne laissent pas à leurs membres le temps nécessaire à l'étude des dossiers sur lesquels ils doivent rapporter ; ces mêmes membres ne bénéficient d'aucune indemnité et d'aucune décharge ; le bureau et son président ne sont pas dotés d'un secrétariat. D'où un sentiment de frustration qui prend de l'ampleur et a conduit la majorité des présidents de CNU à solliciter une audience du ministre.

3. Les conséquences des réformes

J'ai dit le caractère, dans l'ensemble satisfaisant, des procédures de qualification des maîtres de conférences.

La 4^{ème} section du CNU a, en revanche, et de concert avec les sections du groupe 1 (droit privé, droit public, histoire du droit et science politique), exprimé sa ferme opposition à la récente réforme qui a supprimé la promotion au choix des maîtres de conférences à la première classe. Celle-ci se faisant désormais exclusivement à l'ancienneté, le CNU est dépossédé d'une compétence essentielle : il ne peut plus attribuer les promotions en fonction de la qualité scientifique des dossiers et de la mobilité professionnelle des collègues. C'est un stimulant essentiel de la recherche qui disparaît ainsi, si l'on considère que cette promotion est maintenant assurée à tous les maîtres de conférences, quelles que soient leurs activités de recherche : les mérites ne sont plus récompensés.

4. Sur la mobilité et la valorisation de la recherche

Je viens de m'exprimer sur la valorisation insuffisante de la recherche : faible nombre de promotions, inquiétude sur la réforme de la carrière des maîtres de conférences.

Il semble, en revanche, que la mobilité est, dans l'ensemble, correctement assurée, sous réserve des dérives « localistes » déjà mentionnées. Les enseignants peuvent par ailleurs bénéficier de congés bienvenus pour recherches ou conversions thématiques (malheureusement sans compensation pour l'établissement). Il faut cependant noter que ces congés, limités dans le temps, ne permettent pas aux enseignants-chercheurs de disposer du temps nécessaire à la poursuite d'une véritable recherche. Cette question ne sera pas véritablement réglée tant que les universitaires ne bénéficieront pas, à l'instar de leurs collègues étrangers, d'années sabbatiques permettant une recherche sur la longue durée et assurant une véritable mobilité internationale. Il reste évidemment - mais mieux vaut le dire - que, dans des conditions difficiles et malgré les charges multiples qui pèsent sur eux - enseignement, administration, gestion des cycles supérieurs, encadrement des doctorants, etc. -, les universitaires assument bien dans leur ensemble leurs fonctions de chercheurs.

On peut enfin se féliciter de l'ouverture de voies nouvelles permettant le détachement des universitaires au CNRS et le passage de chercheurs dans le corps des universitaires.

5. Les réformes nouvelles

J'ai, au fil de mes remarques, précisé les réformes qui me paraissent souhaitables. Je ne reviens pas sur ces points.

M. Philippe Hamon, président de la section 9
« Langue et littérature française »

Le plus important : il est urgent, aujourd'hui, si la nation veut assurer pour les années à venir la qualité de l'enseignement supérieur en France, et si elle veut continuer d'attirer les meilleurs dans cette voie, de préserver le côté attractif de la profession d'enseignant-chercheur, surtout à un moment historique où la pyramide des âges va renouveler profondément dans les cinq années qui viennent l'ensemble des personnels enseignants des universités. La situation risque d'être dramatique à court terme, d'abord évidemment pour l'enseignement des sciences : quel est le jeune de talent qui ira vers la recherche et l'enseignement universitaires quand l'industrie lui offre un salaire de début de carrière qui est le double de celui qui serait le sien en université ?

Préserver ce côté attractif passe donc par :

1/ une meilleure rémunération d'un jeune maître de conférences en début de carrière ;

2/ le déblocage de certains verrous dans ses possibilités d'avancement, notamment par le passage des maîtres de conférences à la hors-classe, ainsi que pour le passage des professeurs à la classe exceptionnelle en fin de carrière (une promotion par an en moyenne en ce qui concerne notre 9^{ème} section) ;

3/ une simplification et une rénovation de la fonction de « l'assistant », terme qui n'a plus cours, mais « fonction » bien réelle et mal définie qui est actuellement assumée par des catégories d'emploi très diverses (A.T.E.R., assistant moniteur normalien, chargé de cours, allocataire, moniteur, etc.) ;

4/ de meilleures conditions concrètes de travail (particulièrement scandaleuses dans les universités parisiennes où les professeurs n'ont ni bureaux, ni machines, ni secrétariats suffisants).

Le système actuel de gestion des carrières (thèses et concours, listes de qualification par le CNU, choix par les commissions de spécialistes des universités) est globalement satisfaisant pour assurer un recrutement de qualité. Il est impératif de ne pas toucher à l'équilibre atteint. Encore faudrait-il que le CNU ait les moyens d'assurer son importante mission, mission qu'il assure actuellement dans des conditions absolument scandaleuses et indignes : pas de locaux de réunions, pas de secrétariat, pas de décharges d'enseignement

pour ses membres, pas de frais de mission ou de courrier : un membre de bureau, pour trois sessions annuelles de travail (session de qualification, session des promotions et avancements, session d'appel pour les recours), travaille en moyenne un mois et demi dans l'année pour siéger, examiner, traiter, rédiger rapports et procès-verbaux de centaines de dossiers. Cette revendication de la reconnaissance d'un important travail d'expertise effectué est une très ancienne revendication qui n'a jamais été entendue par aucun ministère. A la différence de toutes les professions où ce travail d'expertise est reconnu et rémunéré, l'enseignant du supérieur semble voué à un bénévolat permanent de ce genre de tâches. Ce bénévolat permanent a atteint aujourd'hui ses plus extrêmes limites (de nombreux mouvements de protestation sont aujourd'hui en cours).

Le statut original d'enseignant-chercheur en université doit être préservé par tous les moyens. Là est l'irremplaçable originalité de l'université. La multiplication actuelle des PRAG (professeurs agrégés détachés dans le supérieur avec un service lourd qui les empêche d'effectuer toute recherche), solution à la rigueur acceptable pour les IUT, et solution économique imaginée par le ministère pour encadrer à bon compte les étudiants, doit impérativement être arrêtée.

La mobilité des enseignants-chercheurs de l'université vers le CNRS ou l'Institut Universitaire de France est pour l'instant pure fiction et pure utopie. L'alourdissement, accéléré depuis quelques années, des tâches bureaucratiques et pédagogiques en université (orientations, réorientations, jurys, conseils, réformes technocratiques à répétition à mettre en place, etc.) superposées par les successives et hétéroclites réformes du premier cycle, fait que ce dont manque le plus cruellement actuellement l'enseignant-chercheur est le temps consacré à la recherche. Le plus simple, le plus juste et le plus efficace serait d'avoir le courage (politique) de supprimer CNRS (lettres) et IUF, et d'institutionnaliser et de généraliser pour tous les enseignants-chercheurs une véritable année sabbatique (nombre et périodicité à définir : au moins deux années dans le cours d'une carrière), au lieu de l'actuel système, semestriel, aléatoire et bricolé par les universités. Ce cadre d'une année permettrait en outre d'appeler et d'accueillir, en remplacement, et dans de meilleures conditions d'organisation, des professeurs invités étrangers. Quant à la mobilité de l'enseignant-chercheur vers l'étranger, elle ne doit surtout pas faire l'objet de la moindre réglementation uniforme : c'est la mission même de l'universitaire que d'être en relation permanente suivie, individuellement ou par les centres de recherches auxquels il participe, avec les universités étrangères, et c'est le rayonnement propre de sa recherche et de ses publications qui le fera éventuellement séjourner à l'étranger ou inviter par l'étranger. C'est la mobilité des étudiants qu'il faut favoriser, pas celle des enseignants.

L'autonomie des universités doit être maintenue et préservée. Encore faudrait-il que soient également préservées l'autonomie et la spécificité des

disciplines. Contrairement à ce que semblent toujours croire les conseillers techniques de tous les ministères, grands producteurs de réformes à répétition toujours pédagogiquement correctes, toujours uniformes, toujours globales et toujours générales, ce qui est bon pour le droit ou les sciences n'est pas forcément bon pour les sciences humaines ou les lettres (et inversement). Ainsi, par exemple, pour l'existence de l'HDR (habilitation à diriger des recherches), très utile en lettres, peut-être moins ailleurs. Ou de la semestrialisation (réforme Bayrou), système absurde et très dommageable pour les lettres (émiettement des programmes et des rythmes de travail, alourdissement du travail des secrétariats ; l'absurdité atteint son sommet en ce qui concerne l'année de la maîtrise, qui est en lettres une année d'initiation à la recherche), mais système peut-être acceptable pour le droit ou les sciences. Ou du système d'orientation en début de première année, système démagogique, très lourd, et totalement inefficace en Lettres (sur l'ensemble de la filière des Lettres modernes de Paris III, le trimestre d'orientation a abouti cette année à la réorientation de ...10 étudiants sur 544 !), mais peut-être utile ailleurs. Enfin, toujours côté autonomie, la répartition des emplois et leur fléchage en fonction des évolutions démographiques ou de la vie des disciplines doit également relever, dans leurs adaptations et redéploiements permanents, non de normes générales édictées par l'administration (qui est incompétente sur ce point), mais de la seule responsabilité et compétence des universités (et des diverses sections du CNU), dans le respect de cette même autonomie.

En bref : le ministère doit cesser de réformer le premier cycle universitaire tous les trois ou quatre ans, sans avoir au préalable défini les missions qu'il (que la représentation nationale) attend de son université : celle-ci doit-elle être le conservatoire des disciplines ? Doit-elle être une école professionnelle (et alors la sélection est inévitable) ? Doit-elle être le lieu de la formation permanente et perpétuelle de la nation ? Les trois à la fois ? Elle n'a pas, actuellement, les moyens d'assurer simultanément ces trois missions.

En résumé : plus d'attractivité, moins de réformes, plus de considération et plus d'autonomie véritable.

M. Maurice Godé, président de la section 12
« Langues et littératures germaniques et scandinaves »

1. Répartition des emplois

La politique ministérielle de répartition des emplois dans les universités et les organismes de recherche doit, bien entendu, tenir compte de l'évolution des sciences (y compris des sciences humaines) et des techniques. Elle ne doit pas pour autant aboutir à « déshabiller Paul pour habiller Pierre », et profiter des départs à la retraite pour dégarnir les disciplines fondamentales. Ce sont certes les universités elles-mêmes qui, lors d'une vacance d'emploi, décident de son maintien ou de son transfert à une autre discipline, mais le ministère a aussi un rôle incitatif à jouer. Il ne peut assister avec indifférence au développement actuel de l'informatique aux dépens de la physique, pas plus qu'il ne peut accepter sans réagir que des disciplines fondamentales comme l'histoire, la littérature française ou certaines langues vivantes soient amputées d'une partie de leurs emplois d'enseignants-chercheurs sous prétexte qu'elles attirent moins d'étudiants que par le passé. Si elle était poursuivie, *a fortiori* si elle était amplifiée, cette politique aurait des conséquences extrêmement négatives, notamment sur la formation disciplinaire des futurs enseignants du secondaire, à un moment où de nombreux départs à la retraite vont entraîner des besoins considérables de recrutement.

Plusieurs éléments ont contribué à tendre la situation dans certaines universités (dont la mienne) pour ce qui est de la répartition des postes :

La mise sur pied de nombreuses filières dites professionnalisées

La création récente de filières dites professionnalisées n'a pas été maîtrisée ; elles sont souvent conçues sans réelle concertation avec les milieux professionnels, sans qu'il soit tenu compte du potentiel d'enseignants-chercheurs ni des débouchés professionnels qu'elles offrent. Les initiateurs attendent du ministère qu'il crée des postes en masse ; ils tiennent pour acquis qu'une fois ces emplois créés, on trouvera sans difficultés de bons candidats pour les pourvoir. Ces conditions étant rarement remplies, même à moyen terme, ces formations fonctionnent plutôt mal que bien avec un nombre élevé de vacataires peu qualifiés. Aussi beaucoup d'étudiants de ces filières abandonnent leurs études dès la première année. Toute création de filières de ce type devrait donc à l'avenir faire l'objet de la part des universités, en concertation avec les milieux professionnels concernés, d'une étude préalable de faisabilité, notamment pour ce qui est du potentiel d'enseignants-

chercheurs nécessaire à son fonctionnement. On devrait également éviter des doublons dans la même aire géographique.

La mise en place pour les néo-bacheliers des disciplines de découverte (réforme Bayrou) inefficaces et coûteuses en heures

Par ailleurs, les options dites de découverte offertes aux primo-entrants durant le premier semestre ne jouent absolument pas le rôle que leur attribuait la réforme Bayrou : celui de faciliter, le cas échéant, une réorientation. En fait, prenant au mot le terme de « découverte », les étudiants se sont précipités sur des disciplines qu'ils n'avaient pas pratiquées au lycée : psychologie, sociologie, ethnographie, etc. Le résultat : imprévisibilité du choix des étudiants, désorganisation totale des disciplines concernées dont l'encadrement est débordé, recrutement de vacataires peu qualifiés.

Enfin, le choix fait par beaucoup d'étudiants de disciplines qui sont actuellement à la mode (comme l'a été il y a quelques années la « communication ») mais dont les débouchés professionnels sont limités

L'afflux d'étudiants dans des filières à la mode mais à débouchés limités¹ absorbe une bonne partie des moyens dont disposent les universités - au détriment d'autres filières mieux établies, mieux encadrées, qui offrent un cursus complet et mènent un pourcentage important de leurs étudiants jusqu'à la fin du deuxième cycle et notamment aux concours de recrutement de l'enseignement secondaire. Afin d'éviter que ces filières soient à leur tour en difficulté, il serait bon que le calcul des crédits de fonctionnement et des potentiels d'enseignement soit fait en attribuant au nombre brut d'étudiants inscrits - qui représente actuellement la base d'évaluation - un coefficient croissant du premier au troisième cycle. Ceci se justifie notamment par les besoins de documentation et de suivi des travaux de recherche qui augmentent en fonction du niveau des étudiants.

Même si le ministère créait de nombreux emplois dans ces filières, le problème fondamental qu'elles posent ne serait pas pour autant résolu. Certaines d'entre elles (arts du spectacle, arts plastiques, musique, etc.) sont en concurrence avec des offres de formation beaucoup mieux établies et ciblées, qui se situent en dehors des universités (beaux-arts, conservatoires, etc.) et qui, dans un souci de qualité et d'insertion professionnelle, contingentent leurs inscriptions. Leurs enseignants peuvent théoriquement assurer des vacations dans les universités mais le faible niveau de rémunération est dissuasif pour ceux qui ont une activité professionnelle à plein temps. Quant aux vacataires, la plupart d'entre eux n'ont pas un profil

¹ On mesure le travail d'information qui reste à faire auprès des néo-bacheliers quand on sait que, pour prendre l'exemple de mon université, le rapport entre le nombre d'étudiants inscrits en première année de psychologie (600) et celui des étudiants de cette spécialité admis en DESS (20) - qualification exigée pour exercer la profession de psychologue - est de 1 à 30.

d'enseignant-chercheur et pas les titres pour être titularisés dans l'enseignement supérieur.

2. Recrutement des chercheurs et enseignants-chercheurs, déroulement de leur carrière et évaluation de leurs activités

Recrutement

Le mode de recrutement des enseignants-chercheurs a connu durant les dix dernières années de nombreuses modifications. Celles-ci ont porté, pour l'essentiel, sur trois points :

- intervention des sections avant et/ou après les commissions de spécialistes locales (actuellement le CNU intervient pour les qualifications en première ligne) ;
- entretien des candidats à la qualification PR avec les sections du CNU (procédure abandonnée il y a quelques années) ;
- pourcentage plus ou moins important (entre 20 % et 40 % au fil des réformes) de membres extérieurs dans les commissions de spécialistes locales.

L'enjeu est resté le même : il s'agit d'assurer une qualité minimale aux recrutements et d'éviter que le candidat local soit systématiquement favorisé. La procédure actuelle n'est pas loin d'avoir trouvé son point d'équilibre (notamment pour ce qui est des listes de qualification établies par les sections compétentes du CNU et valables pour quatre ans). Il est pourtant souhaitable de la modifier sur un point important : l'obligation de mobilité, qui a existé de 1984 à 1988, devrait être rétablie pour l'accession au grade de professeur mais s'accompagner d'incitations financières substantielles. C'est la seule façon efficace de lutter contre le « localisme » et d'éviter aux commissions de spécialistes des établissements le dilemme fréquent : promouvoir le candidat local ou provoquer des tensions durables au sein du département concerné.

Déroulement de carrière

De manière plus générale, le recrutement d'enseignants-chercheurs de qualité, au moins au niveau des professeurs, se heurte au niveau de rémunération relativement bas des professeurs de deuxième classe qui ont les mêmes indices de salaire que les maîtres de conférences promus à la hors-classe. Dans une situation de concurrence avec le privé, le ministère doit être conscient qu'il ne pourra maintenir un recrutement de qualité qu'en révisant à la hausse l'échelle de rémunération des enseignants-chercheurs, en particulier des professeurs. Il est tout à fait anormal qu'après impôt, la rémunération d'un

professeur au sommet de la hiérarchie (échelle-lettre E) ne représente qu'un peu plus d'une fois et demie celle d'un professeur des écoles de fin de carrière.

Au lieu d'une revalorisation de la fonction d'enseignant-chercheur, on observe depuis dix ans un ralentissement important du rythme des avancements. Il faut éviter deux erreurs, aussi démobilisatrices l'une que l'autre : l'avancement automatique et la raréfaction des possibilités de promotion. Or nous les cumulons en ce moment, avec la fusion récente des 2^{ème} et 1^{ère} classes des maîtres de conférence et le blocage des carrières.

Évaluation des enseignants-chercheurs

En principe, l'évaluation des enseignants-chercheurs prend en compte, que ce soit au niveau des universités ou à celui du CNU, leur enseignement, leur recherche et, le cas échéant, leurs responsabilités administratives. Pour ce qui est de l'enseignement, les instances se contentent de constater que tel enseignant a enseigné à tel niveau tel objet de savoir mais il est difficile, voire impossible, d'en apprécier la qualité. La réforme Bayrou prévoyait une évaluation par les étudiants concernés, ce que ne permet apparemment pas la législation régissant la fonction publique. On comprend, dans ces conditions, que ce soit le dossier de recherche qui fournisse les éléments d'appréciation les moins subjectifs. Nous estimons avec quelque raison qu'un chercheur de qualité est souvent le meilleur diffuseur des acquis récents de sa discipline auxquels il a lui-même personnellement contribué.

Quant aux responsabilités administratives, il est légitime d'en tenir compte pour l'avancement. Cependant, il faut éviter d'encourager la formation de profils d'enseignants-administrateurs, qui serait préjudiciable tant pour les étudiants que pour l'administration. Les premiers ont besoin d'enseignants qui n'ont pas perdu le contact avec la recherche, la seconde a ses compétences et ses domaines de responsabilité sur lesquels les enseignants-chercheurs ne devraient pas empiéter. Il est donc important d'assurer dans les établissements d'enseignement supérieur une rotation suffisante des responsabilités, d'en empêcher le cumul et de ne pas survaloriser leur importance pour l'avancement. A cet égard, il serait souhaitable de regrouper les trois voies du CNU pour la promotion des enseignants-chercheurs. Les sections et les groupes, dont les membres ont souvent exercé d'importantes responsabilités administratives, sont parfaitement à même d'apprécier et de pondérer, pour attribuer le contingent de promotions, les différentes facettes d'une carrière.

Lors de la réunion des présidents de sections du CNU à Paris, en décembre dernier, M. Alluin, conseiller du ministre, nous a fait part d'un projet de commission inter-groupes pour la promotion des collègues de la voie 3. Cette « solution » serait désastreuse : une commission ne comprenant pas, ou au mieux à dose homéopathique, de spécialistes du domaine scientifique du candidat à une promotion aura tendance à ne tenir compte que de l'aspect administratif de la carrière. La sollicitude insistante du ministère

pour ceux des collègues qui consacrent une bonne partie de leur temps à l'administration est compréhensible. Mais elle ne peut se substituer à la création en nombre suffisant d'emplois d'administrateurs dans les universités. Les enseignants-chercheurs devraient en priorité enseigner et chercher. A chacun son métier.

3. Conséquence pour la gestion des personnels des réformes décidées depuis une dizaine d'années

On observe, depuis une bonne dizaine d'années, l'apparition de profils d'enseignants-chercheurs relevant de plusieurs disciplines et/ou enseignant dans des filières par nature pluridisciplinaires. La 12^{ème} section s'efforce, dans la mesure du possible, aussi bien pour la qualification que pour l'avancement, de tenir compte de ces spécificités. Il s'agit pour l'essentiel de collègues enseignant dans la filière Langues étrangères appliquées. Vu les nouveaux profils dont nous avons à connaître, il serait bon que les sections puissent faire appel officiellement à des membres d'autres sections (dans le cas de LEA : en droit et en économie) pour établir des expertises complémentaires. Ceci est déjà théoriquement possible mais devrait être étudié dans ses applications pratiques.

4. Mesures destinées à favoriser la mobilité

Il va de soi qu'au cours de leur carrière, les enseignants-chercheurs devraient pouvoir bénéficier, davantage que maintenant, de possibilités d'être détachés à titre temporaire dans un organisme de recherche comme le CNRS, ou profiter de plusieurs congés sabbatiques durant leur carrière. La comparaison avec l'étranger montre que nous avons encore beaucoup à faire dans ce domaine. En sens inverse, les chercheurs devraient pouvoir venir enseigner dans les universités pour une durée significative.

Je rappelle pour mémoire ma proposition de réintroduire l'obligation de mobilité pour accéder au grade de professeur. Outre les avantages déjà mentionnés, il est stimulant, et profitable pour l'intéressé et l'établissement d'accueil, de changer d'environnement professionnel en cours de carrière.

Pour ce qui est des séjours à l'étranger comme MCF/PR invité, il importe d'en faire un critère important pour l'avancement. Il serait utile que le ministère rédige une plaquette d'information à l'intention des professeurs et maîtres de conférence invités à l'étranger avec la liste des formalités à remplir (établissements d'une convention, sécurité sociale, fiscalité, etc.). A cet égard, certaines règles de la fonction publique doivent être modifiées d'urgence pour tenir compte de la mobilité vers l'étranger. Il est, pour citer cet exemple, aberrant qu'un ordre de mission pour le déplacement d'un membre du CNU

soit établi obligatoirement pour le trajet qui va de l'établissement de rattachement (dans lequel, par définition, le collègue en mission ne se trouve plus) au lieu de réunion de la section (Paris, dans la plupart des cas). Mon cas personnel est parlant : j'enseignerai, sur la base d'une convention officielle, à l'Université d'Heidelberg durant le prochain semestre d'été mais devrai payer de ma poche durant ces trois mois les déplacements à Paris que j'aurai à faire en tant que président d'une section du CNU...

5. Mesures pour le bon fonctionnement du CNU

Mode d'élection du CNU

Actuellement, les deux tiers des membres des diverses sections du CNU sont élus sur la base d'un scrutin de listes sans possibilité de panachage. Ce mode d'élection est inadapté car il oblige les électeurs à voter pour l'ensemble d'une liste, indépendamment des qualités scientifiques des individus qui la composent. Or seule doit compter pour ces actes décisifs que sont le recrutement et l'avancement la compétence personnelle de chacun. C'est pourquoi je propose une solution moyenne qui conserverait le scrutin de listes mais le corrigerait sur ce point fondamental par la possibilité de panacher les noms (c'est ce qui se passe dans les universités pour l'élection aux différents conseils).

Moyens matériels

Il faut savoir que les membres élus et nommés des sections et groupes du CNU ne sont d'aucune façon dédommagés du temps considérable qu'ils consacrent à leur mission. Les bureaux de section réclament depuis deux ans au ministère les mesures qui s'imposent : décharges de service d'enseignement pour l'ensemble des membres du CNU, attribution de vacances aux présidents de section pour l'important travail de secrétariat. Deux fois déjà, des représentants du ministère (Mme Demichel et M. Alluin) se sont engagés sur ce point, sans résultat palpable jusqu'à présent. Il est d'urgent d'agir !

**M. Jean-Luc Bonniol, président de la section 20
« Anthropologie, ethnologie, préhistoire »**

1. Politique ministérielle de répartition des emplois

Notre discipline est marquée par une « confidentialisation » de plus en plus affirmée. Pour la campagne de recrutement 2001, nous ne pouvons compter que sur 3 postes de maîtres de conférences mis au concours (à titre de comparaison, il y en a 29 en sociologie et 32 en géographie...), et sur le même nombre pour les postes de professeurs (contre 21 en sociologie et 26 en géographie). Et encore faut-il tenir compte du partage de cette pénurie entre l'ethnologie, la préhistoire et l'anthropologie biologique ! Ce déficit s'inscrit dans un véritable cercle vicieux, dans la mesure où, d'un côté, les flux d'étudiants dans nos disciplines ne justifient effectivement pas de nombreuses créations de postes, mais où, de l'autre côté et en ce qui nous concerne, nous ne pouvons nous livrer à une forte publicité pour alimenter ces flux, dans la mesure où nous connaissons l'absence de débouchés pour des disciplines qui n'ont pas la chance de pouvoir compter sur l'appel d'air que représente l'enseignement secondaire. Il y a là une situation extrêmement dommageable pour la recherche dans nos disciplines, surtout lorsqu'on établit une comparaison avec les pays anglo-saxons. Si elle n'y prend pas garde, la France, qui compte pourtant dans son histoire intellectuelle quelques ethnologues et préhistoriens de renommée internationale, risque de devenir une place de second rang.

Il en résulte d'autre part un stock, chaque année de plus en plus important, de docteurs qui restent « sur le carreau » et ne peuvent plus compter sur un éventuel recrutement. Ainsi, lors de la campagne de qualification 2000, il y a eu 105 qualifiés aux fonctions de maîtres de conférences ; ce nombre, ajouté à celui des qualifiés des années antérieures (au bas mot 150) doit être rapproché des 8 postes ouverts au concours cette année-là... Pour 2001, la disproportion est encore plus choquante, même si le nombre de candidats connaît un premier fléchissement : 71 candidats inscrits sur la liste de qualification aux fonctions de maîtres de conférences, pour 3 postes mis au concours... Un exemple parmi d'autres : pour le poste d'ethnologie vacant à l'université d'Aix-Marseille I se présentent 87 candidats, pour beaucoup excellents...

2. Recrutement, déroulement de carrière et évaluation des chercheurs et enseignants-chercheurs

Dans ces conditions, le travail de qualification du conseil national des universités dans un premier temps, puis des commissions de spécialistes locales dans un deuxième temps, se révèle extrêmement lourd. Les 24 membres de notre section du CNU doivent examiner des centaines de dossiers, ce qui les oblige à siéger une semaine complète, alors qu'ils ne bénéficient même pas d'une décharge de service (chaque membre a environ une trentaine de dossiers à traiter, ce qui représente au bas mot trois semaines de travail préalable à temps plein...).

Un premier seuil dans le déroulement de carrière de nos enseignants-chercheurs est constitué par le changement de corps (de celui de maître de conférences à celui de professeur). Il s'agit en fait d'un nouveau recrutement, opéré par concours, les candidats devant être titulaires de l'habilitation à diriger des recherches (qui a remplacé l'ancienne thèse d'Etat). On ne peut que noter en la circonstance la disparité qui règne entre la carrière des enseignants-chercheurs des universités et celle des chercheurs du CNRS : ceux-ci n'ont pas l'obligation de l'habilitation, et leur passage comme directeur de recherches, certes contingenté, s'apparente davantage à une promotion interne qu'à un concours sur poste.

Mais le principal goulet d'étranglement se met en place lors du passage de la seconde à la première classe des professeurs. Il n'y a en effet à l'heure actuelle, pour notre section, qu'une seule promotion possible par an, alors qu'il y a plus d'une vingtaine de promouvables : à ce rythme, beaucoup de nos collègues, bloqués au dernier échelon des professeurs de 1^{ère} classe, ne pourront être promus avant leur départ à la retraite...

3. Conséquence des différentes réformes des études universitaires et de la recherche

Le retour, en 1998, à une procédure de qualification préalable, a, comme on l'a vu, énormément alourdi le travail du conseil national des universités, sans qu'on donne à ses membres des moyens supplémentaires pour mener à bien leur mission.

Beaucoup de nos collègues sont d'autre part obligés de s'investir dans des tâches pédagogiques ou administratives qui ne sont pas pleinement reconnues au niveau des instances d'évaluation. On aboutit ainsi à un corps d'enseignants-chercheurs à deux vitesses : ceux qui, souvent intégrés dans des équipes reconnues, font de la recherche, publient et peuvent ainsi espérer un avancement rapide ; ceux qui passent le plus clair de leur temps à des activités

d'enseignement et d'encadrement des étudiants, et qui voient pas là même leurs possibilités de promotion clairement réduites...

4. Mobilité des chercheurs et enseignants-chercheurs

Les mesures destinées à favoriser la mobilité des enseignants-chercheurs s'avèrent largement inefficaces. Lorsqu'il s'agit de pourvoir un poste, la prise en considération prioritaire des mutations, prévue par les textes, est, par suite de la logique de fonctionnement des équipes pédagogiques ou de recherche, la plupart du temps bafouée par les commissions de spécialistes, qui s'engagent alors dans la procédure de recrutement, avec une évidente cote d'amour pour le « candidat local ». L'enseignant-chercheur apparaît donc attaché à son université comme autrefois le serf à sa glèbe ; l'éventualité d'être recruté au CNRS est, dès le moment où il est en poste, réduite à néant ; seules sont ouvertes pour lui des possibilités de détachement, mais elles demeurent marginales. Là encore, la disparité est grande avec les chercheurs du CNRS : tout est fait pour que ceux-ci puissent entrer à l'université (avec même possibilité de passage de classe automatique, sans subir les effets du goulet d'étranglement dont il vient d'être question) ; les chercheurs peuvent d'autre part, avec une grande facilité, changer de rattachement et d'implantation géographiques, s'expatrier pour un temps à l'étranger, partir sur le terrain, si important pour nos disciplines....

5. Réformes souhaitables

Afin de favoriser la mobilité et restaurer un minimum d'équité, il paraît donc urgent de réfléchir à une réforme du CNRS, du moins dans les sciences sociales, afin que cet organisme puisse accueillir des agents qui bénéficieraient d'une pleine disponibilité pour mener à bien une mission de recherche, mais pour une durée limitée, et qui intégreraient, ou réintégreraient les universités une fois leur mission accomplie, laissant la place à d'autres.

En ce qui concerne l'ethnologie, la préhistoire et l'anthropologie, une politique plus vigoureuse de publication de postes dans les universités doit être menée, afin de ne pas laisser s'installer une situation de désespoir pour les jeunes chercheurs. Il est certain que l'introduction, en amont, de ces disciplines dans l'enseignement secondaire (sous la forme par exemple d'une valence « ethnologie » dans les concours de recrutement des historiens-géographes) créerait une demande de formation et justifierait la création de postes frais. Rappelons que l'ethnologie et l'anthropologie figurent au programme des « collèges » dans les pays d'Amérique du Nord, ce qui est un facteur explicatif fort de l'avance de ces disciplines dans les universités de ces pays.

**M. Gabriel Dupuy, président de la section 24
« Aménagement de l'espace, urbanisme »**

1/ La politique ministérielle de répartition des emplois

Personnellement, j'ai le sentiment de ne pas comprendre les principes de cette politique. Parmi les trois critères que vous indiquez (évolutions démographiques, besoins de la recherche, spécificités des établissements) lequel est le plus actif ? J'ai l'impression que la contractualisation des établissements (d'ailleurs non synchronisée pour l'ensemble des universités), les problèmes de mobilité des personnels des grands organismes de recherche, des « coups de pouce » divers à telle jeune université, à telle filière particulière, à tel nouvel institut brouillent l'effet des trois critères ci-dessus. Il va de soi que nous préférerions une politique plus clairement fondée sur ces critères.

2/ Déroulement de carrières et évaluation des chercheurs et enseignants-chercheurs

Les particularités de la situation française font que les évaluations sont multiples. On évalue d'une part les laboratoires et les établissements, d'autre part les personnels chercheurs ou enseignants-chercheurs. De plus, les personnels sont évalués de manière nettement différente selon leur statut. Ne parlons pas des thésards en principe évalués au moment de leur soutenance, mais réévalués souvent sur la même base un mois plus tard s'ils demandent une qualification au CNU et deux mois plus tard par chaque commission de spécialistes devant laquelle ils se présentent. Il résulte de cette multiplicité d'évaluations deux conséquences dommageables. Les évaluateurs effectuent un travail considérable, travail généralement non rémunéré qui ampute d'autant le temps disponible pour leurs activités normales d'enseignants-chercheurs. Il est bon ici de rappeler la démarche unanime entreprise, il y a quelques mois, par les présidents de sections auprès du ministère de l'éducation nationale pour faire enfin reconnaître et considérer le travail des sections du CNU.

La multiplication des évaluations brouille également les résultats et va à l'encontre du principe de l'évaluation. Dans le cas d'une UMR particulièrement composite, et évaluée sous plusieurs angles, par plusieurs procédures et à différents moments, comment considérer la valeur ajoutée pour la carrière d'un enseignant-chercheur de sa participation à cette unité ? Trop

d'évaluations finit par nuire à l'évaluation. Tout se passe comme si aucune évaluation n'était vraiment reconnue par tous, d'où la nécessité pour chaque organisme ou pour chaque niveau (local, national) de recourir à sa propre évaluation. Il est urgent de simplifier les procédures et de rendre les évaluations plus fortes.

Au même chapitre, j'évoquerai le problème des professeurs. Compte tenu de la structure démographique du corps des professeurs, il y a actuellement peu de demandes de qualification à ce niveau, encore moins de qualifications. Il est difficile de pourvoir certains emplois et il est possible que les niveaux de recrutement se ressentent de cette rareté. Ne peut-on anticiper de telles situations dont les causes, principalement démographiques, sont connues longtemps à l'avance ?

3/ Parmi les réformes récentes ayant des conséquences pour la gestion des personnels enseignants-chercheurs, je retiendrai le développement des filières professionnelles dans notre domaine (aménagement et urbanisme) et la politique des allocations de recherche.

Les filières professionnelles (de type IUP) correspondent à une logique assez claire et à un besoin réel. Toutefois, les emplois d'enseignants-chercheurs dans ces filières se trouvent de fait « profilés » de manière différente des autres cursus de formation. Enseignements nettement plus appliqués, voire spécialisés, pour un public d'un moindre niveau de culture générale, les filières professionnelles se distinguent des filières habituelles d'aménagement et d'urbanisme recrutant à l'issue d'un DEUG. La question de l'adéquation entre la formation d'un jeune docteur, qualifié par notre section et fraîchement élu maître de conférences et ce type d'emploi doit être posée. En supposant de sa part une grande capacité d'adaptation, comment imaginer l'évolution d'une carrière dans ce type de filière, avec quelles possibilités de recherche notamment ? Si ces filières constituent la voie d'avenir pour un grand nombre d'étudiants de nos universités, ne faudrait-il pas s'interroger sur les conditions de travail et les carrières des enseignants dans ces filières ?

A partir du début des années 1990, une vigoureuse politique d'attribution d'allocations de recherche a été menée. Le bénéfice retiré par les laboratoires, par la recherche et par l'innovation en général, est sans doute considérable. Cependant, dès le moment où les premières vagues de thésards sont arrivées à la soutenance, la question des débouchés s'est posée. Dans notre section, malgré une grande rigueur (le taux de qualifiés pour la maîtrise de conférences est de l'ordre de 40 %), le nombre de qualifications se situe bon an mal an entre 40 et 50. Or, en 1997, douze postes de maîtres de conférences ont été ouverts au concours en section 24 ; en 1998, 26 ; en 1999, 19 ; en 2000, 8 ; en 2001, 7. D'après les calculs du ministère en 2000, pour la section 24, le taux de réussite (candidats recrutés comme MdC/candidats

examinés par le CNU en vue de la qualification Mdc) n'a été que de 10 % ! L'excédent de docteurs est donc considérable. Il est manifeste que les jeunes docteurs (qui d'ailleurs ne sont pas si jeunes, l'âge moyen de la qualification en section 24 étant de 36 ans) demandent la qualification faute d'autres perspectives à l'issue de leur thèse. S'ils sont qualifiés, ils chercheront un poste qu'ils ne trouveront que dans 25 % des cas. Les autres qualifiés grossiront le stock des docteurs en quête de poste et/ou s'orienteront vers des débouchés qui ne valorisent pas leur expérience. Quant aux non qualifiés... !

Cette évolution n'est pas satisfaisante. Il est nécessaire que l'administration établisse une meilleure correspondance entre les prévisions de créations de postes et le nombre d'allocations attribuées.

4/ Mobilité des chercheurs et enseignants-chercheurs.

Notre section a fait de la variété des expériences et des terrains de travail un des critères d'évaluation dans la gestion des carrières d'enseignants-chercheurs. Encore faut-il que les conditions statutaires d'exercice des personnels favorisent cette mobilité thématique ou géographique. Idéalement, l'accès à la maîtrise de conférences devrait être associé à un début de mobilité tandis que l'accès au professorat témoignerait d'une expérience de mobilité incluant une ouverture internationale. Il est trop tôt pour faire un bilan de la politique de post-doc à peine amorcée dans le champ de notre section. Si cette politique s'affirme, elle sera certainement de nature à favoriser le recrutement et la carrière des maîtres de conférences conformément aux vœux de notre section. Resterait alors à trouver de véritables incitations à la mobilité, en particulier internationale, pour permettre le passage au grade de professeur. Les congés pour conversion thématique sont attribués de façon trop parcimonieuse pour jouer ce rôle. On observe aussi qu'actuellement, les recrutements de professeurs ne donnent guère de « prime à la mobilité ». Il faut traiter rapidement cette question en particulier pour la génération de maîtres de conférences qui seront appelés dans les années qui viennent à combler le déficit démographique du corps des professeurs.

**M. Daniel Robert, président de la section 30
« Milieux dilués et optique »**

Le président de la section 30 du CNU a souhaité conserver à sa contribution un caractère confidentiel.

**M. Daniel Canet, président de la section 31
« Chimie théorique, physique, analytique »**

Il est bien évident que les nécessités de l'enseignement doivent constituer le premier critère de répartition des emplois. Cependant, les activités de recherche des universités dans les domaines où elles se situent à un niveau international (ceci étant attesté par une évaluation incontestable) doivent être impérativement maintenues et confortées, à condition que les modalités de recrutement permettent de nommer des enseignants-chercheurs de qualité.

Les modalités actuelles de recrutement (intervention du CNU limitée à la qualification) conduisent bien souvent à des situations catastrophiques, les commissions de spécialistes portant généralement leur choix sur un candidat local dont les compétences et la qualité sont moindres que celles de candidats extérieurs. On peut noter que le système s'auto-entretient puisque ces commissions se peuplent d'enseignants-chercheurs nommés dans les conditions évoquées ci-dessus. Il convient donc, de façon urgente, de redonner au CNU le dernier mot en matière de recrutement dans le respect des prérogatives des commissions de spécialistes.

En ce qui concerne la gestion des carrières, on ne peut que regretter le nombre restreint de possibilités de promotion accordées au CNU. Ceci est dû, en partie, à l'attribution aux établissements d'enseignement supérieur de la moitié des possibilités de promotion (considérées dans leur globalité, c'est-à-dire toutes disciplines confondues). Je pense qu'il s'agit là d'une erreur et que, au moins pour ce qui est des promotions dans le corps des professeurs, les conseils scientifiques des établissements ne possèdent généralement pas l'éventail de rapporteurs indépendants permettant d'aboutir à des décisions totalement équitables. Une faible fraction des possibilités (5 à 10 %) serait amplement suffisante pour assurer des promotions décentes aux collègues ayant rendu d'éminents services à l'établissement sans toutefois disposer d'un dossier scientifique suffisant pour être retenus au niveau du CNU. Il faut néanmoins savoir que le CNU prend toujours en compte les trois volets d'activité d'un universitaire : recherche, enseignement, tâches collectives.

Il conviendrait enfin d'augmenter notablement le nombre de promotions vers la 1^{ère} classe des professeurs et vers la position hors-classe des maîtres de conférences de façon à maintenir une certaine motivation et de permettre à ceux qui ont œuvré avec dévouement et constance, d'accéder à une catégorie décente avant leur départ en retraite.

Je n'ai pas le sentiment que les réformes des études universitaires et de la recherche intervenues ces dernières années aient eu une incidence directe sur la gestion des carrières. Cependant, je ne peux que déplorer la balkanisation des enseignements (multiplication des filières plus ou moins « professionnalisées », multiplication des options...) au détriment du caractère généraliste qui devrait permettre à nos étudiants adaptabilité et souplesse vis-à-vis des emplois qu'ils sont destinés à occuper. Il est évident que cet éparpillement ne peut que nuire à l'efficacité des enseignants-chercheurs, et diminuer la part qu'ils accordent à leur activité de recherche.

Une bonne mesure, déjà en vigueur dans la plupart des autres pays développés, consisterait à interdire qu'un professeur soit nommé dans l'établissement où il a préparé son habilitation, ou là où il était maître de conférences. Cela permettrait d'éviter les dysfonctionnements mentionnés plus haut, et contribuerait à une meilleure diffusion des compétences et du savoir faire.

M. Jean-Yves Cottin, président de la section 35
« Structure et évolution de la Terre et des autres planètes »

Les domaines disciplinaires des sciences de la Terre et de l'univers constituent le groupe 8 du CNU, comprenant 2 sections à effectifs importants (> 400) : la 35^{ème} (structure et évolution de la Terre et des autres planètes) et la 36^{ème} section (Terre solide, géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère), et 2 sections à effectifs plus réduits (<150) : la 34^{ème} section (astronomie, astrophysique) et la 37^{ème} section (météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement). Le découpage disciplinaire entre les 35 et 36^{ème} sections correspondait respectivement, avant 1995, à la géologie de la Terre profonde et à celle de la surface. Après 1995, la distinction disciplinaire entre les deux sections s'est estompée par suite d'une volonté de rééquilibrage des effectifs entre les deux sections. Celles-ci se caractérisent maintenant par un recouvrement partiel des méthodes analytiques et d'une partie du champ disciplinaire, notamment la géologie structurale, la tectonique, l'hydrogéologie, toutes disciplines s'appliquant à la fois aux roches du socle et de la couverture sédimentaire ou pédologique. La géophysique et la géochimie sont désormais véritablement communes aux deux grosses sections du groupe 8.

L'appartenance traditionnelle de la géologie appliquée (hydrogéologie, géologie minière, pédologie,...) à la 35^{ème} section, l'a naturellement conduite à établir, plus que d'autres, des relations avec les champs disciplinaires du génie civil (60^{ème} section) et du génie des procédés (62^{ème} section). Par ailleurs, ce spectre élargi de disciplines a largement favorisé l'émergence et l'accueil de disciplines nouvelles ou de domaines interdisciplinaires, s'appuyant sur les disciplines fondamentales de la section (minéralogie, pétrologie, géochimie, géophysique, géomathématiques - modélisation analogique et numérique des systèmes naturels). Il s'agit notamment de la biogéochimie ; de la paléoclimatologie (études des variations globales du climat et océanographie chimique) ; de l'atmogéochimie ; de l'environnement, les pollutions des eaux, des sols et de l'atmosphère ; de la géoinformatique (modèle numérique de terrain, imagerie satellitaire,...) ; de l'étude des risques naturels en relation avec l'aménagement de l'espace urbain, de la planétologie comparée ; etc. La 35^{ème} section a donc maintenant vocation, par ses méthodes d'études, à s'intéresser à toutes les géosphères, du noyau de la Terre à l'atmosphère, en passant par la connaissance du système solaire et la biosphère (origine de la vie, évolution de la matière organique, connaissance des écosystèmes terrestres,...). De plus il apparaît logique que ce vaste champ disciplinaire recouvre également les programmes élargis des

concours de recrutement des professeurs des écoles et de l'enseignement secondaire (CAPES, agrégation sciences de la vie et de la Terre).

Le rapport professeur/maître de conférences s'est équilibré depuis une dizaine d'années autour de 40%/60%, avec une évolution progressive du nombre des maîtres de conférences hors classe (création en 1990) qui atteint maintenant 12% de l'effectif des maîtres de conférences.

L'augmentation importante des effectifs (passage de moins de 300 à plus de 400) a eu lieu à partir de 1991-92. Cette augmentation est le résultat d'une création importante de postes de maîtres de conférences, ce qui a bien évidemment entraîné une baisse très importante de l'âge moyen de la 2^{ème} classe de cette catégorie (42 ans à 36 ans). L'âge moyen du recrutement comme maître de conférences se situe autour de 31,5 ans. Une autre conséquence quasi-directe de cette injection de postes en 1991-92, en 35^{ème} section, a été l'augmentation du nombre de professeurs de 2^{ème} classe qui s'est, là aussi, traduite par une baisse notable de l'âge moyen de cette catégorie (50 à 47 ans). Un rajeunissement sensible mais moins spectaculaire est également apparu, à ce moment là, pour les professeurs de 1^{ère} classe et de classe exceptionnelle.

L'état actuel de la 35^{ème} section montre, en revanche, à nouveau un vieillissement très sensible des maîtres de conférences hors classe (57 ans) et des professeurs de 1^{ère} classe (53 ans), qui est incontestablement la conséquence directe de l'existence des deux goulets d'étranglement anormaux dans l'évolution de la carrière d'un enseignant-chercheur en 35^{ème} section (passage à la hors classe des MC et à la 1^{ère} classe des PR). Compte tenu du fait que les promotions peuvent intervenir au niveau national (CNU) ou local (CA ou CS), dans les établissements où les sciences de la Terre sont fortement sur- ou sous-représentées, les retards de carrière d'un grand nombre d'enseignants-chercheurs apparaissent de manière encore plus criante.

1°) La politique ministérielle de répartition des emplois, en fonction des évolutions démographiques, des besoins de la recherche et des spécificités des établissements

Les prévisions des départs en retraite à 65 ans d'ici 2014 sont bien connues section par section au ministère de l'éducation nationale. Pour la 35^{ème} section, il est prévu un renouvellement cumulé de 60,6% pour les professeurs et de 35,3% pour les maîtres de conférences, pourcentages qui ne tiennent pas compte de toute la réalité puisqu'un certain nombre de maîtres de conférences devrait normalement se retrouver sur un poste de professeur. Il reste que le vieillissement de la section va continuer à s'accélérer et donc s'aggraver, si une anticipation des recrutements comme maîtres de conférences et professeurs et des promotions au sein de chaque catégorie, ne

débutent pas dès 2002. Le renouvellement à effectif constant (420 environ), sans tenir compte des nouveaux besoins d'encadrement et de recherche dans le secteur de la 35^{ème} section du CNU, nécessitera la parution régulière d'au moins 25 postes par année de maîtres de conférences, accompagnée d'autant de postes de professeurs. A titre indicatif, dans les 3 dernières années, le nombre de postes parus au Journal Officiel (vacances + créations) n'a pas cessé de diminuer (1999 : 30 postes de MC ; 2000 : 25 postes de MC ; 2001 : 19 postes de MC + une dizaine de postes de professeur chaque année). On assiste donc dans la 35^{ème} section à une baisse drastique des flux entrants en s'éloignant de la moyenne nécessaire pour maintenir des effectifs constants (400 à 450 en 2014). Comme le secteur des sciences de la Terre est très ouvert sur l'interdisciplinarité et l'émergence de nouvelles disciplines, c'est le remplacement des formateurs en sciences fondamentales (géologie, minéralogie, pétrologie, géochimie, géophysique) qui risque, à très court terme, d'être terriblement affecté.

La 35^{ème} section va donc devoir, dans les 15 ans à venir, augmenter ses besoins d'encadrement avec, notamment, le développement de plus en plus important des sciences de la Terre et de l'univers, dans la formation des professeurs du primaire et du secondaire, développement qui trouve également sa source dans l'accroissement des besoins en recherche, eux-mêmes directement liés à l'évolution de la société (connaissance de l'environnement de la planète dépendant étroitement de la physique et de la chimie des différentes enveloppes de la Terre, pollutions, risques naturels, stockage des déchets, ressources énergétiques, télédétection, planétologie comparée,...).

C'est donc un minimum de 25 postes de maîtres de conférences et autant de professeurs qu'il faut envisager chaque année d'ici 2014, car il faut maintenir l'encadrement de l'enseignement supérieur et de la recherche dans ce secteur disciplinaire stratégique. Si la tendance du recrutement observée depuis 3 ans se poursuivait, elle aboutirait inexorablement à une mise en danger à la fois : (i) de l'exploitation optimale des équipements dispersés sur tout le territoire et (ii) de la place de la France dans l'internationalisation de la recherche en sciences de la Terre.

2°) Les problèmes rencontrés à l'occasion du recrutement, du déroulement de carrière et de l'évaluation des chercheurs et enseignants-chercheurs, notamment au regard des spécificités statutaires de ces corps et de l'autonomie des organismes de recherche et des universités.

3°) Les conséquences pour la gestion des ces personnels des différentes réformes des études universitaires et de la recherche, introduites depuis une dizaine d'années.

4°) Les conséquences des mesures destinées, d'une part, à favoriser la mobilité des chercheurs et enseignants-chercheurs, tant en France que vers l'étranger, et, d'autre part, à promouvoir la valorisation de la recherche.

En sciences de la Terre, un jeune docteur, ayant une expérience postdoctorale (1 à 2 ans), à l'étranger ou en France, peut espérer une qualification aux fonctions de maître de conférences, entre 27 et 30 ans, son recrutement intervenant souvent après 30 ans à l'université ou au CNRS. La règle du jeu paraît claire mais le rapport « nombre de recrutés/nombre de qualifiés » reste très faible par suite du faible nombre de structures intermédiaires (post-docs en France, postes d'ATER, stages,...) permettant à de brillants candidats de poursuivre suffisamment longtemps, avec enthousiasme et passion, leur apprentissage à la recherche et à l'enseignement supérieur, dans l'attente d'un poste permanent. C'est là le problème majeur qui est directement lié aux procédures de recrutement.

Par ailleurs, l'aspect technique des recrutements (9 mois de procédure entre la demande de qualification et le résultat d'un concours paru au JO) est également à réformer car cette longue période ne laisse paradoxalement qu'un temps trop court à la partie cruciale des recrutements qui concerne l'audition et la visite dans les laboratoires demandeurs : en effet, l'ensemble des commissions de spécialistes d'établissement (CSE) du pays doit impérativement se réunir deux fois dans une période n'excédant pas un mois de manière à centraliser l'ensemble des résultats définitifs au ministère de l'éducation nationale, avant la fin du mois de juin, les prises de postes étant effectives au 1^{er} septembre. Il ne semble pas insurmontable, dans le cadre du développement de l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, de pouvoir étendre la période des auditions et donc d'installation sur une plus longue période, en n'oubliant pas les dédommagements financiers qu'occasionnent les déplacements, notamment pour les candidats venant de l'étranger. De telles améliorations contribueraient à une diminution du gâchis de postes qu'on observe chaque année, par suite de l'accumulation des concours sur une courte période, intéressant un même lot de candidats se retrouvant dans l'obligation de faire des choix sélectifs d'auditions.

Le recrutement des enseignants-chercheurs et des chercheurs dans le domaine des sciences de la Terre a connu, dans les 10 dernières années, une augmentation et une homogénéisation du niveau des candidats, notamment grâce à la mise en place des procédures de qualification aux fonctions de maîtres de conférences et de professeurs. Ces procédures nationales, fonctionnant généralement sur critères clairement définis (publications internationales, projet de recherche, expérience et projet d'enseignement...), ont largement contribué à améliorer la qualité des candidats et à faire émerger les tendances et les besoins en recherche dans les universités et les organismes

de recherche, en mettant en relief les tendances disciplinaires nouvelles, notamment révélées par les sujets de thèses.

Pour le déroulement des carrières, la double procédure locale et nationale des promotions permet de mieux prendre en compte la spécificité des différents parcours (enseignement, recherche, administration), mais l'existence des goulets d'étranglement au niveau de l'accès à la hors classe des maîtres de conférences et à celui de la 1^{ère} classe des professeurs, déséquilibre actuellement l'ensemble de la structure universitaire en émoissant l'enthousiasme de ses principaux acteurs.

La montée croissante d'une compétition apparemment souhaitée par le ministère de l'éducation nationale avec les chercheurs des grands organismes (CNRS, BRGM,...) pour le passage professeur est également ressentie comme injuste par un grand nombre de maîtres de conférences qui ne comprennent pas que l'investissement en pédagogie ne soit pas pris en compte à égalité avec les activités de création de savoirs nouveaux. De plus, les charges d'enseignement et d'administration peuvent être extrêmement variables d'un établissement à un autre, en fonction de sa taille et de sa politique de recherche. Le statut de 192 heures annuelles, non modulables pénalise lourdement les promotions des enseignants-chercheurs par rapport aux chercheurs qui contrôlent beaucoup plus facilement leur investissement pédagogique. Il faut noter également la disparité des moyens humains (personnels IATOS) et matériels (équipements mi-lourds) qui existe entre les différentes universités.

Actuellement, les possibilités d'échanges entre les organismes de recherche et l'université sont réellement ressenties comme délibérément déséquilibrées. Un des moyens aisés pour pallier ce sentiment et améliorer l'équilibre serait de multiplier, tant au niveau national (CNU) ou local (CS), le nombre de semestres de congés pour recherche ou conversion thématique (CRCT = semestre sabbatique). La 35^{ème} section peut proposer annuellement 2 semestres CRCT, alors que la demande atteint souvent une vingtaine. Voilà un autre moyen pour dynamiser réellement une politique d'échanges équilibrés entre les universités et les organismes de recherche, avec en plus un système d'envergure nationale, voire internationale, pour les choix des conversions thématiques directement liées aux développements de l'interdisciplinarité et de l'émergence de disciplines nouvelles au sein d'une section du CNU. La multiplication des semestres CRCT, plutôt que d'être transformés en heures supplémentaires sur les enseignants-chercheurs qui ne les souhaitent généralement pas, devrait permettre de créer autant d'emplois contractuels d'ATER susceptibles de résoudre en partie l'absence en France d'une véritable politique post-doctorale. Cette dernière devrait permettre un échange beaucoup plus équilibré au niveau international et éviter ainsi le départ vers l'étranger d'excellents chercheurs ou enseignants-chercheurs.

En bref, développer des possibilités d'années sabbatiques pour les enseignants-chercheurs en place, favoriser les échanges universités/grands organismes de recherche et entre les universités au niveau international (postes de professeurs invités), créer plus de postes d'ATER et financer réellement de véritables années de post-docs : voilà les pistes qui permettront de promouvoir la valorisation de la recherche en sciences de la Terre.

Mme Claudette Briand, présidente de la section 39
« Sciences physico-chimiques et technologies pharmaceutiques »

La lourdeur et l'uniformité du service pédagogique imposé aux enseignements-chercheurs me paraissent être lourdes de conséquences sur les différents aspects de la gestion des personnels universitaires. Ceci rend actuellement difficile le recrutement de chercheurs valables venant du CNRS ou de post-doctorants de valeur, favorisant en outre la fuite des meilleurs vers les Etats-Unis (50 % de ceux-ci restent actuellement aux Etats-Unis).

Par ailleurs, le recrutement des petites universités est d'autant plus difficile que les jeunes enseignants-chercheurs, accablés par leurs charges pédagogiques, n'ont pas le temps de réaliser leur activité de recherche dans les centres voisins plus importants où ils trouveraient les moyens adéquats. Il me semble donc que, dans un proche avenir, la recherche dite universitaire est menacée de disparition. Il serait donc souhaitable que les charges pédagogiques des enseignants-chercheurs reviennent à leur valeur d'antan, soit 75 heures annuelles, ce qui est compatible avec une activité de recherche. Ceci serait valable pour tous les jeunes enseignants-chercheurs pendant un temps déterminé (quelques années) et pour les enseignants-chercheurs des structures de recherche reconnues par les EPST.

Par contre, il serait possible d'admettre que les autres enseignants du supérieur ont fait un choix purement pédagogique (puisque leur activité de recherche n'est pas reconnue) et peuvent à ce titre assurer un service plus lourd, identique, voire supérieur, au service actuel. Ceci permettrait de compenser au moins partiellement les dépenses supplémentaires engendrées par cette réduction de charges pédagogiques pour les enseignants s'investissant plus particulièrement en recherche.

**M. Didier Bellet, président de la section 60
« Mécanique, génie mécanique, génie civil »**

Une réflexion approfondie telle que celle que vous conduisez s'impose d'urgence à notre pays dont la « matière grise » constitue l'une des richesses essentielles ; cette réflexion ne doit pas en rester à ce stade, mais doit conduire impérativement à des réformes urgentes que tant de gouvernements successifs ont éludées. Les thèmes que je vais citer ci-après peuvent paraître de ce fait très classiques et bien connus ; ils sont à mes yeux l'armature de ces nécessaires actualisations de nos fonctions, de nos missions et des objectifs qui doivent être mis en œuvre dans l'intérêt de la France et de ses citoyens. Nos étudiants, nos chercheurs, nos responsables et décideurs doivent y trouver des terrains favorables à une expansion enrichissante et utile pour toutes les valeurs morales, sociologiques et politiques que nous défendons ensemble.

La mondialisation des savoirs, liée à des systèmes d'information et de communication de plus en plus sophistiqués et performants, est devenue réalité et notre pays doit y jouer un rôle à la hauteur de ses capacités et de ses compétences. Ce rôle a été très positivement amorcé par le ministre Claude Allègre qui n'a malheureusement pas pu conduire son projet lucide et ambitieux au terme qu'il s'était fixé dans le cadre européen. Reconnaissons que cette démarche est en bonne voie, mais nous avons obligation toutefois de rester parmi ses moteurs pour ne pas dire ses leaders. C'est au prix de la réussite de cette mondialisation-là que bien d'autres actions planétaires seront réalisées au profit de l'humanité tout entière.

La transversalité des disciplines, parmi lesquelles celles qui touchent aux sciences et techniques, conduisant à des technologies avancées, souvent synonymes de progrès. Les métiers d'aujourd'hui et de demain n'ont presque plus rien à voir avec ceux d'hier ; les compétences associées doivent rassembler connaissances et savoirs, mais aussi compétences et expérience. A titre d'exemple, les 55 sections du conseil national des universités sont chacune liées à des disciplines précisément identifiées, ce qui fait que tant pour les recrutements que pour les promotions de nos collègues, il est souvent bien difficile de satisfaire à la reconnaissance des savoirs-faire relatifs à des domaines transdisciplinaires et que les découpages actuels sont devenus totalement obsolètes, car ils ne représentent plus rien de la réalité ni de la nécessité de complémentarité des savoirs, en vue de leur adaptabilité aux besoins modernes.

Les complémentarités et diversités des formations (je préfère pour ma part de beaucoup ce mot à celui d'enseignement, même s'il doit être

qualifié de supérieur, ce qui reste à démontrer !...) doivent être promues dans toutes disciplines et thématiques pour offrir à nos entreprises quelle que soit leur taille, une palette complète de niveaux de compétences. A ce sujet, la multiplicité excessive des diplômes, traduisant des spécificités auxquelles plus personne ne comprend la signification, est tout à fait néfaste à la lisibilité des potentiels humains qu'ils représentent. Nous devons absolument faire un classement simple et compréhensible par tous les intéressés de cette multitude de diplômes. En effet, on introduit régulièrement de nouvelles composantes, sans jamais en retirer. Quitte à donner des précisions liées au domaine concerné, il faut absolument ne retenir que quelques niveaux significatifs (baccalauréat, licence, mastaire, doctorat,...) auxquels on pourra faire référence aux niveaux national et international pour identifier les formations suivies, qu'elles soient initiale, continue, déduite de valorisations d'acquis...

L'évolution des critères d'appréciation doit s'imposer à chaque étape de compétences, que ce soit au niveau des recrutements, des promotions, des embauches, des prises de responsabilités, des directions ou de tout autres phases professionnelles, qu'elles soient liées à nos missions de l'enseignement supérieur ou aux métiers et fonctions publiques ou privées. C'est à ce niveau, en particulier, que l'on ne doit plus se contenter d'évaluer les seules connaissances, mais qu'il faut aussi donner une place de choix aux compétences propres à chaque postulant.

Pour en revenir aux **enseignants-chercheurs** qui m'ont paru être au centre de votre analyse, il faut faire évoluer les règles et critères visant à apprécier leurs implications effectives dans notre système éducatif. En effet, ils sont de nos jours impliqués dans des formations diversifiées, initiales, continues, tout au long de la vie, par l'apprentissage, en alternance,... Ils font de la recherche fondamentale, appliquée, déductive, cognitive, ... et bien souvent assument les valorisations qui doivent l'accompagner. Ils travaillent dans les domaines scientifiques, techniques, technologiques, de productions et fabrications, de terrain, ... Toutes ces missions si diversifiées doivent pouvoir être expertisées sur des critères modernes, bien différents des nombres d'heures ou des quantités de travaux scientifiques réalisés, qui trop souvent oublient celles et ceux qui ont su actualiser leur champ d'intervention dans l'intérêt de toutes ces nouvelles missions modernes et adaptées à nos ambitions légitimes.

M. René Soenen, président de la section 61
« Génie informatique, automatique et traitement du signal »

La communauté Traitement du signal et de l'image, Productique, Automatique, Génie informatique et Robotique regroupe environ 1300 enseignants-chercheurs. Ses effectifs ont doublé en dix ans avec approximativement un professeur pour deux maîtres de conférences.

Cette communauté collabore dans des laboratoires communs avec les chercheurs d'autres établissements publics, principalement le CNRS et l'INRIA, et de façon plus ponctuelle, l'INRETS, l'INSERM, le CEMAGREF.

La politique ministérielle de répartition des emplois

Si elle existe, elle n'est pas perçue au niveau des enseignants-chercheurs et du CNU car elle n'est pas toujours explicitée, et elle ne semble pas toujours répondre à une logique identifiable.

A titre d'exemple, le gouvernement a affiché comme prioritaires les sciences de l'information et de la communication, et autorisé la création massive d'emplois de chercheurs au CNRS et à l'INRIA, alors qu'il n'y a pas eu de créations d'emplois comme professeur en 61^{ème} section et très peu comme maîtres de conférences ; or, la section se situe totalement dans le domaine. Les besoins de la société et la demande des étudiants sont importants, cela conduit à des effectifs importants d'où un volant d'heures complémentaires ou de recours à des vacataires beaucoup trop important. L'IUT de Saint-Malo peut être pris en exemple pour situer le problème : « *L'IUT de Saint-Malo, site délocalisé, n'arrive pas à obtenir de créations d'emplois de maîtres de conférences, malgré un bâtiment neuf (très très cher), des équipements technologiques les plus modernes et des offres d'emploi en quantité (+2500 offres d'emploi en 3 ans). Par manque de postes MCF, seuls 52 étudiants sont recrutés en 1^{ère} année sur près de 1300 dossiers présentés. Ces 52 étudiants se répartissent sur une surface luxueuse de 2800 m2 et se voient proposer jusqu'à 5 offres d'emploi (en CDI) à la fin de leurs études! Pourtant, la France n'est pas complètement "câblée", loin, très loin s'en faut* ».

Cette situation est aussi préjudiciable à la recherche universitaire, car elle conduit très souvent à un allongement de la durée des thèses, et elle rend

difficiles les relations contractuelles avec les entreprises. Or la demande industrielle en direction de l'université s'accroît.

Enfin, il ne faut pas oublier que les postes ITA sont indispensables dans un établissement et dans les laboratoires de recherche et d'enseignement ce qui ne semble pas toujours être perçu, notamment dans les jeunes structures.

Compte tenu de la pyramide des âges, il faudra entre 2006 et 2012 remplacer presque 40% des professeurs en 61^{ème} section. Ceci n'est pas un cas unique et cela doit être pareil pour les autres sections. Cependant, pour nos disciplines, la demande extérieure reste forte pour cause de très forte évolution des STIC. Une première crainte est de ne pas avoir un vivier de HDR de qualité, suffisant pour assurer le renouvellement des postes. La répartition des emplois devrait tenir compte de l'évolution des disciplines. Il serait intéressant de ventiler les emplois vacants pour cause de départ à la retraite en fonction des besoins « réels » des établissements pour l'enseignement et pour la recherche, cette dernière ne semblant pas toujours être prise en compte.

De façon générale, la politique de répartition des emplois est très peu transparente. Les clés de répartition des moyens ne sont pas communiquées. Dans certains établissements, même les directeurs d'UFR ne possèdent pas d'informations. Les points à améliorer concernent l'échelon établissement où il faut inciter au redéploiement des emplois entre sections et entre composantes. Ce redéploiement est rarissime au sein d'un établissement.

Un problème récurrent existe, lié aux petites unités d'enseignement supérieur délocalisées (département d'IUT, école d'ingénieurs...). Il a été porté à l'attention du ministère à plusieurs reprises, sans succès. Si l'argument de l'aménagement du territoire est parfaitement recevable, il est dangereux de créer ces structures d'enseignement supérieur sans s'assurer de la pérennité des moyens nécessaires à la recherche (la contribution exceptionnelle ou limitée dans le temps d'un conseil général n'est pas suffisante), car l'expérience montre que les jeunes enseignants-chercheurs sont fortement pénalisés dans leurs carrières. Lorsqu'un enseignant-chercheur est nommé dans un tel établissement, il lui est presque impossible de faire de la recherche, surtout s'il est jeune et n'a pas encore la « culture recherche » suffisamment ancrée, la masse critique pour construire une équipe cohérente n'est pas atteinte et il y a souvent beaucoup de responsabilités collectives à prendre en charge. Des mesures spécifiques d'accompagnement devraient être prises pour leur permettre de maintenir une activité de recherche significative.

Le ministère a choisi depuis quelques années d'introduire des professeurs agrégés à un rythme soutenu avec comme spécificité un service d'enseignement lourd et pas d'obligations de recherche... Or il est évident que l'enseignement supérieur, en particulier dans les disciplines des sciences pour l'ingénieur, où la technologie et l'innovation jouent un rôle important, ne peut

pas être de bonne qualité sur le long terme en l'absence d'une activité de recherche et d'une ouverture vers les techniques du futur. Il faudrait prévoir que ces enseignants devraient pouvoir bénéficier périodiquement d'une décharge de service et/ou de stages de formation dans des laboratoires de recherche publics ou privés.

Enfin, les sections du CNU ont une vue d'ensemble de l'évolution d'une discipline et d'un nombre important d'enseignants-chercheurs. Par ailleurs, elles sont une bonne représentation démocratique de la profession et l'on peut s'interroger sur la persistance du ministère à ne pas solliciter leur avis sur tout ce qui touche aux enseignants-chercheurs.

Recrutement et déroulement de carrière

L'âge moyen de recrutement des maîtres de conférence se situe à 31 ans 5 mois. L'âge tardif d'entrée dans la fonction publique des maîtres de conférences, et donc des professeurs, met en lumière des difficultés futures au moment de leur départ en retraite. Cette situation est spécifique à l'enseignement supérieur et fait apparaître une distorsion par rapport à l'enseignement secondaire où l'âge moyen de recrutement est proche de 27 ans.

Le recrutement des professeurs s'établit principalement à partir du corps des maîtres de conférences à un âge moyen de 40 ans 5 mois. Ce délai de 9 ans entre les débuts de carrière dans les deux corps pourrait être diminué de un ou deux ans au maximum mais pas au-delà, car cela pourrait compromettre l'acquisition d'une bonne maîtrise d'un domaine de recherche indispensable à l'exercice des fonctions de professeur.

Pour le recrutement : dans nos disciplines le nombre d'étudiants se destinant à faire de la recherche en commençant par choisir de faire une thèse est en baisse très sensible. L'allocation ministérielle, qui a été considérée comme une avancée importante à la fin des années 1980, n'a pas été valorisée depuis cette date ; comparé à des salaires de première embauche, cela devient presque ridicule. Cette allocation nous a permis de former par la recherche un nombre important d'étudiants dont les meilleurs sont maintenant au CNRS ou maîtres de conférences. Ce vivier risque de disparaître si l'allocation pour faire une thèse n'est pas revalorisée. Il faudrait augmenter de façon substantielle le montant des allocations de recherche (l'augmentation prévue d'environ 5% est dérisoire) pour tenter de renverser la tendance. Rappelons que le montant de cette allocation n'est pas indexée sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique.

Par ailleurs, si pendant les vingt dernières années, les débouchés offerts par l'enseignement supérieur aux nouveaux docteurs étaient beaucoup

plus importants que ceux offerts par les établissements publics de recherche, une inversion forte est apparue cette année, alors que le nombre de docteurs diminue et que les offres d'emploi industriel sont importantes avec des salaires sans commune mesure avec ceux offerts par la fonction publique (des salaires bruts supérieurs à 250.000 francs par an sont couramment offerts aux docteurs relevant de la section 61). Les très faibles salaires proposés à des jeunes scientifiques ayant une formation bac + 8 est un handicap sérieux qui ne permettra pas à la société française de se doter d'un corps enseignants universitaires indispensable pour les années à venir. Cette situation pose de plus en plus le problème de la qualité du recrutement. On constate en effet, dès cette année, une diminution notable du nombre de candidats par poste offert au concours de recrutement de maîtres de conférences. Sur le deuxième point, la situation devient de plus en plus difficile pour le recrutement d'excellents candidats. Ce qui devrait pourtant être la règle dans l'enseignement supérieur puisqu'il s'agit, du moins dans le domaine scientifique et technique, de former les futurs cadres des entreprises et des grands organismes.

Dans une autre rubrique, la fusion de la seconde et première classes sans aucune possibilité d'accélération de carrière (au choix ou à l'ancienneté) va pénaliser les candidats les plus brillants, sans réellement favoriser les autres. Les perspectives offertes aux premiers seront ainsi encore moins favorables que celles offertes par les établissements de recherche ou le privé. Il semble toutefois souhaitable de ne pas mettre en place un frein à un début de carrière déjà très inférieur à ce qu'il devrait être, mais nous pensons qu'un examen avec avis et recommandations du CNU devrait être maintenu dans l'intérêt des candidats eux-mêmes en introduisant un mécanisme de promotion au choix permettant d'accélérer la promotion des maîtres de conférences les plus brillants. Ce point sera repris dans le paragraphe suivant.

Le recrutement significatif de maîtres de conférences dans les années précédentes et un nombre de départs en retraite important à l'horizon de quatre ans rendent indispensable le recrutement d'un nombre important de professeurs. Malheureusement, l'on constate à chaque mouvement un nombre important d'emplois vacants de professeurs non pourvus, alors que, nationalement, le nombre d'habilités à diriger des recherches est suffisant mais sans excès.

La raison vraisemblable est double :

- une absence de mobilité sans nul doute liée à la situation familiale des candidats et du peu d'intérêt financier en regard d'un changement de résidence et d'emploi de l'épouse ou de l'époux, comme l'illustre le commentaire suivant : *« aujourd'hui, il est imprudent de souscrire à la mobilité pour muter sur un poste de MCF voire de Prof. Le candidat au départ a toutes chances d'y laisser "des plumes" financières, voire plus, au niveau de*

la stabilité familiale. J'en veux pour preuve mon expérience (réussie certes !) de mutation de Paris 12 à Saint-Malo (Rennes I) qui m'a coûté au environ de 150.000 francs. D'abord, on ne rembourse pas la totalité du déménagement d'une famille (19.000 francs dépensé, remboursé 9.000 francs !) ; ensuite, si l'épouse (l'époux) avait démissionné, il lui faut retrouver du travail (très difficile en province). Si l'épouse est fonctionnaire de l'éducation nationale (mon cas), elle n'a pas de priorité particulière pour se réinsérer dans son corps d'origine (en l'occurrence des SASU). On ne prévoit pas non plus de donner un petit pécule pour permettre de louer quelques mois un appartement (maison) pour loger sa famille. Après, on s'étonnera de la frilosité (peut-être de la lucidité) de certains MCF ou HDR hésitant à se déplacer pour prendre un poste de professeur » ;

- un choix de carrière de rester maître de conférences avec comme perspective d'accéder à la hors-classe qui donne les mêmes échelons en fin de carrière qu'un professeur de seconde classe. Ce choix est financièrement intéressant car il permet de substituer à la recherche des activités administratives et/ou pédagogiques rémunérées plus accessibles et n'oblige pas à une mobilité. Il est conforté par le fait que le nombre de promotion à la première classe des professeurs est très faible ce qui rend son accès peu probable. Cette situation sera amplifiée par la réforme récente d'abandonner l'avancement au choix à la 1^{ère} classe des maîtres de Conférences en n'encourageant pas les jeunes chercheurs à maintenir une activité de recherche de haut niveau en particulier en début de carrière, période où ils sont susceptibles d'être les plus créatifs.

Cette analyse va à l'encontre de celle du ministère qui considère que l'objectif de carrière d'un maître de conférences est d'être professeur.

La procédure de recrutement actuelle est satisfaisante, mais sa gestion pourrait être grandement améliorée en introduisant une plus grande concertation entre la direction des personnels et les bureaux des différentes sections pour fixer le calendrier, déterminer les documents à transmettre aux rapporteurs en fonction des spécificités de chaque grand domaine,... et surtout pour la mise en place d'une procédure télématique efficace. Le ministère se décharge sur le CNU d'un certain nombre d'activités administratives sans réellement mettre les moyens nécessaires en escomptant la bonne volonté des bureaux et sections.

Les points suivants nous apparaissent particulièrement critiques et simples à résoudre :

- nous réclamons depuis de nombreuses années la présence obligatoire de certains documents (thèse ou HDR, rapports préalables à la soutenance, avis d'un responsable de laboratoire, avis d'au moins un responsable pédagogique) indispensables à une expertise efficace ;

- lors de la dernière session d'examen des promotions, nous avons vivement regretté la séparation de la voie 1 (voie standard) et de la voie 2 (réservée aux petits établissements principalement), faite sans concertation et qui pénalise fortement nos collègues des petits établissements et complexifie inutilement la procédure ;

- la pression très forte pour les promotions des maîtres de conférences et des professeurs rend difficile l'examen d'un dossier par un seul membre du CNU et nous souhaitons que les dossiers soient examinés par deux collègues ;

- le niveau local des procédures de recrutement pourrait être aussi amélioré : les délais sont trop courts, ce qui empêche les candidats de participer à l'ensemble des auditions pour lesquelles ils sont retenus. Généralement, celles-ci se déroulent la même semaine sur le territoire national.

Les conséquences des réformes des études universitaires

Plusieurs réformes n'ont pas été accompagnées par des moyens humains appropriés (création de nouvelles filières par exemple). Il en résulte que des enseignants-chercheurs ont été obligés, pour assurer des charges d'enseignement très lourdes, d'abandonner leurs activités de recherche. Par ailleurs, le nombre d'étudiants dans certaines disciplines et dans certaines filières a augmenté sensiblement, et il est regrettable que le temps de réaction du ministère soit de l'ordre de 3 à 4 ans avant de pouvoir réagir en créant les postes nécessaires (y compris d'ITA). Ainsi, on assiste souvent à des situations absurdes où les enseignants-chercheurs font le travail d'une secrétaire ou d'un technicien presque à plein temps. C'est notamment le cas en 61^{ème} section, avec la création et la gestion de salles informatiques et de salles de travaux pratiques de façon plus générale. Par ailleurs, le domaine scientifique de la 61^{ème} section évolue très rapidement avec l'émergence de champs nouveaux pluridisciplinaires et oblige à une remise en cause permanente des enseignements magistraux et pratiques pas toujours suffisamment pris en compte dans l'évaluation.

Mobilité des chercheurs et enseignants-chercheurs, valorisation de la recherche

Il n'y a pas réellement de mesures pour encourager la mobilité des chercheurs ou des enseignants-chercheurs. Au contraire, la situation actuelle favorise les gens qui restent sur place. Il existe des « recommandations » de la MSU pour ouvrir le recrutement vers les candidats extérieurs mais c'est tout. Comme cela l'a été souligné précédemment, des mesures financières d'accompagnement significatives sont nécessaires.

Par ailleurs, peu est fait pour la mobilité des enseignants-chercheurs par rapport à la mobilité des chercheurs :

- ainsi, il est proposé de réserver des postes de professeur de première classe à des directeurs de recherche de deuxième classe du CNRS, la réciproque est-elle envisagée (des postes de DR1 réservés à des PR2) ? Cette mesure, si elle soustrait des possibilités d'avancement aux PR2, ne manquera pas de créer des tensions entre chercheurs et enseignants-chercheurs. Il serait plus raisonnable d'offrir un contingent suffisant de promotions de DR1;

- lorsqu'un titulaire de la prime d'encadrement doctoral et de recherche effectue une mobilité vers le CNRS ou à l'étranger, cette prime est suspendue : c'est pour le moins un frein ;

- généralement, les établissements sont sous-encadrés dans les disciplines jeunes comme la 61^{ème} section ; la mobilité d'un enseignant-chercheur pose de réels problèmes pédagogiques liés à son remplacement puis à son retour (comment expliquer aux collègues qui ont accepté de boucher un trou qu'il va falloir céder la place ? ;

Pour la mobilité vers l'étranger, cela reste plutôt du domaine privé de chaque chercheur. Elle se pratique essentiellement dans le cadre de stages post-doctoraux, mais peu en cours de carrière, comme le démontre le peu d'engouement pour les congés pour reconversion thématique. Il faut noter qu'aucune aide financière n'est proposée pour une mobilité géographique, notamment à l'étranger, et que le déplacement d'une famille reste donc problématique, *a fortiori* si le conjoint travaille et si les enfants sont scolarisés.

Pour la valorisation de la recherche, il existe des initiatives du ministère ou de l'ANVAR pour promouvoir cet aspect. Quelques-unes de ces mesures mériteraient d'être mieux connues des enseignants-chercheurs : c'est notamment le cas des possibilités offertes par les textes récents sur l'innovation. Il est trop tôt pour évaluer ces possibilités, mais la procédure apparaît lourde et contraignante.

Réformes souhaitées

Devant les difficultés constatées, certaines améliorations simples des procédures de recrutement et de promotion pourraient être envisagées en concertation directe avec le CNU et une reconnaissance du travail réalisé par les membres du CNU obtenue.

D'autres réformes plus politiques sont souhaitables :

- assouplir les règles de cumul d'activités privées avec l'industrie suivant le modèle allemand, ou celui des disciplines juridiques et médicales ;
- revaloriser l'allocation pour faire une thèse (environ 9000 francs nets semble un chiffre raisonnable, c'est celui des bourses CEA et DGA) ;
- offrir une meilleure fin de carrière en augmentant le nombre de postes maîtres de conférences hors classe et professeurs classe exceptionnelle ;
- encourager la mobilité en mettant en place un soutien financier d'accompagnement significatif et en garantissant à ceux qui partent pour un an ou deux de retrouver une grande partie de leur service ;
- mettre en place des procédures nationales et locales transparentes de redéploiement des emplois lors des départs en retraite ;
- anticiper les départs en retraite ;
- mettre en place des procédures d'accompagnement recherche pour les enseignants-chercheurs en poste dans les unités déconcentrées ;
- accroître le nombre de promotions à la première classe des professeurs ;
- mettre en place une procédure de promotion au choix pour les maîtres de conférences dans le cadre de la fusion 2^{ème} et 1^{ère} classes ;
- créer des emplois d'ITA ;
- inciter au développement d'activités de recherche pour les PRAG en poste dans l'enseignement supérieur ;
- revoir l'articulation ATER/MCF par rapport à la durée du stage ;
- améliorer la procédure locale de recrutement en élargissant la fenêtre des auditions par avancement de la date de parution des emplois mis au concours et diffusion systématique Internet des profils d'emploi en reprenant l'initiative de « la guilde des doctorants ».

En conclusion, il semble important de rappeler que s'il est effectivement souhaitable de rechercher l'émergence de structures d'enseignement et de recherche de taille supérieure pour améliorer la visibilité des établissements français à l'échelle européenne et mondiale, il reste néanmoins fondamental d'assurer aux enseignants-chercheurs une entière liberté d'action et de parole dans le respect des usages universitaires. Il s'agit là d'un enjeu fondamental, et le CNU garantit cette liberté. Enfin, une vraie promotion de la recherche au sein des enseignants-chercheurs passe par une

reconnaissance de la qualité qu'elle présente pour l'ensemble des activités auxquelles ils sont confrontés, et en particulier l'enseignement.

M. Pierre Fauchais, président de la section 62
« Énergétique, génie des procédés »

1. La politique ministérielle de répartition des emplois

Il est nécessaire, pour les établissements, de garder la dualité des besoins spécifiques, d'une part, en recherche (développement d'équipes reconnues par les organismes nationaux compétents et ayant une reconnaissance internationale ou d'équipes en émergence dûment identifiées par les organismes d'évaluation nationaux), et, d'autre part, en enseignement.

Pour l'enseignement, il convient de tenir compte des déficits, en particulier dans certains départements d'IUT ou dans des écoles d'ingénieurs récemment créées, ce qui n'est pas nécessairement en quadrature avec les besoins en recherche. Mais il faut, en contrepartie, mettre des garde-fous pour qu'un établissement ne soit pas tenté de créer des postes pour satisfaire des besoins où de fortes sollicitations ponctuelles existent (STAPS par exemple) et dont on sait, qu'à terme, la mode passera, en particulier du fait de débouchés limités. Il conviendrait également de gérer les disciplines en émergence (génie des systèmes industriels, bilans masse et matière à l'échelle planétaire, environnement et pollution...) qui ont parfois du mal à s'intégrer dans les sections du comité national ou des commissions CNRS.

Ceci implique donc que dans le cadre :

- de l'autonomie réelle mais limitée des établissements,
- d'une politique à long terme de l'Etat, ne serait-ce que pour l'aménagement du territoire et l'implantation de laboratoires de recherche spécifiques ayant une taille critique (15 à 20 personnes au minimum),
- de l'intégration européenne,

la politique proposée par les établissements soit examinée et discutée (contrat de plan) avec une répartition des postes effectuée sur les deux critères recherche et enseignement, d'une part, et sur une vision à terme de plusieurs années (politique de l'Etat) et non sur un aspect purement comptable (nombre d'étudiants par exemple), d'autre part.

Il conviendrait d'associer à la réflexion prospective (qui débouche en particulier sur la politique des emplois), les acteurs (universités, présidents de sections de CNU et de commissions CNRS), les partenaires socio-économiques et de diffuser les bilans et projections.

La notion de politique de recrutement doit également être équilibrée et non pas dominée par quelques secteurs majoritaires qui étouffent la pluridisciplinarité.

Les postes doivent être arbitrés pour des équilibres affichés entre grandes disciplines et sous-disciplines.

Des postes doivent être gardés pour les interfaces entre disciplines.

Les promotions des scientifiques placées aux interfaces doivent être respectées.

Enfin, cette politique des emplois des enseignants-chercheurs est indissociable :

- de la création des postes d'ITA, surtout des techniciens travaillant sur le terrain (laboratoires, salles de TP...) et non dans les services administratifs selon la grande tendance actuelle. Ceci est d'autant plus important pour les sections du SPI qu'elles ont un très grand besoin de personnels qualifiés (voire hautement qualifiés) capables de faire tourner des machines de plus en plus complexes et sophistiquées, en tenant compte de tous les aspects (hygiène, sécurité, environnement, capteurs...). La 62^{ème} section, en particulier, ne fait pas que de la simulation et de l'informatique, loin s'en faut !

- de la redéfinition du service des enseignants-chercheurs et donc, corrélativement, des heures complémentaires.

Ne considérer que les problèmes d'enseignement revient à secondariser rapidement l'enseignement supérieur et à laisser se créer, en fonction des modes, des filières d'enseignement dépassées en moins de dix ans avec des enseignants titulaires qu'il sera parfois très difficile de reconvertir.

Une politique de redéploiement au sein de chaque université devrait être encouragée, en utilisant les emplois libérés par des mises à la retraite d'enseignants-chercheurs, n'effectuant plus que des missions d'enseignement avec de nombreuses heures supplémentaires, pour mettre en place de nouveaux enseignements ou renforcer le potentiel de recherche existant, mais aussi initier de nouveaux champs de recherche et donner à de jeunes équipes reconnues des tailles critiques.

Il serait préférable d'avoir des décharges de service et des créations d'emplois d'enseignants-chercheurs pour faire face à des besoins nouveaux (enseignement à distance, nouvelles technologies, rénovation pédagogiques, stages et projets, formation continue et apprentissage...) au lieu de primes pédagogiques et administratives qui affaiblissent à terme la fonction d'enseignant-chercheur. Si les primes pédagogiques ou administratives doivent perdurer, elles devraient être strictement limitées dans le temps,

correspondant à un travail relativement spécifique. Pour les primes pédagogiques, leur implication actuelle exclusivement pour des heures supplémentaires a dévoyé leur rôle (avec la bénédiction du ministère).

Les postes de moniteur et d'ATER sont également une source d'enseignement d'appoint importante, et le nombre de postes devrait être accru. Toutefois, il s'agit là d'une formation, c'est-à-dire que, pour les moniteurs, il ne faut pas, comme c'est la tendance actuelle, les laisser seuls dans une salle de TP, et, pour les ATER, ne pas aller au-delà d'un service de 96 h/an, faute de quoi ils ne peuvent faire de recherche et sont automatiquement pénalisés lorsqu'ils se présentent à la qualification.

Enfin, il n'est pratiquement pas prévu de postes destinés à l'accueil de collègues européens et la politique d'échanges d'enseignants est à mieux définir et étendre.

2. Les problèmes rencontrés à l'occasion du recrutement

a) Le recrutement des enseignants du supérieur a toujours été un difficile dosage entre plan local et national. Un nombre non négligeable de recrutements est effectué un ou deux ans après la soutenance de thèse (et parfois plus !) après une période précaire de post-doctorant, contractuel, ATER. Cependant, en l'état, le recrutement est largement consanguin. Malgré les progrès effectués dans la période récente avec jusqu'à 50 candidats sur un poste, le caractère local du recrutement est encore majoritaire. Le manque de mobilité est une question de culture renforcée par le fait qu'une nomination locale est la règle alors qu'une nomination externe est l'exception. La mise en place des pré-recrutements comme moniteurs et sur des postes d'ATER a pu avoir un effet pervers dans cette consanguinité.

On peut imaginer divers systèmes pour limiter cet effet :

- définition d'un pourcentage de postes pouvant être pourvus par des candidats locaux et d'un autre par des candidats externes à l'université,
- contrôle par une commission nationale comme le CNU,
- incitation à l'ouverture des recrutements lors de la contractualisation des établissements.

Cependant, d'une manière générale, le problème fondamental est celui qui consiste pour les universités à attirer les meilleurs candidats par des moyens de recherche à la clef (ce qui est possible), mais aussi et surtout par un accroissement sensible du salaire, ce qui pourrait être compatible avec le système de la fonction publique au travers de la prime de recherche ou d'un système d'avancement au choix sans barrage budgétaire de classe.

Il convient enfin de souligner que le jeune docteur nommé enseignant ne trouve, dans le domaine scientifique, aucune aide de l'Etat :

- les ateliers techniques sont à revoir, qu'il s'agisse de mécanique, de soufflage de verre, d'électronique, d'impression, de structure type médiathèque...

- le téléphone est payé sur le budget du laboratoire, fortement abondé par les contrats,

- les photocopies, en nombre d'exemplaires croissants, sont payées sur le budget du laboratoire,

- les photocopiés sont payés par le service pédagogique, etc.

Le système donne l'image de la gratuité au public, mais impose de trouver des budgets à ceux qui le font fonctionner.

Des personnels sans budget, cela conduit à la faillite avec des Etats de non-droit et des personnels sans activité.

b) La mobilité vers l'étranger, par le biais de détachement pendant une durée limitée, est également fortement « plombée » par la lourdeur administrative :

- très peu de postes, tant dans les voies locales que nationales (3 semestres/an pour la 62^{ème} section du CNU, et 2 à 6 semestres par établissement pour toutes les sections) en fonction de sa taille. Cette solution permet de conserver le salaire à l'exclusion d'un complément public ou privé et elle ne peut intervenir qu'après une période de 6 ans d'activité. De plus, elle est associée à la perte de la prime de recherche,

- demande de délégation au CNRS qui ne permet pas de conserver le salaire,

- demande de délégation : le salaire n'est conservé que si l'on trouve un financement de l'ordre de la moitié de la rémunération de l'enseignant concerné, charges sociales comprises. Pour quelqu'un de marié avec des enfants (ce qui est généralement la règle après 6 ans d'activité pour de jeunes MC nommés entre 27 et 30 ans), tout ceci est peu incitatif !!

- la mobilité devrait également être encouragée par sa prise en compte dans l'évaluation, le retentissement sur les services et les carrières.

c) La promotion des enseignants est un des points-clef et les mesures récentes, telles que la fusion des classes des MC, ne vont pas dans le bon sens. On pourrait envisager un passage d'échelons plus ou moins rapide (grand

choix – petit choix comme pour les enseignants du second degré) pour différencier les carrières d’enseignants-chercheurs plus ou moins méritants.

Il est en effet indispensable qu’il y ait des possibilités d’évolution et de promotion à tous les niveaux.

A bac + 8 ou 9, le jeune maître de conférences débute sa vie professionnelle sans visibilité quant à des promotions autres que celles définies par l’ancienneté, seul critère retenu s’il ne désire pas postuler sur un poste de professeur. Il lui faudra donc 25 ans pour atteindre le dernier échelon.

- Pour que les MC qui s’investissent aient un profil de carrière plus proche de celui d’un ingénieur, une promotion grand et petit choix sans barrage de classe serait motivante en introduisant la prise de risque et de responsabilité. Il serait bon également d’encourager l’investissement dans de nouveaux enseignements par le biais d’une décharge de service pendant un ou deux ans pour les collègues « jeunes » ou « vieux » s’y investissant.

- Plus de maîtres de conférences hors classe pour ceux qui se sont plus particulièrement investis dans des tâches administratives liées à des gestions pédagogiques lourdes et faisant ainsi tourner leur établissement et qui peuvent alors terminer au niveau des professeurs 2^{ème} classe.

- Trois classes pour les professeurs. Le passage des MC comme PR2 est la consécration de leur habilitation à diriger des recherches et leur implication dans des tâches de gestion à différents niveaux pédagogiques et/ou administratifs, ainsi que la mise en place d’une nouvelle filière. La première classe valide l’implication dans l’animation d’un laboratoire ou d’une équipe importante ainsi qu’une reconnaissance nationale et internationale des travaux mais aussi des prises de responsabilités importantes dans leurs établissements. Enfin, la classe exceptionnelle sanctionne une reconnaissance de carrière exceptionnelle comme chercheur, chef d’établissement...

Ces promotions devraient être maintenues aux niveaux local et national (pour mieux prendre en compte des services rendus à l’établissement et peut-être sous-estimés au niveau national). On peut discuter des pourcentages respectifs des promotions locales et nationales : 50-50 comme actuellement ou 30-70 comme certains le souhaitent.

d) Le problème de l’évaluation est lui aussi critique, d’autant que les obligations des enseignants-chercheurs doivent être redéfinies afin de prendre en compte :

- la recherche avec les publications dans des revues internationales, les communications dans des congrès internationaux, les brevets, les contrats... qui en découlent. La recherche est la clé de l’enseignement supérieur, elle coordonne le futur, valide les nouvelles idées, autorise par les

thèses, brevets, publications, conférences d'en faire partager les thèmes les plus porteurs.

Le couple enseignement/recherche doit être mis en valeur sans devenir, comme on le voit parfois, déséquilibré vers une recherche excessive, marqué par une orientation uniquement type CNRS.

La recherche doit être un outil de la pédagogie au service des étudiants, elle doit marquer la qualité de l'équipe et de ses professeurs.

- l'enseignement avec les créations d'enseignements nouveaux, de salles de travaux pratiques, la responsabilité de filières, les photocopiés ou les ouvrages pédagogiques.

- l'implication en innovation (création de réseaux, enseignements européens, cellules d'emploi, réseaux pédagogiques entre divers établissements...).

- les projets tutorés, la lutte contre l'échec scolaire, la production de ressources multimédias, la recherche et le suivi de stages...

- l'administration et la gestion de l'enseignement, tâches de plus en plus lourdes : notes à introduire dans des programmes informatiques trop rigides, gestion financière des laboratoires et des équipes rendue terriblement complexe par les instructions du ministère des finances quasi-inapplicables dans le domaine scientifique, mise à jour d'enquêtes à tous niveaux : universités, éducation nationale, CNRS, divers ministères traitant de la recherche, enquêtes bien entendu totalement indépendantes les unes des autres.

- les décrets d'application de la loi sur l'innovation ne sont toujours pas parus et la question de la reconnaissance définitive du transfert de technologie, activité importante en SPI, comme honorable et promouvable est toujours posée.

- la recherche de contrats avec l'industrie sans lesquels il n'est pratiquement pas possible de travailler. Notons là aussi que les lourdeurs administratives de cette gestion risquent rapidement de décourager les plus motivés.

- les missions dans le cadre de détachement auprès des ministères, des organismes, de l'industrie, de l'Europe...

- les enseignants-chercheurs du SPI actuellement coincés entre la gestion de Nabuco et le code des marchés publics, totalement inadapté à des activités très proches de l'industrie, perdent un temps considérable à trouver des solutions viables et à les justifier.

- le flux d'étudiants, le nombre de diplômés, leurs embauches doivent être mesurés.

Au plan national, certaines sections du CNU ont, sur ces bases, tenté de définir des critères mais ce n'est pas le cas de tous et, de toute façon, il conviendrait d'abord que le ministère redéfinisse de façon plus précise le service des enseignants-chercheurs : le critère actuel - vieux de plus de 17 ans - de 192 h équivalent TD d'enseignement, le reste du temps étant consacré à la recherche étant totalement obsolète compte tenu de ce qui précède. Rappelons qu'avant, c'est-à-dire lorsque les exigences administratives étaient très faibles, le service était de 125 h équivalent TD plus la recherche !

Les tâches d'intérêt public sont à normaliser en terme d'heures. L'Etat juge que ses fonctionnaires doivent satisfaire à toutes les enquêtes, réformes, gestion Nabuco, évolution des bâtiments, sécurité, orientation, relations internationales, brevets, propriétés industrielles, contrats européens et réseaux, etc.

Aucun horaire n'est dégagé, aucun texte ne met en face d'une tâche un emploi du temps, un poste, une fonction, voire une prise en considération pour une promotion.

Les tâches sans référence deviennent refusées malgré le caractère indispensable, ce sont toujours ceux qui les font qui sont victimes de leur non promotion puisque, dans le système actuel, ce sont principalement les publications qui comptent.

3. Les conséquences pour la gestion de ces personnels

Il y a eu peu de bouleversements dans la gestion des personnels durant ces dix dernières années, mais on reste sur une gestion purement comptable sans aucune prospective de politique à moyen et long terme.

4. Les conséquences des mesures

Les mesures destinées à favoriser la mobilité des enseignants-chercheurs et des chercheurs sont inopérantes, le nombre de créations de postes très réduit ne facilitant pas cette mobilité. De plus, lors de mobilités entre enseignement supérieur et CNRS..., se posent parfois des problèmes de couverture sociale, de continuité des cotisations en vue de la retraite.

L'accueil d'enseignants-chercheurs étrangers est également « plombé » par la lourdeur administrative : 9 et 12 mois s'écoulent entre la demande et la mise en place du poste d'accueil, ce qui fait que plus de 50 %

des étrangers ne sont plus disponibles lorsque le poste d'accueil l'est. De plus, les niveaux de salaires proposés à un post-doc sont très faibles par rapport à ceux de pays comme le Japon, les Etats-Unis, l'Allemagne, ce qui est également peu incitatif.

5. Les réformes souhaitables dans ce domaine

- Le niveau des salaires des enseignants du supérieur est ridiculement bas, du moins pour les scientifiques. Un maître de conférences, après 9 ans d'études (maîtrise : bac + 4, thèse : bac + 8 + un an d'ATER) débute actuellement avec un salaire de 1,5 à 2 fois moins élevé que celui d'un ingénieur. L'écart se creuse encore avec l'ancienneté et un professeur de 1^{ère} classe termine difficilement avec un salaire 2 à 2,5 fois moins élevé que l'ingénieur avec la même ancienneté. En valeur cumulée, ceci représente des écarts considérables. Certes, pour faire ce que l'on aime, il est logique de consentir à des sacrifices mais, à ce niveau, cela relève de l'abnégation, voire du sacerdoce, et ceci est de moins en moins incitatif pour les plus brillants d'autant qu'ils sont les plus intelligents !! Ceci ne peut qu'encourager la fuite des « cerveaux » (actuellement près de 6.000 jeunes aux Etats-Unis). Quid de leur retour ?

- Le problème de la grille de la fonction publique est également difficile à gérer et, à l'intérieur d'une catégorie (MC, PR2, PR1), il ne permet pas de récompenser les plus actifs !! Sauf à prévoir des avancements d'échelon plus ou moins rapides selon les mérites.

- Le service des enseignants doit être redéfini : 192 h équivalent TD + la recherche n'a plus rien à voir avec la réalité. Les tâches de plus en plus nombreuses qui sont confiées aux enseignants du supérieur ne sont pas prises en compte et sont de plus en plus considérées par ces derniers comme du bénévolat qui, lui aussi, a ses limites.

- Enfin, pour les scientifiques, les heures de travaux pratiques devraient être comptées comme les heures de travaux dirigés et non pas avec un facteur 1/1,5. C'est probablement une des raisons essentielles de la disparition progressive des vrais TP dans les facultés des sciences, les IUT et les écoles d'ingénieurs.

- Au lieu de quelques semestres sabbatiques distribués au compte-gouttes avec des conditions par trop restrictives (6 ans d'ancienneté), qui ne permettent pas une réelle mobilité géographique ou thématique, il faudrait mettre en place systématiquement un semestre de reconversion thématique ou de mobilité géographique tous les sept semestres avec compensation en postes dans les établissements.

- Enfin, il faut insister sur l'état des locaux d'enseignement et de recherche, souvent en inadéquation totale avec les normes de sécurité les plus élémentaires.

- Il est à constater que le retard en matière d'investissement d'enseignement supérieur a été exprimé par le sénateur Laffitte lors des journées du Sénat de janvier 2000. Ce remarquable dossier n'a été suivi d'aucun effet sur le terrain. Pourtant, les investissements ne sont pas à la hauteur des déclarations politiques.

**M. Jean-Marie Kauffmann, président de la section 63
« Électronique, optronique et systèmes »**

1. Politique ministérielle de répartition des emplois en fonction des évolutions démographiques, des besoins de la recherche et des spécificités des établissements.

La politique du ministère obéit en principe à des paramètres qui devraient être objectifs (GARACES puis SAN REMO) pour mesurer le sous-encadrement et définir les emplois créés. La mise en œuvre est bloquée par le non-redéploiement des postes sur le plan national et les disparités sont aggravées par le fait que l'on ne peut pas ne pas créer des postes dans de grosses universités réputées sur le plan de la recherche.

Ce phénomène n'est pas corrigé par les universités dans leur politique locale. Le redéploiement est soumis à l'arbitrage du conseil d'administration, dont la composition ménage les grands équilibres des UFR. En l'absence d'une incitation forte de la part de l'autorité de tutelle, on ne voit pas comment il pourrait y avoir un rééquilibrage entre disciplines, d'autant plus que l'on observe une fuite en avant vers de nouvelles options ou de nouvelles formations. Cette tendance à l'augmentation du flux d'étudiants conduit à une surenchère dans l'offre de formations.

La politique de création de postes fléchés recherche relevait d'une bonne intention. Ces postes sont nécessairement intégrés dans le potentiel d'encadrement et les disciplines en rapport avec les laboratoires qui en bénéficieraient se trouvent surencadrées. Ceci a une conséquence inattendue pour les qualifications des maîtres de conférences car la 63^{ème} section impose d'avoir une expérience en enseignement et que, naturellement, certaines universités ne peuvent offrir cette possibilité d'enseigner à leurs doctorants.

La mise à plat des sous-encadrements va avec une réelle volonté de les corriger. Le mode de définition des services n'est plus adapté à une pédagogie de travail en petits groupes, de projets et d'utilisation des technologies informatiques qui, seule, peut permettre d'améliorer le taux de réussite et de donner envie aux étudiants d'apprendre.

On imaginerait sans difficulté un contrat entre un établissement et un enseignant avec définition des obligations d'encadrement, de suivi et d'enseignement proprement dit.

Cela signifie également que le contrat quadriennal intègre les créations d'emplois pour avoir une vue d'ensemble sur les formations et les moyens que l'université peut affecter. Les vagues de contractualisation devraient être équilibrées en termes de moyens à distribuer ; ce n'est pas le cas actuellement.

2. Recrutement et déroulement de carrière

Qualifications aux fonctions de maître de conférences

Le travail d'analyse des dossiers est effectué avec beaucoup de consciences professionnelle par les membres du CNU (pour la 63^{ème} section en ce qui me concerne). Les critères sont reconnus par tous et prennent en compte le caractère technologique de la discipline. Ainsi, en recherche, les communications à des congrès internationaux reconnus sont parfaitement prises en compte et il en est de même des brevets. Les difficultés de réalisation de montages ou d'équipements sont valorisées. Il faut noter que plus de 50 % des thèses sont réalisées avec des partenaires industriels. La section n'est pas favorable à une inflation dans le nombre de publications qui inciterait à une cosignature fictive.

La 63^{ème} section demande explicitement une expérience de l'enseignement supérieur (français ou étranger) d'environ 96 heures. Il est très difficile par contre d'apprécier la compétence sans envoi sous pli cacheté des avis de ceux qui ont suivi le travail. L'expérience montre que les ATER et les moniteurs n'ont aucune difficulté pour être qualifiés dans leur section de recherche. On note la présence de plus en plus importante de certifiés ou d'agrégés (hors normalien) candidats à la qualification.

Par contre, on note une diminution sensible des candidats à la qualification par rapport à l'année précédente (342 en 2001 pour 452 en 2000). Le phénomène n'est pas isolé et est cohérent avec les difficultés de recruter des thésards dans les laboratoires. Les allocations de recherche du ministère de la recherche ont été utilisées grâce à l'ouverture à des étudiants étrangers qui avaient juste fait un DEA en France et non leurs études universitaires comme auparavant.

On note également des démissions en plus grand nombre pendant la thèse. Le niveau des allocations (à peine supérieur au SMIC) n'est plus en accord avec les rémunérations proposées par les entreprises. Les étudiants de DEA et de DESS se placent actuellement facilement dans les entreprises et le nombre d'ingénieurs souhaitant préparer une thèse est en forte régression. Même des CIFRE ne trouvent pas preneur.

Il me semble urgent de revaloriser les allocations du ministère de la recherche si on veut attirer de bons éléments.

Il y a 64 postes de maîtres de conférences mis au concours en 2001, soit environ 37 % des qualifiés en 2001 comme en 2000. Le problème des reçus-collés ne se pose pas réellement car, dans nos disciplines, les embauches par l'industrie sont importantes.

Qualifications aux fonctions de professeur

Les motifs de refus sont très diversifiés mais la qualité insuffisante du dossier en recherche (production et encadrement) représente une part importante.

Le nombre de qualifiés est supérieur comme les années précédentes au nombre de postes offert au recrutement (31 en 2001). Cet excédent ne doit pas masquer la réalité sur le terrain. Le nombre de candidats est très faible, voire nul dans certains cas. La mobilité est quasi nulle. Ainsi pour les recrutements en 2000, pour 42 postes, 31 maîtres de conférences ont été promus et seuls 3 ont effectué une réelle mobilité.

La mobilité va encore décroître et il ne faut pas s'attendre à un déplacement d'un grand centre vers un petit centre. Le départ à la retraite est tellement important ces prochaines années que les qualifiés sont quasiment sûrs d'obtenir un poste sur place et les listes d'attente sont parfois déjà constituées. Les candidats aux fonctions de professeurs sont nettement plus âgés (moyenne d'âge des qualifiés de 39 ans et 4 mois) et on comprend les difficultés d'emmener une famille.

La mobilité, qui est fondamentale pour la qualité de la recherche, doit être encouragée fortement. On peut imaginer :

une prime de mobilité (un échelon par exemple), de telle manière que les postulants ne perdent pas financièrement durant leurs premières années

une aide à l'installation dans la nouvelle université

une réserve de postes « libres » pour faciliter l'installation des conjoints

une prime aux universités prônant la mobilité effective

une incitation (ou une pénalisation) vis-à-vis des laboratoires lors du contrat quadriennal pour limiter l'auto-recrutement (au niveau maître de conférences).

Habilitation à diriger des recherches

L'habilitation à diriger des recherches doit être maintenue telle qu'elle existe actuellement. C'est en effet l'occasion pour un chercheur de préciser sa pensée, de faire le bilan des travaux encadrés, de les placer dans le contexte national et international et de proposer un axe de recherche. C'est peut-être un exercice difficile, mais il est indispensable pour apprécier l'aptitude à devenir professeur. L'expérience montre qu'un mémoire d'une cinquantaine de pages est tout à fait acceptable et que cela ne représente pas une charge de travail énorme. Les critères sont stabilisés dans notre discipline, avec un minimum qui se situe environ à deux co-encadrements de thèse et à 5 ou 6 articles de revue.

Promotion des maîtres de conférences

La suppression de la première classe des maîtres de conférences a été une erreur. Les présidents de CNU n'ont jamais été consultés sur cette mesure et ils sont unanimes à en déplorer les effets pervers. On définit avec ces nouvelles règles une standardisation de la carrière sans aucun moyen de récompenser les personnes efficaces, dynamiques, sachant mener de front enseignement et recherche. On pouvait imaginer d'autres solutions pour ne pas bloquer certains maîtres de conférences en 2^{ème} classe et ne pas prôner le nivellement par le bas.

Ainsi, un maître de conférences pourra progresser dans sa carrière sans avoir à rédiger un quelconque bilan, sans avoir à justifier à un moment ou un autre qu'il remplit bien les différentes tâches confiées. Où est l'émulation que l'on est en droit d'attendre et qu'il faudrait inculquer aux élèves ?

La prime de recherche et d'encadrement doctoral reste le seul moyen pour inciter les maîtres de conférences à continuer à faire de la recherche. Il faut qu'elle soit suffisamment attractive.

On peut également demander un rapport d'activité, par exemple tous les cinq ans. Une instance nationale pourrait les évaluer et porter un jugement transmis au président de l'université ou proposer des bonifications d'échelon. Ce rôle pourrait être confié au CNU.

Les promotions à la hors classe sont en nombre limité et le contingentement fait qu'elles sont réservées à des enseignants-chercheurs proches de la retraite. Ce bâton de maréchal récompense ceux qui ont bien servi l'institution, mais faut-il promouvoir des maîtres de conférences qui ont abandonné les activités de recherche depuis plus de quinze ans ? La réponse de la 63^{ème} section est non. Elle admet que le pourcentage d'activités d'enseignement et d'administration soit plus élevé mais pas qu'il soit à 100 % ou alors il faudrait revenir au service lourd, compatible avec celui d'un agrégé qui a le même profil de carrière.

Promotions des professeurs

Un professeur des universités a normalement vocation à passer en 1^{ère} classe. Cela ne signifie pas du tout qu'il faille supprimer le barrage mais augmenter le nombre de promotions possibles. En 2000, les âges des candidats promus varient de 40 ans pour les plus jeunes à 60 ans, que ce soit sur le plan local ou sur le plan national. La 63^{ème} section est amené à promouvoir quelques jeunes quelconques en raison de leur dynamisme et de leur notoriété scientifique. La concurrence est très rude et on peut voir qu'il y a un réel point d'accumulation.

Le deuxième point d'accumulation est pour le passage en classe exceptionnelle. Il est sans doute plus logique et la 63^{ème} section demande que les trois volets, enseignement, recherche et administration figurent de manière conséquente dans la carrière. Les promus 2000 ont entre 53 et 59 ans. La proportion de 10 % pour chacune des classes, telle que définie dans les textes, n'est pas atteinte pour la 63^{ème} section puisqu'au total la classe exceptionnelle représente 10 %.

Promotions voies 2 et 3

L'expérience de regrouper les voies 1 et 2 (petits établissements) n'a été testée qu'une année. On ne peut en tirer une règle. Les petits effectifs ne permettent pas une répartition équitable entre les sections. La solution utilisée par le groupe IX (sections 60, 61, 62 et 63) de mutualiser les promotions se révèle efficace et permet, grâce à une gestion des reliquats, de capitaliser.

La solution proposée pour la voie 3 de créer un super CNU n'est pas bonne. Les sections sont à même d'apprécier les activités de responsabilité mais tiennent, comme il a été dit plus haut, à ce que la recherche ne soit pas absente. Il ne faut pas recréer un corps de « directeurs » ou de « professionnels » de l'administration.

Promotions locale et nationale

Les avis sont partagés, mais on retrouve une quasi-unanimité pour dire que les promotions en classe exceptionnelle devraient être traitées exclusivement par le CNU.

3. Conséquences pour la gestion des personnels des différentes réformes

Les réformes se suivent à un rythme rapide et il est bien difficile d'en apprécier le bien-fondé avant un nouveau changement. Au niveau du personnel, la conséquence la plus grave réside, à mon avis, dans l'énergie qu'il faut mettre en œuvre pour rédiger le dossier d'habilitation, pour organiser les

nouveaux enseignements, pour adapter les mentalités. Les universités sont à l'affût de nouveaux diplômes et ne sont pas en mesure d'en supprimer. Ce que l'on peut regretter le plus, c'est la non-cohérence d'ensemble. Ainsi, les filières IUP coexistent avec des filières technologiques dans la même spécialité et maintenant avec les licences universitaires professionnalisées.

La réforme qui a eu sans doute les conséquences les plus graves pour nos disciplines a été celle du DEUG STPI. Les DEUG mention SPI, qui constituaient le fleuron et qui attiraient les étudiants de qualité, ont été supprimés. Les DEUG STPI n'ont jamais eu la cote et par voie de conséquence les licences et maîtrises EEA ont vu leurs effectifs chuter fortement.

Écoles doctorales

Les écoles doctorales constituent sans doute un élément structurant pour les grosses universités, mais cela pose d'énormes problèmes pour les petites ou pour celles qui sont pluridisciplinaires. Elles peuvent également constituer un handicap pour les DEA multisceaux, indispensables dans certaines disciplines. Elles ont sans doute aussi l'inconvénient de spécialiser les étudiants vers la recherche alors qu'un étudiant de niveau bac + 5 n'a pas encore arrêté son projet professionnel, industrie, recherche et développement industriel, recherche et enseignement...

Le magistère est délivré indifféremment avec un DESS ou un DEA. Ne pourrait-on pas introduire une équivalence et permettre à des DESS d'aller facilement vers la recherche ? On compenserait en partie le déficit en candidats pour faire une thèse.

4. Mobilité

Mobilité des enseignants

Comme on l'a déjà souligné plus haut, la mobilité est très faible au niveau des enseignants chercheurs. Il serait intéressant qu'elle soit plus forte en direction de l'industrie. Ce n'est manifestement pas le cas. Il est significatif que les semestres de congés thématiques ne sont pas utilisés. La mobilité n'est pas entrée dans les mœurs des enseignants du supérieur. Une des raisons est sans doute que l'enseignant a peur de perdre le cours qu'il assure depuis de longues années. Il y a un très net sentiment de propriété manifestement contraire à toute ouverture. On ne retrouve pas ce même esprit à l'étranger où l'année sabbatique est une institution.

L'année sabbatique devrait être institutionnalisée en France, pas uniquement comme un droit, mais comme une obligation. Cela entraînerait

nécessairement une rotation dans les enseignements et sans doute la mise en place d'une véritable équipe pédagogique.

Mobilité de l'industrie vers l'enseignement

Le nombre de candidats à la qualification (MCF ou PR) en provenance de l'industrie est en diminution nette cette année par rapport à l'an dernier. Est-ce lié à la conjoncture ? Probablement. La stabilité au niveau des organismes comme le CENT explique ce repli.

La 63^{ème} section considère qu'il doit y avoir une réelle motivation pour l'enseignement, ce qui implique que le candidat a déjà manifesté son intérêt par des enseignements, par des participations aux instances... Il faut également que le candidat puisse s'intégrer dans un laboratoire de recherche. En d'autres termes, le recrutement doit être préparé. Le CNU veille néanmoins au niveau scientifique des candidats pour que ceux-ci puissent pleinement jouer leur rôle par la suite.

Une difficulté majeure réside dans la procédure de reclassement. Un exemple permettra d'illustrer ce propos. Un ingénieur du CENT, resté fonctionnaire, verra sa carrière prise en compte intégralement. Le même ingénieur qui a opté, au moment de la privatisation, pour le privé et qui passe dans l'enseignement, sera reclassé au vu de la très courte période dans le privé.

M. Bernard Knibiehler, président de la section 65
« Biologie cellulaire »

Notre métier est exigeant et notre mission doit s'adapter aux nouvelles données pédagogiques, économiques et démographiques. Or, et c'est le moins que l'on puisse dire, la gestion de notre ministère de tutelle ne nous a pas paru être établie sur la concertation et n'a pas suffisamment d'ambition pour que nous nous sentions épaulés pour affronter ces tâches efficacement et maintenir ainsi ce qui fait notre fierté : un enseignement supérieur public de qualité, ouvert à tous et soutenu par une activité de recherche performante.

Le fossé est trop grand entre les déclarations de bonnes intentions et les choix budgétaires totalement inadaptés à l'application de ces dernières. Les recrutements, malgré les effets d'annonce, ne permettent pas d'envisager une amélioration des conditions d'enseignement, pourtant indispensables pour la lutte contre l'échec et la mise en place d'une nouvelle politique d'éducation. La gestion des carrières, les perspectives mêmes d'avancement et de promotion, sont de plus en plus réduites alors même que l'on demande aux enseignants-chercheurs toujours plus de disponibilité dans leur fonction pédagogique, plus d'efficacité dans leur recherche et une activité administrative de plus en plus débordante et chronophage !

Enfin, les fonctionnaires sont culpabilisés par des comparaisons entre notre service public et des universités étrangères payantes, où, en général, les charges d'enseignement sont bien plus légères.

Le fonctionnement des sections du CNU est le reflet affligeant de ce manque de considération : comment peut-on imaginer conserver à notre service public une image flatteuse alors même que l'une de ses instances doit siéger dans des conditions matérielles indignes de sa fonction ?...

Le constat est si évident que la plupart des organisations syndicales et des associations sont à peu près d'accord, et il est peut-être nécessaire de rappeler ici ce qu'elles ne cessent de marteler depuis déjà de nombreuses années : un recrutement en accord avec les ambitions éducatives, une baisse des charges d'enseignement permettant une meilleure gestion de l'activité de recherche, un déblocage des carrières et une juste prise en compte des différentes activités réellement exercées. En d'autres termes, la refonte du statut d'enseignant-chercheur.

Pour répondre de façon un peu plus précise aux questions que vous posez :

1°) La justification de créations importantes de postes d'enseignants-chercheurs.

Nous appartenons (groupe X du CNU) à des disciplines des sciences de la vie en perpétuelle évolution qui nécessitent un renouvellement permanent et une activité de recherche toujours plus compétitive et exigeante qui implique une présence attentive et quotidienne au laboratoire. Cette situation, liée à des contraintes expérimentales, est très différente de celle de nos collègues littéraires, par exemple, et ne permet pas d'aborder les problèmes universitaires de façon uniforme et systématique.

La « baisse » toute relative et théorique de la démographie estudiantine a été prise comme prétexte pour justifier un ralentissement des recrutements, alors même que cette situation pouvait permettre d'augmenter le taux d'encadrement et de lutter contre l'échec. De plus, il se trouve que le nombre d'étudiants en sciences de la vie continue à augmenter et devrait continuer de le faire à l'avenir.

La diminution des cours magistraux au profit d'enseignements en petites classes a montré son efficacité, mais cela a un coût, et on comprend bien pourquoi la valeur horaires des TD et TP est toujours sous-évaluée par rapport aux cours magistraux ! L'utilisation de la norme SanRemo de répartition des moyens doit être revue en fonction des besoins réels.

Enfin, la multiplication, dans l'université, des filières parallèles, souvent en concurrence avec des petites et grandes écoles, et basées sur une sélection particulière, augmente encore le déficit relatif d'enseignants dans les filières normales. Une unification de notre système d'enseignement devrait favoriser une meilleure harmonisation et pourrait permettre une meilleure répartition des moyens d'enseignement et ainsi contribuer à la réduction des charges d'enseignement qui pèsent si lourdement sur notre activité.

2°) Les problèmes de recrutement et la lourdeur des charges

Malgré les problèmes de débouchés pour les acteurs de la recherche, étant donné les conditions qui sont faites aux enseignants-chercheurs, il n'est pas étonnant que les sections locales de spécialistes rencontrent des difficultés de recrutement pour les rares postes qui leur sont attribués, surtout au niveau professeur ! Cela se solde par la multiplication d'emplois précaires.

Les charges d'enseignement sont incompatibles avec une recherche suivie de qualité et la nomination signifie souvent une baisse notable et

définitive de celle-ci ! Et cela est surtout dommageable pour les jeunes recrutés. Il est fondamental de repenser l'équilibre des charges des enseignants-chercheurs.

Ce n'est sûrement pas en tentant de recruter des directeurs de recherche CNRS ou INSERM, en leur faisant miroiter une meilleure progression de carrière, que l'on résoudra le problème du manque de candidats. En outre, cette situation a un effet pervers : elle ne fait qu'augmenter le ressentiment des enseignants-chercheurs à qui l'on ne donne pas, par réciprocité, la possibilité d'une promotion, qui ont toutes les difficultés pour exercer une activité de recherche performante et qui, pourtant, sont comparés aux chercheurs à temps complet lors de leur évaluation.

Faire partager la tâche d'enseignement par tous a été envisagée : elle est utopique et aboutirait à une baisse de qualité générale, à la fois de la recherche et de l'enseignement. Enseigner est un métier, qui mérite que l'on s'y consacre (certains chercheurs acceptent de n'enseigner qu'en maîtrise ou en DEA, et sont rebutés par l'enseignement de masse et par les corrections de copies de plus en plus nombreuses avec l'application d'un réel contrôle continu en DEUG). Le suivi des étudiants, la création de nouvelles filières, la multiplication des stages et le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication nécessitent un investissement spécifique.

Cet effort est d'autant plus important que les enseignants-chercheurs doivent suppléer au manque dramatique des personnels IATOS.

La multiplication au sein des universités des structures mixtes enseignement / recherche, devrait permettre d'établir, pour chaque enseignant-chercheur, un contrat pour une période de quatre ans, avec un investissement dans l'enseignement, la recherche et l'administration à définir en harmonie avec les collègues.

Les dispositions relatives aux congés de recherche ou congés thématiques devraient être assouplies, et les possibilités de détachement ou de délégation dans les organismes de recherche multipliées.

Pour épauler les enseignants-chercheurs dans leurs missions, il faudrait reconstituer un corps d'IATOS qualifiés.

Pour répondre aux évolutions actuelles (NTIC) et pour pallier une carence inacceptable, il est impératif de mettre en place une politique de formation permanente et continue des enseignants-chercheurs et des IATOS.

3°) Les carrières et l'évaluation

L'évaluation des enseignants-chercheurs est un vaste problème... TOUTES les activités doivent être prises en compte, sans en amplifier une, la recherche, au détriment des autres... Mais la mise en place de cette évaluation complète semble très difficile à mettre en œuvre. Comment évaluer réellement la qualité d'un enseignement ? Les sections du CNU ont pour l'instant un rôle d'enregistrement, pour les qualifications de plus de mille candidats par an (65^{ème}), et devraient être beaucoup plus impliquées dans cette évaluation des carrières.

Pour ce qui concerne l'évolution des carrières, la suppression de la barrière entre les classes 2 et 1 des maîtres de conférences est une bonne chose, mais, si elle n'est pas associée à de nouvelles mesures, elle va complètement démotiver les jeunes recrutés : quel que soit leur investissement, leur carrière est toute tracée, c'est-à-dire vite bloquée et sans réelle perspective.

Il semble, si l'on analyse les recrutements des années passées en 65^{ème} section, que la plupart des professeurs ne viennent pas du corps des maîtres de conférences mais sont souvent de jeunes chercheurs post-doctoraux, de plus en plus d'origine étrangère. Cela a pour conséquence de fermer encore un peu plus les espérances de carrière des MC qui ont dû, comme on vient de le dire, s'atteler à de grosses contraintes d'enseignement.

Trop peu de passages à la hors classe pour les MC et à la première classe pour les professeurs ne permettent pas de dynamiser réellement la carrière d'enseignant-chercheur. Les possibilités de passage devraient être proportionnellement augmentées, au moins comme cela avait été prévu : de 8% à 15 % pour le passage MC1-MCHC, par exemple.

4°) La mobilité et la valorisation.

La mobilité des chercheurs et des enseignants-chercheurs est une très bonne chose, mais pose des problèmes d'ordre privé et familiaux importants. Notre section 65 du CNU a retenu comme critère de qualification la concrétisation d'un stage post-doctoral en France ou à l'étranger, pour pousser les jeunes chercheurs à la mobilité quand cela leur est encore possible.

Le réaménagement des congés « sabbatiques » et leur multiplication permettraient une mobilité plus aisée des enseignants-chercheurs en poste.

La valorisation de la recherche est indispensable, mais, si elle doit s'ajouter aux contraintes actuelles d'un enseignant-chercheur, elle est

irréaliste. De plus, malgré les efforts entrepris, bien souvent on se sent très seul et très mal soutenu dans les démarches nécessaires.

Certains universitaires, créateurs de « jeunes pousses » sont plus intéressés par le fonctionnement de leur entreprise que par leurs obligations d'enseignement. Le mélange des genres est parfois délicat. La marchandisation et la recherche du profit ne doivent pas prendre le pas sur la mission d'intérêt public des universités qui doivent être les garantes d'une recherche fondamentale de qualité financée par des fonds publics, sur des programmes d'intérêt général.

En conclusion (? !)

Pour construire l'Université du 3^{ème} millénaire, nous ne ferons pas l'économie de changements profonds, nous le savons, nous les souhaitons, nous les attendons, mais ces changements ne peuvent être réalisés sans concertation et à l'économie.

**Mme Marie-Thérèse Esquerre, présidente de la section 66
« Physiologie »**

1 – Politique ministérielle de répartition des emplois

Si le critère démographique est un critère fort, encore faut-il le placer dans la perspective du nombre, de la spécificité et de la performance des diplômes délivrés. Cet aspect devrait être sérieusement évalué. Est-il concevable qu'une université délivre des diplômes, notamment de 2^{ème} cycle, dans les domaines dans lesquels elle fait peu ou pas de recherche reconnue ? Le critère démographique est donc indissociable du critère recherche et des spécificités qui s'y rattachent.

2 – Recrutement, déroulement de carrière, évaluation des enseignants-chercheurs et chercheurs

➤ Concernant le niveau de recrutement, on remarquera qu'il est excellent et de même qualité à l'entrée en ce qui concerne les maîtres de conférences et les chargés de recherche ; la qualification nationale n'étant demandée que pour les premiers, mais le recrutement par une commission nationale n'étant effectif que pour les seconds. Mais ce niveau comparable n'est pas ensuite maintenu, car l'expérience montre que, pour beaucoup de maîtres de conférences, leur dossier-recherche est pratiquement inchangé trois ans plus tard. Une surcharge d'enseignement, des changements de laboratoire et de thèmes de recherche freinent sérieusement le démarrage de leur carrière, et, au-delà de quelques années, il devient difficile de se remotiver.

Le recrutement des professeurs pose des problèmes sérieux bien connus : nombreux postes non pourvus par absence de bons candidats ou même de candidats, en raison du manque de recrutement de maîtres de conférences pendant de nombreuses années. Les chercheurs des organismes de recherche manifestent peu d'empressement à poser leur candidature, tant la lourdeur des charges d'un enseignant-chercheur est dissuasive pour la progression de leur recherche.

En outre, les délais trop courts dont disposent les commissions de spécialistes, les chevauchements de leurs réunions au niveau national, gênent considérablement et les candidats qui voudraient en préalable rencontrer les laboratoires d'accueil, et le fonctionnement des commissions elles-mêmes.

➤ L'évaluation des activités constitue à nouveau le point central. Si les enseignants-chercheurs et les chercheurs sont évalués lors de leur recrutement, il n'en va pas de même par la suite, seuls les chercheurs étant soumis à évaluation régulière par un comité national (ex. de la recherche scientifique).

Les enseignants-chercheurs ne sont réellement évalués que s'ils sont candidats à une promotion. Or la lourdeur de la charge d'enseignement (192 h d'équivalents TD en présence des étudiants) et des tâches qui s'y rajoutent est telle que nombre d'enseignants-chercheurs se déconnectent peu à peu de la recherche, ce qui à terme s'avère désastreux pour le niveau des enseignements, pour la compétitivité des laboratoires, et pour la personne elle-même. Les conditions n'étant plus remplies pour des candidatures à des promotions, ces universitaires pourront donc ne jamais être évalués. Pour remédier à cette situation, il faudrait :

a - diminuer l'horaire de 192 h éq. TD à 100 h pour les nouveaux recrutés pendant 3 ans, et 150 h modulables pour les autres (voir ci-après) ;

b - assortir cette disposition d'une évaluation régulière de toutes les activités de l'enseignant-chercheur, c'est-à-dire l'enseignement (niveau, innovation attestée par l'UFR, nombre d'étudiants), la recherche (niveau, encadrement et devenir des doctorants, responsabilité et gestion d'équipe...), l'administration (participation à la vie collective, conseils locaux, nationaux,...) avec comme conséquence une augmentation des charges d'enseignement pour les universitaires n'accomplissant pas la mission recherche (sans retomber pour autant dans le système antérieur des primes pédagogiques) ;

c - confier à l'instance nationale que représente le CNU ce rôle d'évaluation selon une périodicité à définir (par exemple, une évaluation tous les quatre ans pour chaque enseignant-chercheur, avec un roulement par année) ;

d - à tout le moins, confier au CNU l'examen des dossiers de demande de prime d'encadrement doctoral et de recherche, ce qui permettrait automatiquement l'évaluation des activités des enseignants-chercheurs ;

e - transmettre cette évaluation à l'enseignant-chercheur lui-même et au président de son établissement.

➤ Le déroulement de carrière doit se faire au mérite, évalué par le CNU majoritairement.

3 – Conséquences des réformes universitaires et de la recherche

La modularisation des enseignements de 1^{er} et 2nd cycles vécue à travers les différentes réformes alourdit de façon considérable les charges de gestion et d'organisation. Les réformes concernant les formations doctorales et l'institution d'écoles doctorales sont, par contre, beaucoup plus satisfaisantes.

Les réformes consistant à renforcer les liens entre universités et organismes de recherche (ex. création d'UMR) sont positives si :

a - ceci conduit les universités à mener une politique des postes fondée également sur la recherche et pas seulement sur le rapport étudiants/enseignants ;

b - les moyens affectés à la recherche (dotation ministérielle ou des grands organismes, autres ressources contractuelles) sont substantiellement augmentés.

4 – Mobilité des chercheurs, valorisation de la recherche

La mobilité des personnels statutaires vers les universités est peu effective, en raison du manque d'attractivité évoqué. La mobilité après la thèse est sérieusement freinée par le manque de bourses post-doctorales en France pour les doctorants français, et de bourses de retour pour les jeunes chercheurs français ayant effectué leur post-doctorat à l'étranger.

La valorisation de la recherche est cruciale, mais si la recherche fondamentale n'est pas suffisamment soutenue en amont, que pourra-t-on valoriser ?

5 – Réformes souhaitables

La réforme prioritaire est la diminution de la charge statutaire d'enseignement des universitaires, modulable en fonction de l'activité, assortie de l'évaluation régulière de leur double mission d'enseignant et de chercheur par l'instance nationale qu'est le CNU.

Ceci permettra de maintenir les universités françaises, les universitaires et les étudiants qu'ils forment au meilleur niveau de la compétition internationale.

M. Jean-Paul Trilles, président de la section 68
« Biologie des organismes »

❶ Pour ce qui est du nombre de postes ouverts annuellement, on peut effectivement parler d'une politique ministérielle. C'est le ministère qui décide.

Il est évident que cette politique n'est pas très entreprenante, dans le cadre d'un enseignement supérieur à maintenir à un bon niveau. Toutefois, si on ne se réfère qu'à la mise en adéquation aux évolutions démographiques estudiantines, on peut effectivement la considérer comme globalement adéquate.

Mais le problème le plus crucial n'est pas à ce niveau. S'agissant par contre de la répartition qualitative des emplois ouverts, on ne peut plus en réalité parler de politique strictement ministérielle.

Ce sont en effet les établissements, en particulier les universités, qui, proposant au ministère les spécificités des postes à ouvrir, sont donc responsables au premier degré de cet aspect de la politique de recrutement des enseignants-chercheurs.

Ces propositions, se basant presque toujours et essentiellement sur le seul besoin de recherche, parfois même développé par un seul, ou un nombre restreint de laboratoires très spécialisés au sein de l'établissement, il en résulte trop souvent des affichages de postes trop étroits, faisant fi de certains besoins en enseignement, favorisant parfois exclusivement des disciplines temporairement « à la mode » ou « en évolution positive », au détriment de disciplines plus anciennes, certes, mais toujours d'actualité, indispensables, et souvent tout aussi ou plus formatrices.

Ceci s'ajoutant à un manque évident d'une véritable réflexion des établissements sur l'évolution des besoins réels de recrutement en enseignants-chercheurs, à court et moyen terme, particulièrement compte tenu des prochains départs massifs à la retraite, pourrait entraîner des bouleversements difficiles à contrôler et à maîtriser.

❷ La procédure actuelle de recrutement des enseignants-chercheurs, avec inscription préalable sur une liste de qualification, devrait être supprimée. Son principal résultat est en effet la création d'une multitude de jeunes diplômés aigris, souvent qualifiés, mais non recrutés.

Pour prendre un exemple, pour le seul exercice 2000, s'agissant de la liste de qualification des maîtres de conférences, notre section a examiné 486 dossiers de candidature pour en définitive qualifier 237 candidats. Or, cette année, sont ouverts aux concours de M.C. seulement 20 postes. Si on se limite aux candidats de 2000, cela peut paraître, c'est frais, convenable ; mais il faut tenir compte de tous les candidats qualifiés non recrutés des années précédentes, dont le nombre augmente d'année en année, puisque la qualification est valable pendant quatre ans.

La seule procédure, la plus efficace en terme de choix raisonné et la plus humainement acceptable, est celle qui existait par exemple, durant le ministère Bayrou, c'est à dire : cinq (ou moins) candidats par poste ouvert, retenus par l'université correspondante ; candidature à la qualification de ces cinq candidats auprès du CNU, qui se base sur un examen des dossiers et sur une audition ; retour des résultats de la procédure de qualification auprès de l'université qui choisit le candidat qualifié à retenir.

Il faut ajouter qu'en ce qui concerne le recrutement des professeurs, une attention particulière doit être apportée aux candidats du CNRS. Dans beaucoup de cas, en effet, les chercheurs auront logiquement des dossiers de recherche (c'est presque exclusivement la recherche qui est prise en compte) plus performants puisque n'ayant pas eu la double responsabilité enseignement et recherche. Mais, si l'on n'y prend pas garde, on peut rapidement arriver à des injustices et à des erreurs regrettables. Pour qu'ils puissent candidater, il faudrait imposer aux chercheurs une période préalable (par exemple de cinq à dix ans) durant laquelle ils seraient tenus de participer d'une manière conséquente (1/4 du temps statutaire des enseignants-chercheurs par exemple) aux enseignements à tous les niveaux (1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} cycles, et pas uniquement en DEA).

S'agissant des carrières, on constate des blocages regrettables à plusieurs niveaux : MC \Rightarrow MC hors classe ; Pr2 \Rightarrow Pr1 ; Pr1 \Rightarrow Pr classe exceptionnelle.

Reprenons l'exemple de l'exercice 2000 pour le 68^{ème} section : pour le passage Pr2 \Rightarrow Pr1, il y avait 68 promouvables, et seulement 3 possibilités ; pour le passage Pr1 \Rightarrow Pr exceptionnelle, il y avait 33 promouvables et seulement une possibilité (0 pour Pr exsept. 1^{er} échelon \Rightarrow Pr exceptionnelle 2^{ème} échelon) ; pour le passage MC \Rightarrow MC hors classe, nous avons environ 150 promouvables et seulement 4 possibilités.

Il est urgent de remédier à de tels blocages si l'on ne veut pas décourager beaucoup de collègues.

Beaucoup de MC hors classe méritants se voient actuellement lourdement pénalisés parce que ne pouvant pas accéder à Pr2 par la voie du concours normal de recrutement. Les raisons ? Elle sont diverses et point n'est

la peine de les évoquer ici. Parlons plutôt d'une possibilité peut être de solution. Avant 1984, il existait ce que l'on appelait alors des transformations : les MC les plus méritants étaient « transformés » en professeurs. Est-il vraiment impensable ou impossible de reconduire la même procédure pour les MC hors classe les plus méritants qui pourraient ainsi être transformés en Pr2 ? Il est exact que les deux carrières sont pratiquement identiques et on peut effectivement se demander pourquoi devrions-nous envisager de telles transformations ? La réponse est simple : reconnaissance de la valeur, des services rendus (et à rendre), et surtout satisfaction de l'esprit.

Il est exact que, dans un ordre d'idée voisin, il existe bien la procédure de recrutement 46-3° pour les professeurs. Mais alors on peut se demander pour quelles raisons les universités ne l'utilisent pas plus souvent.

L'évaluation des chercheurs et des enseignants-chercheurs doit dorénavant vraiment prendre compte, à part entière, l'ensemble des activités (enseignement, recherche, responsabilités...) et non pas uniquement la recherche. Evidemment, cela suppose la mise en place d'un système qui permette vraiment d'estimer leur efficacité en enseignement.

La prise en compte de l'enseignement dans l'évaluation des enseignants-chercheurs est absolument nécessaire si l'on veut que ces derniers accordent à cette partie de leur activité l'intérêt qu'elle mérite.

N'est-il pas étonnant, pour ne pas dire incompréhensible, qu'à l'occasion de certaines « évaluations » (par exemple concernant les demandes des contrats quadriennaux), et, s'agissant des activités de recherche, on exige presque autant des enseignants-chercheurs que des chercheurs (bien qu'en terme de résultats, la comparaison puisse être très souvent soutenue).

Les charges afférentes au recrutement et à l'évaluation/carrière des enseignants-chercheurs en ce qui concerne le CNU sont actuellement relativement lourdes pour la majorité des sections. C'est donc tout à fait logiquement qu'une demande est adressée tous les ans au ministère pour que soit prévue, non point une rémunération des membres participant aux travaux des sections, mais au moins une décharge partielle de service et un minimum logistique.

③ Il est vrai que, depuis des années, nous avons dû « subir » un certain nombre de réformes, plus ou moins justifiées, aboutissant le plus souvent à une « parcellisation » des études et à une spécialisation souvent trop poussée et souvent trop précoce des étudiants. Cela entraîne pour les enseignants une augmentation des charges extra-pédagogiques, dommageables aux activités réellement pédagogiques et de recherche. La fluctuation des cursus entraîne également, c'est évident, des difficultés dans la gestion et l'affectation des personnels, en particulier si l'on considère leur spécificité disciplinaire de plus en plus étroite. Il est exact que tout ceci est important,

mais là n'est pas le principal problème. Il faut reconnaître, en effet, que toutes ces réformes n'ont toujours pas essayé, ou réussi, la prise en compte de la véritable formation de l'étudiant à qui l'on doit s'efforcer avant tout, par exemple par l'augmentation des travaux dirigés et des travaux pratiques, ou des interventions orales (alors qu'on supprime de plus en plus les oraux)... d'inculquer les règles de travail, de méthode, de réflexion... et pour tout dire d'adaptation.

A l'heure actuelle, le « tout-connaissance » n'est certainement pas la bonne voie, d'autant que ces connaissances sont de plus en plus focalisées et donc étroites, alors que de bonnes bases générales s'avèrent toujours et de plus en plus indispensable.

④ La mobilité des chercheurs et surtout des enseignants-chercheurs n'est pas - on peut peut-être le regretter - un phénomène excessivement développé en France, si on excepte le cas des post-docs. Mais est-ce vraiment un handicap ? Quant à la valorisation de la recherche, il est certain qu'il s'agit d'un domaine en évolution dans de nombreux établissements. De nombreuses initiatives permettent d'entrevoir un développement prochain et nécessaire de ce secteur d'activité.

**M. Armand Bianchi, président de la section 69
« Neurosciences »**

1°) A propos de la politique ministérielle en matière de recrutement dans l'enseignement supérieur

Au cours des deux dernières décennies, cette politique a été caractérisée par son irrégularité. Ceci a entraîné pour les maîtres de conférences une pyramide des âges à deux sommets, l'un vers 35 ans, l'autre vers 53 ans, témoignant de la faiblesse des recrutements dans les années 1980-1990 (source ministère de l'éducation nationale). Le manque d'anticipation en la matière a créé de nombreux déséquilibres aussi bien dans le cadre de l'enseignement que dans celui de la recherche pour de nombreuses équipes universitaires reconnues par les instances de recherche.

2°) A propos des problèmes rencontrés à l'occasion des recrutements

Depuis 1998, nous fonctionnons selon un système en deux temps qui donne toute latitude et tout pouvoir aux universités : chaque section du conseil national des universités (CNU) établit sur dossier une liste de candidats dits « qualifiés », lesquels restent qualifiés pour 4 ans ; l'université qui a un poste fait son classement et recrute le premier classé parmi les candidats qui ont été qualifiés depuis 4 ans sans tenir compte de l'adéquation entre la section du CNU de qualification et la section du poste ouvert. Ce mode de recrutement, s'il remplit bien son rôle en terme de postes pourvus, présente plusieurs faiblesses en particulier celle de favoriser le recrutement local, par favoritisme et étroitesse des profils de poste.

Il n'est pas dans mon idée de proposer un concours national sur le modèle du recrutement des chercheurs (CNRS, INSERM et autres EPST) comme certains ont pu le faire (voir par exemple le Bulletin de la Société des neurosciences n° 16, printemps - été 1999). Pour ma part, je suis plutôt favorable au mode de recrutement tel qu'il existait en 1996 et 1997 (réforme Allègre revue par Bayrou). Le système fonctionnait alors en trois temps : l'université qui avait un poste présentait à la section compétente du CNU une liste de candidats non classés ; les candidats retenus par l'université à des postes de professeur étaient auditionnés par le CNU. Pour les candidats à un poste de maître de conférences, l'examen des candidats se faisait sur dossier. Le CNU décidait alors quels candidats professeur ou maître de conférences

pouvaient être retenus pour ces postes ; enfin dans une 3^{ème} étape l'université classait les candidats retenus par le CNU et recrutait le 1^{er} du classement local. Ce mode de sélection n'enlève rien à l'autonomie des universités, à ses priorités et à ses choix en matière d'enseignement et de recherche. Néanmoins, le CNU intervient pour vérifier si le choix des commissions locales respecte un niveau suffisant de qualité parmi les candidats sélectionnés, en les qualifiant ou en ne les qualifiant pas. Dans ce mode de fonctionnement, comme le nombre de dossiers à examiner par les instances nationales est nécessairement réduit, le CNU peut exercer une meilleure sélection en auditionnant les candidats comme cela se fait dans les commissions du CNRS.

Enfin, il y a lieu de préciser que les conditions pratiques et matérielles de fonctionnement des sessions du CNU se sont dégradées ces derniers temps. Outre les nombreux dossiers à traiter en peu de temps (moins d'un mois), les dates de réunion imposées (fin janvier - début février) par le ministère coïncident avec la période des examens dans les universités depuis la « semestrialisation » des enseignements. La non-prise en compte (financière ou par décharge de service) de la charge que constitue la participation aux sessions du CNU, les frais de séjour sur Paris qui ne sont pas intégralement couverts par les remboursements administratifs, sont des éléments très décevants qui détournent bien souvent beaucoup de collègues universitaires d'une implication dans cette instance nationale qu'est le CNU.

3°) Gestion des personnels et les réformes souhaitables

Sous la pression des syndicats, le ministère vient de fusionner les 2^{ème} et 1^{ère} classes des maîtres de conférences (MCF), le passage d'une classe à l'autre se faisant auparavant au choix parmi les plus méritants avec un choix à deux niveaux, local et national. Une telle réforme améliore certes la carrière des MCF mais la perspective d'une carrière uniforme pour tous n'est pas idéale. Beaucoup de jeunes MCF sont déçus par cette uniformité qui les amène tous au même niveau qu'ils soient efficaces et performants ou non. Il eut mieux valu à mon avis élargir le nombre de possibilités de passage au choix de la 2^{ème} classe à la 1^{ère} plutôt que d'uniformiser leur carrière. Il existe bien une hors classe des MCF mais étant plafonnée à 10 % du corps, la possibilité d'atteindre cette classe est extrêmement limitée.

4°) Au sujet des promotions dans toutes les catégories de personnels enseignants

Le ministère pratique également une politique très irrégulière dans l'ouverture des possibilités de passage d'une classe à l'autre. Depuis plusieurs années, les possibilités de promotion ouvertes dans toutes les catégories (MCF et professeur) se sont raréfiées au fil des années ; il y a par exemple actuellement en moyenne, pour le passage de la 2^{ème} à la 1^{ère} classe des professeurs, une possibilité de promotion pour 30 à 40 promouvables, ce qui est inacceptable car, pour la majorité des professeurs des universités il n'existe aucun avenir promotionnel. A qualité égale de travail, statistiquement, la durée d'attente pour une promotion est supérieure à la durée de la carrière. A l'inverse dans les années 1991-1992 (période L. Jospin, ministre de l'éducation nationale, C. Allègre son conseiller pour l'enseignement supérieur), il y a eu jusqu'à 5 à 7 possibilités pour 30 promouvables, ce qui était trop. En cette matière, il serait plus efficace d'avoir une certaine régularité afin que les enseignants puissent connaître avec certitude les années leur restant pour pouvoir être promus, ce qui est impossible à l'heure actuelle.

5°) Enfin, parmi les réformes nécessaires, l'une d'elle me paraît urgente, c'est de permettre aux jeunes maîtres de conférences nouvellement nommés de bénéficier d'une décharge de service au cours des 2 ou 3 premières années de leur nomination, selon des modalités à définir. Cette possibilité avait été mise en avant par MAURICE GARDEN lorsque celui-ci dirigeait la mission pour la recherche au ministère. Le but : favoriser la nouvelle implantation des jeunes MCF et leur intégration dans les nouvelles équipes de recherche lors de leur nomination. En effet, nous voyons très fréquemment dans les dossiers de ces jeunes collègues un arrêt de leur activité de publications pendant les années qui suivent leur nomination. Une telle décharge de service qui me paraît essentielle pour le développement de la recherche dans les universités, ne semble plus à l'ordre du jour au ministère.

Une autre réforme essentielle pour favoriser la mobilité des enseignants-chercheurs serait de donner un bonus d'échelon ou une aide spécifique aux enseignants - chercheurs nouvellement nommés dans une ville ou région autre que celle où ils exerçaient leur fonction initiale. En effet, les maîtres de conférences en place depuis plusieurs années ne se portent que très rarement candidats sur des postes de professeur ailleurs que dans leur propre université où dans une université proche. En effet, le gain en salaire est faible, voire nul pour les MCF hors classe, puisque cette dernière classe a un échelonnement indiciaire identique à celui des professeurs des universités de 2^{ème} classe, et comme le passage en 1^{ère} classe des professeurs est statistiquement très faible, les candidats extérieurs sont en général peu nombreux. La mobilité est donc dans ces conditions très rare.

**Mme Élisabeth Bautier, présidente de la section 70
« Sciences de l'éducation »**

La présidente de la section 70 du CNU a souhaité conserver à sa contribution un caractère confidentiel.

**M. Jean-François Tétu, président de la section 71
« Sciences de l'information et de la communication »**

1) La politique ministérielle de répartition des emplois est, à coup sûr, très difficile, mais elle est à la fois fortement inégalitaire, et fortement inadaptée :

a) L'évolution démocratique comporte deux aspects vivement discordants :

- l'évolution des effectifs par tranche d'âge est fortement prévisible, au minimum trois ans plus tôt avec les cohortes des seconds cycles des lycées. Elle permet d'anticiper par grands secteurs disciplinaires ;

- l'évolution de la demande sociale de formation, en revanche, est fortement imprévisible dans le détail des disciplines. Par exemple, pour rester dans le cadre des SHS, la poussée alternée vers la sociologie et la psychologie, au début des années 1970, celle que visaient les sciences du langage de 1975 à 1985 au moins, est largement prévisible. Dans les années 1990, j'ai pu observer, parce que nous avons mis sur pied des commissions d'orientation à l'entrée de l'université, un engouement subit pour l'histoire de l'art, dont la seule explication tient à cet énoncé : « si le diplôme ne nous donne pas d'emplois, autant faire ce qui nous plaît ».

Le malheur est que, si certaines « poussées » assez durables conduisent à des recrutements quantitativement importants, ils produisent des effets de masse d'enseignants qui perdurent longtemps après que la poussée qui les a amenés a cessé.

b) Les besoins de la recherche, eux aussi, sont extrêmement fluctuants et sont aussi, très largement, l'effet de pressions (notamment internationales) fortes, et aussi de modes. L'événement produit par une découverte fortement médiatisée oriente durablement les effectifs d'une direction de recherche même lorsque l'urgence a cessé. Les SHS sont extrêmement sensibles à ces effets de mode pour une raison simple : les financements publics (collectivités territoriales notamment) sont décidés par des élus qui sont particulièrement sensibles aux attentes de leurs électeurs. En d'autres termes, la mode influence directement certains aspects plus ou moins « pointus » de la recherche, mais de façon relativement fluctuante, de telle sorte que, si on ne conserve pas les fondements plus généraux à la recherche, la reconversion des personnels devient impossible et les laboratoires n'ont d'autres objectifs que de justifier leur existence. Enfin (et je renvoie là-dessus aux travaux de Callon et Latour à

l'École des Mines) une direction de recherche ne s'impose que lorsqu'elle a trouvé des alliés. Et alors, elle fait « école », forcément, et on ne peut reprocher à un directeur de recherche de tenter de faire un avenir à ceux qu'il a formés et qui l'ont aidé.

c) Les spécificités des établissements. C'est là que le bât blesse le plus. Prenons l'exemple le plus simple : une discipline se trouve « aspirée » par une demande sociale forte (exemple : les sciences économiques, il y a vingt ans). Cette demande vient-elle à décroître (c'est le cas aujourd'hui), les emplois sont menacés et les jeunes gens formés à cette discipline sont à leur tour menacés. Que fait l'établissement ? Il accepte de façon inconsidérée l'allongement des études, développe des formations de plus en plus spécialisées à côté des formations de base et justifie par là même la reconduction des emplois vacants, avec de très légères modifications.

La prolifération des formations récentes, qui se veulent toutes « professionnelles » ou « spécialisées », fait largement perdre une bonne part de lisibilité à la gestion des emplois et leur répartition, d'autant plus que toutes ces formations ont dans les faits des charges horaires très fluctuantes.

Les établissements sont, certes, dans une position difficile car ils doivent répondre, d'une part, à la demande de formation, et, d'autre part, aux revendications des personnes qui élisent leurs représentants aux divers conseils.

Le poids, énorme, donné aux étudiants par la loi Faure et la loi Savary est un facteur de blocage très fort car ils sont plus que les autres sujets aux modes. La disproportion flagrante entre les moyens des divers types de discipline et d'établissements a des effets pervers : à quoi sert-il de donner tant de moyens aux I.U.T. et si peu aux D.E.U.G. quand une majorité des élèves d'I.U.T. poursuivent une voie longue ?

En conclusion, les établissements ne peuvent guère agir que sous la pression de leurs conseils qui, forcément, privilégient les avantages acquis. La redistribution des emplois à l'intérieur des disciplines du même domaine disciplinaire est très faible et ne se justifie que par l'inadaptation du système à une évolution actuelle.

Qu'il me soit permis de donner ici mon propre exemple : agrégé de lettres classiques, j'ai rejoint l'université comme assistant de littérature française après avoir été enseignant de lycée et de classes préparatoires puis coopérant à l'étranger. Moins d'une décennie plus tard, j'étais directeur adjoint d'une jeune U.F.R. de sciences du langage, alors en pleine expansion, et en 1983, j'ai demandé à rejoindre la toute nouvelle 71^{ème} section. Et donc, en 15 ans, j'ai changé trois fois de discipline (dont deux n'existaient pas quand j'étais étudiant). Beaucoup de mes collègues me raillaient : « pourquoi bouger puisque tu n'as qu'à attendre ? ». Cette adaptation à une demande sociale

changeante (il y avait plus de 500 étudiants en première année de D.E.U.G. de lettres en 1971, quand j'ai été recruté à Lyon 2, mais 150 seulement dix ans plus tard) impose aux enseignants une forte reconversion. Bien peu l'acceptent. Mais rien ou presque n'est fait pour les y aider. Les congés dits de reconversion thématique sont une rareté, ce qui explique largement une part d'immobilisme des enseignants. Les établissements ajoutent de nouvelles spécialités, mais le système ne permet guère de reconversion. Et ceux qui auraient le plus besoin de ces congés sabbatiques sont ceux à qui c'est le plus interdit, parce qu'ils sont plus indispensables. La contradiction est très forte avec nos collègues anglo-saxons à qui ces congés permettent des avancées et évolutions bien plus sensibles que chez nous. Un exemple très net en est l'introduction des NTI dans les universités : contrairement à ce qui se passe dans nombre d'universités anglo-saxonnes, où un nombre significatif d'enseignants ont pu bénéficier de congés pour mettre leurs cours et exercices en ligne ou simplement se former, les universités françaises ont souvent recruté des enseignants (le plus souvent par les CSE où domine l'informatique), d'où une double erreur : 1° cela ne change rien aux pratiques majoritaires des enseignants et 2° l'approche informatique de la société de l'information évite de s'interroger vraiment sur les usages des NTI, alors même que toute discipline peut en être fortement renouvelée. Bref, on ajoute au lieu de transformer. Cela dit, on ne peut que souligner l'énorme effort d'adaptation et de transformation des enseignements et des enseignants.

2) Recrutement. Carrières. Évaluation

Ces trois questions comportent des enjeux distincts.

a) Recrutement : en gros, c'est ce qui va le mieux actuellement. Ou plutôt, il faut distinguer le fonctionnement du CNU et celui des CSE. La procédure de qualification par le CNU est très lourde (pour les membres du CNU), mais ne coûte à peu près rien à l'Etat puisque les évaluateurs ne sont pas rémunérés. Cela pose d'ailleurs un vrai problème à quoi le ministère fait la sourde oreille. Rien ne prouve que la génération qui nous succédera ait la même attitude, et on ne peut exclure une crise prochaine dans la procédure de recrutement. Aucune entreprise ne supporterait le poids de cette procédure qui ne repose que sur le travail non rémunéré des élus du CNU (et des CSE). Si donc leur travail n'est pas reconnu comme tel, ils sont forcément tentés d'en profiter lors des promotions (l'auto-promotion des membres des CNU demeure un risque endémique, même si elle est vivement combattue dans nombre de sections). Cela dit, la procédure de qualification me semble fonctionner assez correctement, beaucoup mieux en tout cas qu'il y a une vingtaine d'années, et on peut considérer que le poids proprement idéologique des choix opérés dans les années 1970 a en gros disparu.

On ne peut en dire autant du recrutement dans les CSE. D'abord leur constitution est extrêmement lourde. Ensuite, dans les établissements où une discipline est faiblement représentée, il n'est pas rare qu'il n'y ait pas de spécialistes de cette discipline dans la commission de recrutement, ou qu'ils y soient très minoritaires. Enfin, la possibilité offerte aux CSE de recruter dans une discipline un candidat qualifié dans une autre apporte une souplesse appréciable mais aussi la possibilité d'une dérive sensible des emplois mis au concours. La récente réforme de la composition des CSE (il y a 4 ans) était supposée contrainte à une « ouverture » de ces commissions. Le résultat n'est pas probant : outre la très grande lourdeur dans la constitution de ces commissions, le poids du « local » influence souvent à l'excès leur choix.

On doit enfin souligner le caractère anormal de la disproportion entre le nombre de candidats qualifiés et celui des emplois mis au concours. La section que je préside qualifie, depuis 6 ans, entre 35 et 40 % des candidats, ce qui est assez peu au regard d'autres sections (par exemple, en 2001, pour la qualification MCF : 234 candidats, 194 dossiers recevables, 76 candidats qualifiés, et 118 refusés ; pour la qualification comme professeur, 49 candidats, 19 qualifiés). Il n'empêche que nous qualifions environ une fois et demie plus de candidats qu'il n'y a d'emplois vacants. Cela produit certes un « vivier » important, mais la situation de ces nouveaux qualifiés n'est pas forcément enviable. Une solution pourrait être de modifier le statut actuel des ATER, en autorisant le recrutement des jeunes docteurs pour une durée d'un an après leur soutenance ou leur qualification, alors que cela est interdit à tous ceux qui ont bénéficié d'un emploi d'ATER pendant 2 ans (actuellement à mi-temps) avant leur soutenance. La création des emplois d'ATER a été à mes yeux une excellente chose. Cette modification légère en améliorerait l'efficacité.

b) Le déroulement de la carrière, lui, est catastrophique.

Si je peux me permettre de prendre ma propre histoire comme exemple, le détail est croustillant : agrégé du second degré à 23 ans, j'étais promis à un avancement au choix régulier. La première mesure de mon intégration à l'université, il y a 30 ans, fut la rétrogradation d'un échelon, puis pendant 18 ans exactement, l'avancement à l'ancienneté, soit un retard de carrière considérable par rapport à mes collègues restés au lycée. Cela constitue une dévalorisation tout à fait symptomatique du traitement des universitaires. Il faut dire que l'écart entre les disciplines est tout aussi hallucinant. Il n'est pas rare de voir des collègues devenir professeurs à moins de 35 ans dans certaines disciplines quand il leur faut attendre 15 ans de plus dans d'autres (l'âge moyen des candidats aux fonctions de professeur qualifié dans ma discipline est supérieur à 45 ans, il était de 49 ans en 2000). Avec le départ en retraite massif des enseignants issus du baby-boom, le résultat sera explosif.

D'ores et déjà, la situation n'est plus guère supportable. Si la promotion automatique des maîtres de conférences de 2^{ème} classe en maîtres de conférences de 1^{ère} classe est une très bonne chose, la promotion des professeurs est indigne : une promotion pour 22 promouvables l'an passé dans ma section, moins d'une promotion pour 30 cette année. Cela est scandaleux et de nature à décourager les enseignants les plus méritants.

Le pourcentage que nous demandons depuis longtemps : 10 % en classe exceptionnelle, 30 % en première classe, 60 % en seconde classe n'a rien de scandaleux. Mais les possibilités actuelles de promotion nous mettent dans une situation intenable.

Encore une fois, l'université actuelle ne tient que par le dévouement de ses membres les plus âgés. Rien, absolument rien (et surtout pas le taux ridiculement faible des candidats aux fonctions de responsabilité) n'indique que la situation soit durable.

Un autre aspect de la carrière doit être retenu, c'est la diversité des tâches d'un enseignant-chercheur et la totale disparité de la prise en compte de ces tâches, malgré des mesures récentes (primes pédagogiques et primes pour tâches administratives). Je ne prendrai qu'un exemple : dans ma discipline, les stages sont obligatoires pour les étudiants de licence et de maîtrise. Mais, alors que les stages et projets tutorés sont intégrés dans le calcul des charges des enseignants d'IUT, ils ne sont pris en compte dans les universités qu'à proportion de la plus ou moins grande richesse de la composante qui les emploie. Idem pour l'encadrement des mémoires, l'animation des relations internationales, etc. Cette disparité est inévitable compte tenu de la triple tâche initiale d'un enseignant-chercheur (enseignement, recherche et tâches administratives) : il faut donc prendre l'intégralité de ces tâches en compte dans l'établissement des services. C'est pourquoi, pour ma part, je ne suis pas du tout favorable à la diminution du service des jeunes MCF, réclamée par les syndicats, parce qu'elle ne ferait qu'accroître les actuelles inégalités.

c) L'évaluation des enseignants-chercheurs est un véritable serpent de mer qui déclenche inévitablement les passions.

Cette évaluation se fait au choix pour les changements de classe et par concours pour le changement de grade.

J'ai été pour ma part très satisfait de la récente automaticité du passage de la seconde à la première classe des maîtres de conférences, bien que certains de mes collègues, notamment dans les disciplines juridiques, s'en soient offusqués, précisément parce que cette automaticité les privait d'une possibilité d'évaluation des maîtres de conférences au bout de quelques années. Dans ma discipline, sur 98 maîtres de conférences de seconde classe fin 1999, il n'y avait qu'une seule personne dont le CNU, depuis une quinzaine d'années, refusait la promotion. Le pourcentage est négligeable.

L'accès au grade de professeur suppose une double évaluation : habilitation à diriger des recherches, puis qualification. Faut-il supprimer une de ces deux étapes et n'en conserver qu'une comme chez nos voisins ? La majorité de mes collègues estime que, du fait que les doctorats sont soutenus désormais par de jeunes gens (entre 27 et 35 ans dans ma discipline, en moyenne), il est tout à fait souhaitable que les maîtres de conférences qui souhaitent devenir professeurs aient à produire à la fois leur bilan scientifique et une œuvre de maturité. Il serait souhaitable en revanche d'harmoniser bien davantage les conditions et les exigences de l'HDR entre les établissements.

L'évaluation de l'enseignement est une tout autre affaire. Autant, cette évaluation me semble souhaitable, autant elle ne peut se limiter à l'évaluation des cours : une formation comporte des enseignements, certes, mais aussi une forme d'accueil des services de scolarité, l'accès aux ressources documentaires, etc. Je crois donc que le jour où nous parviendrons à cette évaluation, ce sera très bien, mais ce n'est pas pour demain, parce que cela passe aussi par une reconnaissance bien plus forte de l'énorme diversité et disparité des tâches des enseignants (cf. supra).

La recherche dans nos disciplines, grâce notamment au travail patient et considérable de Maurice Garden pendant une quinzaine d'années (la recherche universitaire en SHS lui doit énormément) s'effectue désormais quasi-totalement au sein d'équipes évaluées tous les 4 ans. Cette transformation a été capitale. Mais alors même que, jusqu'en 1994, l'évaluation était faite au sein de groupes d'études techniques et de groupes d'experts qui avaient une vision globale de l'ensemble, cette évaluation se fait désormais dans le cadre du contrat d'établissement. Si l'autonomie des établissements y gagne beaucoup, cette évaluation fait à coup sûr perdre une vision générale et se traduit par une très grande opacité des évaluations.

De la même façon, l'attribution des primes d'encadrement doctoral et de recherche s'est faite depuis sa création jusqu'en 1994 par ces groupes d'experts dont l'identité était connue et les critères publiés. Ce n'est plus le cas depuis 1994.

3) Les conséquences de réformes des études universitaires et de la recherche

a) En ce qui concerne la recherche, la réforme la plus importante est l'intégration des 3^{èmes} cycles au sein d'études doctorales. Il me semble encore prématuré d'en faire un bilan, parce que la taille et la composition de ces écoles doctorales est très variable d'un établissement à l'autre. Dans ma discipline, l'intégration aux écoles doctorales s'est faite dans des directions très différentes. Pour ne prendre que le cas de Lyon, les sciences de l'information et de la communication sont intégrées à des écoles comprenant des ensembles disparates :

- Lyon 1 : toutes les sciences humaines et sociales,
- Lyon 2 : les sciences du langage, les sciences de l'éducation et la psychologie clinique,
- Lyon 3 : la gestion (l'école s'appelle Management-Information-Finances),
- ENSSIB/INSA : l'informatique.

Ce cas n'est pas une exception et aucun de ces regroupements n'est insensé, mais cela conduit à un éclatement des perspectives et une relative perte de visibilité des caractères propres aux sections transversales créées en 1983 (c'est le groupe 12, que je préside) car ces disciplines sont déjà très interdisciplinaires dans leur conception même. La conséquence pour les emplois est encore peu nette parce que le recrutement des jeunes enseignants-chercheurs par les CSE est peu lié à la recherche dans nos disciplines, même si c'est d'abord l'activité de recherche qui préside à leur qualification : les enseignements dans des formations de type DEA sont de peu de poids dans l'ensemble et la réglementation (inégalement respectée) interdit à un enseignant de faire plus d'un tiers de son service en 3^{ème} cycle. Ce sont donc les exigences des autres cycles d'enseignement qui déterminent le choix des emplois.

b) Le trait le plus net de toutes les réformes récentes des études concerne la professionnalisation (IUP, licences professionnelles, DESS et bien-sûr de multiples diplômes d'université). Cela, en revanche, a eu un impact immédiat et considérable sur la nature et les profils des emplois mis au concours. Dans ma discipline, la prolifération des enseignements liés au multimédia et aux technologies de l'information en général, a généré un accroissement très sensible d'emplois liés aux techniques, avec deux effets divergents :

- d'une part, et on ne peut que s'en féliciter, une intégration très rapide des NTIC dans les formations, et donc une adaptation aux besoins de la

société : les étudiants de nos filières spécialisées sont préparés aux nouveaux outils ;

- de l'autre, une relative perversion de la nature des emplois, définis par des techniques plus que par des sciences. En d'autres termes, la banalisation prochaine de ces techniques risque de nous laisser dans dix ans avec un stock important d'enseignants dont la compétence initiale sera de moins en moins nécessaire : la société de l'information devrait imposer au contraire le recrutement d'enseignants soucieux des usages plus que des techniques. En ce domaine, il y a eu une relative dérive de ce qui est au cœur des emplois de type PAST (compétence professionnelle) vers les emplois universitaires. Cela est particulièrement net dans les secteurs non-spécialisés en information-communication : les intitulés et les profils des emplois y ont souvent été fixés dans une relative urgence et sans connaissance des acquis de la discipline. Pour aller vite, on privilégie le savoir technique et informatique alors que l'insertion des NTIC ne repose pas sur les machines mais sur les changements de comportements et d'organisation. Bref, l'innovation technique ne peut réussir que dans le cadre d'une innovation sociale. Cela impose, bien sûr, une compétence technique mais ne s'y réduit pas.

4) La mobilité et la valorisation de la recherche

Les mesures prises pour faciliter la mobilité internationale (bonification d'ancienneté par exemple) sont de peu d'effet parce que trop de contraintes restreignent la possibilité même de la mobilité : pour l'essentiel, la multiplicité des tâches des enseignants (dont leurs tâches administratives) interdisent à ceux (de tous âges) pour qui la mobilité serait la plus profitable, et la plus utile de l'université, de le faire. Pourtant, nous savons très bien l'effet de la fertilisation croisée que nous éprouvons lors de nos séjours dans d'autres universités ou des séjours dans nos équipes ou nos filières de collègues étrangers (beaucoup plus fréquents). Là encore, la solution majeure repose sur l'accroissement massif du nombre de CRCT à l'exemple des établissements anglo-saxons.

Nous avons fait dans le passé (de 1984 à 1987), l'expérience d'une mobilité obligatoire pour passer du corps des MCF au corps des professeurs. Personne à ma connaissance n'a regretté l'abandon de cette mesure, qui profitait surtout au tropisme parisien.

En ce qui concerne la valorisation de la recherche, je serai très bref, puisque les sciences humaines et sociales n'ont que rarement (les sciences économiques et la gestion tenant une place à part) les liens inévitables qu'ont les sciences expérimentales avec les acteurs économiques et industriels. La visibilité de la recherche, dans la société, s'en ressent. Ainsi, par exemple, le pôle universitaire lyonnais (universités et grandes écoles) a-t-il mis sur pied

une publication (Isotopes) destinée à valoriser les recherches faites à Lyon. Le bilan qu'en faisait la commission recherche de ce pôle il y a quelques semaines tient d'abord à ce qu'il y a un déséquilibre très fort entre la recherche expérimentale (seule recherche réellement visible par le grand public) et le reste de l'activité scientifique (ainsi, par exemple, nous relevions que, du côté des SHS, il y avait une valorisation facile de l'archéologie et de la phonologie – reconnaissance vocale oblige - et une très faible valorisation de la majorité du champ).

Il y a donc à mes yeux trois niveaux de valorisation :

- le premier est celui de la formation à la recherche par les bourses CIFRE : celui-ci est, dans ma discipline, assez faible, sauf en ce qui concerne l'informatisation de l'outil documentaire (intelligence économique et tout ce qu'on appelait naguère système experts, ou veille stratégique) ;

- le second est celui des contrats de recherche, qui sont tout de même l'activité régulière de nos équipes. Je n'en connais guère qui n'aient de lien régulier avec deux catégories d'acteurs : les collectivités territoriales (notamment les régions), d'autres administrations ou services publics ou parapublics, d'une part, des entreprises privées de l'autre. Pour ne prendre que le cas de l'équipe que je dirige, nous avons eu au cours du dernier plan quadriennal des contrats de recherche réguliers avec la région, la CCI de Lyon, la DRASS, et le CERTU (ministère de l'équipement), d'une part, et de l'autre, France Telecom, une télévision locale, un site de Rhône-Poulenc et le casino de Lyon. J'ajoute à cet ensemble les contrats qui réunissent plusieurs équipes françaises et/ou étrangères dans le cadre de contrats européens ou de contrats privés. Cette activité contractuelle, à peu près absente des SHS il y a 15 ou 20 ans, est devenue normale et quasi quotidienne ;

- le troisième est la mise en valeur publique des activités de recherche, soit par le biais de colloques, soit par le biais de notre participation directe à certaines instances locales, régionales ou nationales (pour exemple, nous sommes un nombre significatif d'universitaires de SHS à siéger actuellement au conseil de développement de l'agglomération lyonnaise). Dans ma discipline, encore une fois, la recherche nous met en contact inévitablement avec les opérateurs des médias qui sont à la fois nos interlocuteurs et nos partenaires et, peu ou prou, tous les acteurs économiques ou politiques intéressés au développement de la société de l'information. J'insiste sur ce point parce que la recherche en SHS comporte toujours plus ou moins une dimension politique ou citoyenne, qui nous met en rapport direct avec les problèmes de la cité ou de la société. Un chercheur de ma discipline est donc naturellement appelé à intervenir publiquement dans la cité. C'est à nos yeux une évolution extrêmement positive.

Là encore, on constate une évolution rapide et considérable dont on ne peut que se réjouir.

Un point noir cependant, propre à ma discipline, tient à l'absence totale de reconnaissance de notre existence par le CNRS. Il n'y a aucun laboratoire de la 71^{ème} section associé au CNRS, et la création récente d'une nouvelle section du CNRS baptisée STIC (sciences et techniques de l'information et de la communication) a été la source d'une immense déception, parce que les SHS en sont exclues. L'éducation nationale a raté le plan Informatique pour tous, il y a 15 ans, parce qu'elle a cru que c'était une affaire d'informaticiens. Il y a là un immense malentendu : la société de l'information n'est pas une affaire de tuyaux et de logiciels, mais d'innovation sociale, et si le Centre national d'études des télécommunications a été pendant 15 ans le principal soutien institutionnel de nos recherches sur la formation des usages, le CNRS, lui, nous ignore toujours.

C'est la raison pour laquelle je ne dis rien dans cette réponse des chercheurs, parce que nos seuls chercheurs sont vacataires, et liés temporairement à nos contrats de recherche, mais nous ne disposons encore d'aucun emploi de chercheur, ce que nos collègues étrangers ont quelque mal à comprendre, d'ailleurs.

M. Gérard Emptoz, président de la section 72
« Épistémologie, histoire des sciences et des techniques »

I.- Politique ministérielle de répartition des emplois en fonction des évolutions démographiques, des besoins de la recherche et des spécificités des établissements

Il convient d'indiquer que les problèmes, connus des autres sections du CNU, aussi bien de recrutement que de carrière, sont amplifiés dans la nôtre à cause de ses spécificités qui présentent des particularités.

Quatre d'entre elles peuvent être signalées ici :

1. La variété des spécialités scientifiques caractéristiques de la discipline représentée par la 72^{ème} section

Les spécialités sont l'histoire des mathématiques, de l'astronomie, de la physique, de la chimie, des sciences de la vie et de l'univers, des techniques et des industries, des sciences humaines et sociales, des disciplines médicales, ainsi que la logique, et l'épistémologie des sciences. Aucun n'est spécialiste de l'ensemble, et chaque enseignant-chercheur doit être reconnu dans sa spécialité, et donc évalué par des experts compétents au niveau de la section 72 du CNU. Cette section est donc très particulière car elle pratique l'interdisciplinarité par nécessité. C'est aussi là que se trouve l'origine de certains problèmes de reconnaissance par les institutions universitaires.

2. Une section qui ne représente pas tous les enseignants-chercheurs dont la recherche, aussi bien que l'enseignement, se rapporte à la 72^{ème} section, ne sont pas tous, loin de là, rattachés à cette section. En particulier, plusieurs sont rattachés à la philosophie (17^{ème} section), ou à leur discipline d'origine (sections de mathématiques, physique, chimie, biologie, etc.).

Par ailleurs, à côté des universités, le CNRS a aussi plusieurs équipes reconnues en histoire et philosophie des sciences et des techniques, et les plus importantes sont regroupées à Paris. Mais on trouve aussi de nombreux chercheurs isolés dans des équipes dont la spécialité n'est pas toujours l'histoire des sciences.

3. Une section où la moyenne d'âge est très élevée par manque de recrutement

La moyenne d'âge des personnels titulaires en 2001 est la suivante : professeurs (PR) = 57 ans ; maîtres de conférences (MC) = 52 ans. Les plus jeunes d'entre eux ont 36 ans. La 72^{ème} section a des effectifs assez faibles par rapport aux autres sections. Le nombre d'enseignants rattachés à la 72^{ème} section est actuellement de 22 PR et 33 MC, soit 55 titulaires. Ces chiffres n'ont guère changé depuis trois ans.

4. Une politique ministérielle trop timide

Dans certaines universités, la discipline a pu se maintenir grâce à des DEA, mais, par contre, au niveau des premiers et seconds cycles, les enseignements restent extrêmement limités. L'existence de maquettes où il est prévu d'introduire, depuis plusieurs années, un enseignement d'histoire des sciences et des techniques, n'est guère suivie d'effets ; d'autre part, les IUFM n'ont pas su intégrer cet enseignement de manière systématique dans les cursus des futurs professeurs de matières scientifiques et techniques, alors qu'une demande est manifeste.

La politique ministérielle a entériné des demandes universitaires en nombre très limité faute de véritable intégration de l'histoire des sciences dans les cursus scientifiques. Les offres d'emploi restent faibles depuis plusieurs années. Ainsi, en 2000, il y avait, au titre de la 72^{ème} section, 4 postes de maîtres de conférences vacants ou susceptibles de l'être, et 3 postes de professeurs ; en 2001, c'est encore moins : 3 postes MC et 1 poste PR.

Toutefois, au cours de ces deux années, ont été créés par le ministère, à titre exceptionnel (voir les propositions présentées par le rapport Lecourt, voir infra), 5 postes MC en 2000 et 5 postes PR en 2001. Cette politique volontariste a été ressentie très positivement par la communauté concernée, car elle a redonné du sang neuf aux équipes existantes et conforté des initiatives souvent fragiles à l'intérieur des facultés scientifiques ou médicales.

II.- Les problèmes rencontrés à l'occasion du recrutement, du déroulement de carrière, et l'évaluation des enseignants-chercheurs de la section

On peut essayer de relier les éléments précédents, pour montrer l'existence de cercles vicieux :

- Une réforme qui ne prévoit pas un recrutement d'accompagnement ne pourra pas être appliquée, et cette impossibilité aura pour conséquence, à court et moyen terme, l'abandon de cette réforme (on pourrait parler ici des propositions avortées comme celles du rapport Bourdieu) ; c'est pourquoi les

propositions du rapport Lecourt tentent d'éviter une telle situation avec une politique volontariste de création de postes de maîtres de conférences.

- Les recherches structurées dans le domaine étant menées essentiellement au sein de laboratoires du CNRS, c'est là que l'on trouve les jeunes chercheurs, et non dans les universités qui, elles-mêmes, manqueront d'enseignants dans le domaine. Les équipes reconnues (labellisées) sont trop peu nombreuses actuellement pour que soient offerts aux enseignants-chercheurs de réels moyens de faire des recherches de haut niveau.

- Une section sans recrutement est une section où les possibilités de carrière sont faibles, et une section où ces possibilités sont faibles n'est pas attractive pour les chercheurs ou les enseignants-chercheurs (ainsi, les universitaires, dans des sections scientifiques, préfèrent y rester, les patrons préfèrent essayer de recruter dans leurs laboratoires).

Parallèlement, on note la « vieillesse » du recrutement (40 ans en moyenne pour les maîtres de conférences, d'après une étude récente faite par un membre de la 72^{ème} section). Cela semble en partie dû au manque de postes durant une vingtaine d'années. Un nombre de postes insuffisant et peu d'avancement dans la carrière ont découragé les jeunes candidats.

A titre d'exemple, un problème lié au déroulement des carrières est survenu en 2000, lorsque le ministère n'a octroyé aucune promotion pour l'ensemble des personnels promouvables de la 72^{ème} section. Ceci a suscité une réclamation de la part du bureau de la section auprès du ministre, puisque cet événement survenait au moment même où il venait de faire état des créations de postes suite au rapport Lecourt. Dans sa réponse, le ministre indiquait les raisons techniques qui l'avaient amené à ce résultat, dont le mode de calcul est sans doute valable pour des sections nombreuses, mais visiblement pas adapté à la nôtre. Nous avons obtenu finalement deux promotions, une pour un maître de conférences et une pour un professeur, après un examen approfondi des dossiers par la section.

Ceci souligne les hésitations que peuvent avoir certains collègues pour un rattachement en 72^{ème} section, faute de l'assurance d'une carrière « normale ».

III.- Les conséquences pour la gestion de ces personnels des différentes réformes des études universitaires et de la recherche, introduites depuis une dizaine d'années

En notre domaine, la réforme des DEUG scientifiques introduite par F. Bayrou aurait pu apporter une ouverture vers l'histoire des sciences avec l'instauration d'une unité de valeur de culture générale. Cela n'a pas donné de résultats tangibles au niveau des postes mis au concours, faute de politique au

sein des universités pour prendre l'histoire des sciences comme un élément incontournable de la culture des scientifiques dans le monde actuel (voir le rapport Lecourt à ce sujet).

En effet, le rapport de Dominique Lecourt, dressé en 1999 à la demande du ministre Claude Allègre, a joué récemment un rôle essentiel pour tenter de donner à notre discipline, à l'instar de ce qui se passe dans plusieurs pays étrangers, la place qu'elle mérite, en particulier dans les cursus de sciences et de médecine. Sur la base des propositions du rapport Lecourt, le ministère a décidé de créer 5 postes de maîtres de conférences par an pendant trois ans (projet ramené ensuite à deux ans), pour la mise en place dans les premiers cycles des facultés des sciences et des facultés de médecine, des enseignements en histoire et philosophie des sciences et des techniques. Cette initiative a offert des débouchés à des candidats doublement compétents, qualifiés en 72^{ème} et/ou en 17^{ème} sections (philosophie) et ayant une formation scientifique.

Il convient de noter qu'au même moment, le CNRS ne semble pas donner à la discipline toutes les possibilités de se développer en relation avec les disciplines historiques, scientifiques ou philosophiques. La pluridisciplinarité n'est pas toujours facile à mettre en œuvre compte tenu de l'organisation actuelle des instances de tutelle.

IV.- Conséquences des mesures destinées, d'une part, à favoriser la mobilité des enseignants-chercheurs (France et étranger), et, d'autre part, à promouvoir la valorisation de la recherche

Il semble que la question de la balance entre recrutements dans les universités et dans les laboratoires est importante. Elle joue aussi bien sur la qualité de la recherche (il semble qu'un ancrage plus universitaire ouvrirait de nouvelles pistes pour la recherche et pour la diffusion d'une culture scientifique), que sur celle de l'enseignement (car il est clair qu'une activité de recherche vivifierait particulièrement l'enseignement).

On pourrait imaginer, à partir de là, des réformes aussi bien sur les cursus que sur les recrutements, qui viseraient à favoriser la recherche universitaire (en particulier en province).

Parmi les mesures possibles, des demandes spécifiques seraient à formuler. Ainsi, par exemple, des universitaires pourraient avoir une charge d'enseignement traditionnel plus faible que dans le cas général, afin de pouvoir se consacrer à la création de nouveaux thèmes de recherche. Il en serait de même dans le but de contribuer à la diffusion de la culture scientifique. Des expériences locales montrent qu'il est possible de prendre de telles initiatives à condition qu'on leur donne un peu de soutien.

PRÉSIDENTS DE SECTIONS DU CNRS

**M. Amand George, président de la section 5
« Matière condensée : organisation et dynamique »**

1. Politique ministérielle de répartition des emplois, en fonction des évolutions démographiques, des besoins de la recherche et des spécificités des établissements.

Avant tout, il faut que l'effort global - le nombre de postes total - soit suffisant. Il n'y a pas de secteurs pléthoriques que l'on pourrait réduire au profit de domaines émergents jugés prioritaires. Développer les sciences du vivant ou les sciences de l'information bien sûr ! Le faire au détriment des mathématiques, de la physique ou de la chimie, sûrement pas. Ce serait un marché de dupes.

Déterminer à l'avance les besoins de chaque grand domaine, prévoir les évolutions, voire les ruptures, c'est très difficile. Je crois qu'une grande modestie s'impose. Je crois aussi que les étudiants et les jeunes collègues sont très capables de discerner les secteurs d'avenir et de s'y engager, en entraînant d'ailleurs avec eux des chercheurs confirmés.

Encore faut-il, pour développer un domaine nouveau, qu'existent une formation de base adaptée et un nombre suffisant de candidats potentiels : afficher trop brutalement et sans préparation une priorité vers un secteur donné risque, faute d'un « vivier » suffisant, d'aboutir à des recrutements médiocres de chercheurs qui seront par la suite incapables de renouveler leurs thématiques.

D'autre part, piloter la recherche fondamentale à partir des besoins socio-économiques n'est pas une bonne idée. Là encore, sous le prétexte louable d'accélérer le passage de la recherche aux applications, on risque de rigidifier les filières et de stériliser le chercheur. Même si cela peut paraître un privilège exorbitant au regard des exigences de la plupart des autres métiers, il faut laisser au chercheur une réelle liberté, tout en lui accordant les moyens nécessaires à son travail.

Je crois que l'on gagnera à être exigeant quant à la qualité, à la détermination, à la passion des personnes recrutées sur des emplois de chercheurs mais sans les orienter trop précisément vers un secteur donné.

S'agissant des enseignants-chercheurs, les recrutements doivent tenir compte à la fois des besoins d'enseignement et des priorités des laboratoires. C'est souvent difficile à concilier. Je crois qu'il n'est ni possible ni souhaitable, de faire coïncider trop strictement matières enseignées et activité personnelle de recherche. Nos jeunes collègues ont une formation assez solide et assez large pour bien enseigner dans différents domaines et être créatifs en recherche... à condition que les charges d'enseignement soient raisonnables. Je crains qu'elles ne soient actuellement souvent excessives pour les maîtres de conférence. Le résultat est qu'ils font trop peu de recherche, ce qui à terme nuit à leur culture et diminue leur capacité à se renouveler.

2. Problèmes rencontrés à l'occasion du renouvellement, du déroulement de carrière et de l'évaluation des chercheurs et des enseignants-chercheurs.

Pour les chercheurs CNRS, les procédures actuelles, dans notre domaine disciplinaire, garantissent des recrutements de très haute qualité. Les candidats reçus au concours de chargé de recherche sont tous pourvus de très bonnes bases, très désireux de faire ce métier. Tous ont dû faire la preuve de leur autonomie comme de leur aptitude à un travail en équipe.

En contrepartie de cette période longue de probation (thèse, post-doc), ils occupent leur premier emploi professionnel à un âge déjà avancé, souvent près de trente ans.

Au regard des qualités requises à l'embauche, le déroulement de la carrière au CNRS est totalement déraisonnable. Si la 1^{ère} classe des chargés de recherche est atteinte rapidement, en 3 ou 4 ans, l'accès au corps de directeurs de recherche (DR2) est trop long et trop incertain : le nombre de postes ouverts est si faible au regard des besoins que le succès relève presque du hasard. C'est très injuste, très frustrant et totalement décourageant pour les chercheurs.

Pour ceux qui ont franchi ce barrage, la suite est également très difficile et l'accès à la 1^{ère} classe des DR a aussi un fâcheux caractère aléatoire, malgré les compétences et le souci d'objectivité des instances d'évaluation.

J'estime que, pour améliorer cette situation, il faudrait pour notre section au moins 8 postes de DR2 par an pendant 4 ans, au lieu de 6 cette année (et de 5 l'an dernier), et 4 postes de DR1 par an (au lieu de 2 et peut-être 3 cette année), également pendant 4 ans. Au bout de 4 ans, on pourrait faire un nouveau point.

S'agissant de l'évaluation, le fonctionnement du comité national n'est sûrement pas parfait mais il présente nombre d'avantages : caractère collectif

des appréciations, ce qui réduit les passe-droits et les erreurs ; mise en concurrence des personnels comme des laboratoires, au niveau national ; transparence, les rapporteurs et les membres des sections étant connus de tous ; souci de prendre en compte les divers aspects du métier de chercheur et d'éviter une évaluation faussement objective qui consisterait, par exemple, à compter les publications sans chercher à en apprécier la portée...

La nouvelle formule des comités d'évaluation des laboratoires, donnant plus de poids et de temps aux experts, est un progrès. Il reste à mieux articuler comités d'évaluation et sections du comité national, les premiers formulant des jugements ponctuels que les secondes peuvent replacer dans le contexte national.

Je ne suis pas compétent pour juger du recrutement et des carrières des enseignants-chercheurs universitaires, qui relèvent du CNU et des commissions de spécialistes locales, lesquelles ont actuellement le pouvoir de décision finale en matière de recrutement.

J'avoue ma préférence personnelle pour une évaluation au niveau national, comme c'est pratiqué au CNRS, tout en reconnaissant que ce système est très lourd à mettre en œuvre dans les universités. Actuellement, le comité national n'évalue l'activité des enseignants-chercheurs que de façon assez globale et superficielle à l'occasion de l'évaluation des laboratoires associés au CNRS. Les tentatives faites il y a quelques années pour généraliser chez les enseignants-chercheurs les fiches annuelles d'activité n'ont guère été suivies d'effet.

3. Conséquences pour la gestion des personnels des différentes réformes des études universitaires et de la recherche, introduites depuis une quinzaine d'années.

Plusieurs évolutions à mon sens positives peuvent être mentionnées.

a) La séparation entre chercheurs type CNRS et enseignants-chercheurs universitaires s'atténue, au moins parce que de nombreux jeunes chercheurs s'investissent dans l'enseignement, à temps partiel mais significatif.

Du côté des enseignants-chercheurs, la possibilité d'accueil en délégation au CNRS compense un peu la lourdeur des services et permet aux maîtres de conférences de faire une ou deux années de recherche à temps plein. Ces possibilités pourraient être accrues et être offertes plusieurs fois à la même personne au cours de sa carrière.

b) La contractualisation quadriennale ministère/universités/CNRS est une bonne chose. Cela simplifie la tâche des responsables d'unité qui

connaissent pour 4 ans la hauteur de leur soutien financier de base. Cela a aussi amélioré l'implication des chercheurs CNRS dans les universités et sensibilisé les universitaires aux exigences de la recherche scientifique.

c) Le remplacement de la thèse d'Etat par l'habilitation à diriger des recherches (HDR) est aussi un progrès. Cela rend les chercheurs beaucoup plus rapidement disponibles à un travail d'équipe et facilite la mobilité thématique.

d) La mentalité des chercheurs me semble avoir évolué. Ils sont plus sensibles aux attentes de la société en général et consacrent plus de temps à rendre leur activité compréhensible par les non-spécialistes. Je crois aussi que les interactions avec le monde de l'entreprise sont beaucoup plus nombreuses et naturelles, même si les impératifs respectifs sont souvent difficiles à concilier.

Parmi les évolutions négatives, je vois l'alourdissement des charges d'enseignement des maîtres de conférence déjà cité.

Dans un tout autre ordre d'idée, l'application stricte d'un code des marchés totalement inadapté au fonctionnement de la recherche occasionne une fantastique déperdition d'énergie dans les laboratoires !

4. Conséquences des mesures destinées, d'une part, à favoriser la mobilité des chercheurs et enseignants-chercheurs, tant en France que vers l'étranger, et, d'autre part, à promouvoir la valorisation de la recherche.

Il est assez largement reconnu aujourd'hui qu'un jeune ne doit pas être recruté dans son laboratoire de thèse sans avoir, au minimum, effectué un « post-doc » à l'étranger. Beaucoup de laboratoires se sont convaincus qu'ils avaient intérêt à recruter des chercheurs formés ailleurs. Cela me paraît très sain et doit continuer à être encouragé, pour éviter un retour à la facilité antérieure.

Ceci étant, il y a beaucoup à dire sur la mobilité. La mobilité géographique, comme on dit, ne garantit pas l'ouverture d'esprit vers l'extérieur. En revanche, de nombreux chercheurs ont su rester créatifs, se renouveler, être influents dans leur communauté sans changer d'affectation.

Dans notre communauté, les très grands équipements, comme les centres de rayonnement synchrotron, aident puissamment aux interactions entre chercheurs et à une saine émulation.

La mobilité des chercheurs n'est pas toujours immédiatement bénéfique aux laboratoires : une thématique forte tient souvent à la présence

d'un meneur qui anime toute une équipe. Le départ de ce meneur pose le problème du devenir des autres membres de l'équipe, une situation difficile à maîtriser dans un laboratoire.

Quant à la mobilité dite thématique, elle est au moins souvent le résultat d'une évolution lente que le fait de ruptures.

Il faut se garder des solutions simples. Une obligation de mobilité pour accéder au grade de DR, par exemple, ferait à mon avis plus de mal que de bien à la recherche.

Malgré l'évolution lente rapprochant CNRS et universitaires, on doit constater l'échec des tentatives pour faire passer des chercheurs dans le corps des enseignants. C'est à mon sens dommage mais très compréhensible : les universitaires ont pu légitimement s'inquiéter d'une arrivée en nombre de chercheurs mal préparés à l'enseignement, mais bien placés pour des promotions, étant donné l'importance de la production scientifique pour l'avancement dans l'enseignement supérieur. D'où des conditions excessives mises à la recevabilité des candidatures qui ont suffi à décourager les chercheurs qui auraient pu être tentés.

La mobilité des chercheurs vers l'entreprise est, je dois le reconnaître, rarissime dans notre domaine. La valorisation de la recherche est rarement faite par les chercheurs eux-mêmes. Dans ce domaine, je vois peu de progrès récents. La pire des choses serait que les chercheurs se consacrent à des sujets mal posés ou hors de leurs compétences pour satisfaire à tout prix à une sorte d'obligation morale de faire du travail « utile ». Une autre dérive qui guette le chercheur tenté par la valorisation est l'amateurisme qui ne peut conduire qu'à l'échec.

Je dois reconnaître que peu, parmi les chercheurs que nous évaluons, peuvent faire état de réelles actions de valorisation industrielle.

5. Réformes souhaitables dans ce domaine.

Un des points très préoccupants pour l'avenir est la désaffection des étudiants pour les sciences dites dures comme la physique. C'est d'autant plus surprenant pour les chercheurs qu'eux-mêmes savent bien à quel point leur discipline évolue constamment, avec la mise au point de nouveaux outils, de nouveaux concepts, etc.

Comment rendre la recherche et la science attractives pour les jeunes ? Peut-être pourrait-on impliquer davantage les laboratoires dans la formation des lycéens et des collégiens. Je suis convaincu que beaucoup de nos collègues répondraient favorablement à ce genre de demande.

Plusieurs voies ont été proposées plus haut pour rendre la recherche française plus efficace. Je crois qu'une des conditions du succès est la continuité. Les à-coups désorientent dans un secteur d'activité où beaucoup de persévérance est souvent nécessaire pour aboutir.

Pour le recrutement des personnels, le déroulement des carrières, le remplacement des départs à la retraite, il faut programmer sur plusieurs années, en concertation avec les secteurs de la recherche, annoncer les décisions et s'y tenir !

Je m'aperçois que je n'ai parlé que des chercheurs et des enseignants-chercheurs. Le rôle des ingénieurs et techniciens de la recherche est essentiel dans les laboratoires, au moins dans nos disciplines.

Il y a eu dans ce domaine une dégradation continue depuis plusieurs années. Il y a aussi de fortes disparités dans les carrières des ingénieurs et techniciens, selon qu'ils dépendent du CNRS ou des universités. Améliorer et organiser l'emploi des ITA de recherche est nécessaire.

**M. Paul-Alain Rolland, président de la section 8
« Électronique, semi-conducteurs - Photonique – Génie
électrique »**

1) La politique ministérielle de répartition des emplois, en fonction des évolutions démographiques, des besoins de la recherche et des spécificités des établissements.

a) Le grand nombre de départs à la retraite qui se manifestent depuis 2 ans et qui devraient se poursuivre à un rythme soutenu jusqu'en 2006 pose le problème du renouvellement de la population de chercheurs, des enseignants-chercheurs et des ITA/IATOS.

Si, au niveau de l'éducation nationale, les laboratoires associés au CNRS parviennent en général à conserver les postes d'enseignants-chercheurs correspondant aux départs en retraite (prime à la recherche), le manque d'anticipation dans la programmation des emplois a créé un double problème :

- un recrutement important ponctuel et non étalé dans le temps qui ne permet pas toujours un recrutement optimal à une période où l'on assiste à une certaine désaffection pour les disciplines scientifiques ;

- une limitation de la mobilité géographique au vu du nombre de postes disponibles au niveau local.

Par contre, dans certains établissements qui développent une réflexion sur leur évolution à moyen et long terme, cet afflux de postes peut-être l'occasion d'un redéploiement thématique bénéfique correspondant à la politique et aux spécificités locales, incluant bien-sûr les besoins en enseignement non nécessairement compatibles avec les priorités en recherche.

Enfin, l'absence de lissage dans le temps (avec anticipation, bien sûr) du renouvellement des postes va créer un pic dans la pyramide des âges.

Au niveau du CNRS, le renouvellement des postes de chercheurs partant à la retraite n'est pas assuré, car seule la réussite d'un candidat au concours de recrutement permet de maintenir l'effectif. Sans que cela devienne systématique, une meilleure prise en compte des besoins des laboratoires, reconnus pour leur qualité scientifique, pourrait conduire à un fléchage salutaire des postes mis au concours chaque année.

Concernant les ITA et IATOS, si le CNRS a fait un effort important de création ou de renouvellement des postes ces toutes dernières années, il n'en est pas de même pour l'éducation nationale.

b) Les besoins de la recherche sont difficiles à définir précisément très à l'avance. Les établissements d'enseignement supérieur ont leur propre politique de recherche qu'ils font remonter au ministère. Les laboratoires de recherche ont également leur propre plan de prospective à moyen et long terme. Ceux qui sont examinés par le comité national doivent développer des thématiques de recherche en cohérence avec la politique scientifique de leur département de rattachement. Au niveau du comité national, chaque section contribue à la rédaction des rapports de conjoncture et de prospective dans leurs champs disciplinaires, et cette année, suite à la création du département STIC, les sections relevant de ce département réfléchissent également à la stratégie à mettre en place pour le développement des STIC au niveau national (thématiques, interdisciplinarité, recrutement, sciences et société, espace européen de recherche...). Cette réflexion est en cours à l'heure actuelle et il faut noter que c'est la première fois au CNRS que des sections sont aussi étroitement associées à la politique d'un département.

De façon plus générale, le CNRS et les laboratoires de recherche universitaires ont vocation à développer des recherches amont quelque soit le champ disciplinaire concerné. S'il apparaît souhaitable que les besoins de recherche prennent en compte les perspectives et demandes économiques ou sociales, il faut néanmoins préserver un potentiel de recherche significatif dans des domaines apparemment plus éloignés de développements économiques à court terme.

Une collaboration plus structurée entre le CNRS et la MSU - la situation semble s'améliorer depuis quelques mois - permettrait une meilleure définition des axes stratégiques et/ou prioritaires de la recherche nationale et donc des moyens tant humains que matériels à déployer. La section 08 a, à ce titre, et en accord avec sa direction scientifique, ouvert sa session d'automne (examen des laboratoires et des chercheurs) à un représentant de la MSU2. Ce rapprochement entre les instances ministérielles et le CNRS devrait permettre de plus de maintenir un potentiel de recherche et d'enseignement plus équilibré par l'embauche régulière de chercheurs et/ou enseignants-chercheurs, indispensable pour le maintien du dynamisme des laboratoires.

2) Les problèmes rencontrés à l'occasion du recrutement, du déroulement de carrière et de l'évaluation des chercheurs et enseignants-chercheurs, notamment au regard des spécificités statutaires de ces corps et de l'autonomie des organismes de recherche et des universités.

Recrutement :

Maîtres de conférence et Professeurs : trop de recrutements locaux favorisés par le grand nombre de postes libérés par les départs en retraite.

Chargés de Recherche : recrutement tardif des jeunes chercheurs qui effectuent souvent plusieurs stages post-doc pour constituer et surtout « épaissir » leur dossier. Peut-être faudrait-il un peu minimiser l'importance de la publimétrie lors des concours de recrutement. Ceci est malheureusement lié au faible nombre de postes ouverts ces dernières années. Exception en 2001 avec 70 postes créés (35 chercheurs, 35 ITA) affectés principalement aux départements STIC et SDV. Cependant, malgré l'augmentation du nombre de postes, la pression (nb de candidats/nb de postes) reste sensiblement constante.

Le nombre de candidats très important dans certaines sections (plus de 180 en 08 et plus de 300 en 07 pour les concours CR 2001) rend difficile l'organisation matérielle de ces concours. Il serait souhaitable de pouvoir effectuer un premier tri sur dossiers et ne convoquer à l'audition que les meilleurs candidats. Malheureusement, pour cela, il faudrait modifier les textes de loi régissant les concours de la fonction publique. Ce point mérite cependant une réflexion urgente car il en va de l'efficacité des jurys d'admissibilité. Comment, en effet, interclasser de façon absolument objective des candidats dont les auditions se sont étalées sur plus de 4 jours ?

Déroulement de carrière :

Période faste actuellement pour la promotion des enseignants-chercheurs au vu des nombreux départs en retraite.

Dans le même temps, les chercheurs CNRS souffrent d'un blocage de carrière lors des passages CR1-DR2 et DR2-DR1 au vu du faible nombre de postes mis au concours. En 2001, le nombre de postes a augmenté d'environ 30 %, ce qui est significatif pour les concours DR2 (8 postes en 2001 en section 08) mais insignifiant pour les concours DR1 (toujours 1 à 2 postes en section 08 car 1 à 2 promotions les années précédentes). Si le blocage relatif CR1-DR2 peut s'expliquer ou se justifier (ce qui n'est pas le sentiment de la section 08) par une incitation à la mobilité, qui pose par ailleurs d'autres problèmes [cf. 4)], le blocage DR2-DR1 est incompréhensible car il s'agit à ce niveau de chercheurs confirmés dont les dossiers sont pour la plupart excellents et dont le CNRS a absolument besoin pour développer et encadrer ses recherches. Geneviève Berger, directrice générale du CNRS, a elle-même considéré qu'il s'agissait d'un « mauvais niveau de blocage ». Il conviendrait

de remédier au plus vite à ce problème générateur de frustrations et de découragement qui nuisent, à la longue, au bon déroulement des activités de recherche dans certains laboratoires.

Pour une meilleure égalité entre les chercheurs et enseignants-chercheurs, il serait souhaitable de créer une catégorie hors-classe pour les CR1 comme il en existe une pour les MC1.

Évaluation :

Le CNU gère la carrière des enseignants-chercheurs sans évaluer les laboratoires d'appartenance. Cette évaluation est satisfaisante.

Le rôle du comité national est plus complexe puisqu'il effectue une évaluation globale, laboratoire plus chercheurs CNRS. Ce comité a maintenant acquis une longue expertise dans ce domaine, et arrive à prendre en compte les différents aspects de la recherche (scientifique, géographique, humain, priorités thématiques...). Rien n'est parfait, certes, mais le comité national de la recherche est sans conteste une instance d'évaluation efficace et objective reconnue à juste titre au plan national et international. Son principal problème lors des promotions réside dans le faible nombre de postes offerts, rendant l'évaluation comparative des candidats extrêmement difficile, à l'exception des promotions CR2-CR1, quasi automatiques (à condition que les candidats aient rempli leur mission, ce qui est à ce jour, le cas général en section 08). Ici encore, le blocage des carrières pour les promotions DR2-DR1 pose un réel embarras scientifique et humain aux commissions.

La généralisation des unités mixtes de recherche avec des fiches individuelles à remplir par les enseignants-chercheurs est un réel progrès dans l'évaluation globale des unités et devrait contribuer à une collaboration accrue entre la MSU et le CNRS. Pourquoi pas des sessions d'automne du comité national (évaluation des laboratoires et chercheurs) totalement ouvertes à la participation de représentants de la MSU ? Ceci permettrait de mieux comprendre le métier complexe qu'exercent les enseignants-chercheurs souvent écrasés par l'alourdissement des charges d'enseignement, principalement les jeunes MC, qui les pousse de plus en plus à demander une délégation au CNRS. Ce problème est réel car le ministère de l'éducation nationale annonce un chiffre alarmant de plus de 60 % d'enseignants-chercheurs non rattachés à un laboratoire de recherche. C'est un vivier important qu'il conviendrait de remotiver.

3) Les conséquences pour la gestion de ces personnels des différentes réformes des études universitaires et de la recherche, introduites depuis une dizaine d'années.

La contractualisation des unités, établissements et organismes de recherche a eu un effet bénéfique à la fois pour les enseignants-chercheurs qui se sentent plus impliqués dans leurs structures, et pour les écoles doctorales dont la responsabilité a été accrue, ce qui favorise une meilleure définition de la politique de recherche locale avec une meilleure perception de l'interdisciplinarité qui a du mal à se frayer un chemin dans notre paysage de recherche national, bétonné par les différentes sections du CNU et du CNRS. A ce niveau, un effort important est à faire notamment pour les disciplines scientifiques aux frontières. L'interdisciplinarité ne se décrète pas, elle ne peut résulter que d'un long travail en commun sur le terrain.

4) Les conséquences des mesures destinées, d'une part, à favoriser la mobilité des chercheurs et enseignants-chercheurs, tant en France que vers l'étranger, et, d'autre part, à promouvoir la valorisation de la recherche.

La mobilité est un bon concept à condition de ne pas « déshabiller Paul pour habiller Jacques ».

Les mesures d'incitation à la mobilité des chercheurs CNRS qui se sont manifestées, lourdement ces dernières années, ont été très mal vécues par les intéressés qui y ont vu une volonté de dégraissage du CNRS plutôt qu'une mesure incitative positive. Les blocages volontaires (?) au niveau des passages CR1-DR2 et DR2-DR1 ont eu un effet profondément démotivant, et encouragé le syndrome conjoncturel du professeur chez certains chercheurs CNRS. Ceci s'est traduit par une demande massive de qualification aux fonctions de professeurs et de chercheurs CNRS, mal vécue par les enseignants-chercheurs, qui y voient une concurrence déloyale bien que conjoncturelle (il y a 20 ans, le phénomène inverse était observé). Le plus grave problème posé par cette mobilité unilatérale pour les laboratoires est la perte d'un poste à chaque mutation (les chercheurs CNRS partants ne sont pas remplacés), et la baisse d'activité scientifique du chercheur, qui passe d'un régime 100 % recherche à un régime 50 % enseignement/50 % recherche. Il ne faut pas empêcher ce type de mobilité mais prendre des mesures pour qu'il soit bilatéral.

La mobilité vers l'entreprise est très différente suivant les champs disciplinaires, mais reste assez faible en moyenne. La différence des métiers explique peut-être cela, mais cette mobilité est à encourager en reconnaissant le droit à l'erreur et le retour non pénalisant dans le giron du CNRS des chercheurs ayant tenté, sans succès, cette expérience. Le plus important dans ces échanges réside dans le transfert des connaissances et de technologies, et

le renforcement des liens entre la recherche amont et les retombées économiques. Signalons cependant que bien que limitée, cette mobilité a connu quelques succès significatifs en section 08.

La création d'entreprise est aussi un problème délicat. Sans accompagnement financier et technologique, une telle entreprise est hasardeuse dans les champs disciplinaires de la 08. Ceci explique que l'ex-CNET ait mieux réussi que le CNRS. Si la création de jeunes pousses industrielles fait partie des missions du CNRS, qu'on lui donne alors les moyens de mener à terme cette activité. La section 42 (valorisation) a disparu au CNRS, charge aux différentes sections de prendre en compte cet aspect de la recherche pour les promotions.

Une section « Valorisation » réactualisée avec des moyens adéquats pourrait créer les conditions incitatives à des créations d'entreprise durables sans tomber dans l'assistance (ou l'assistanat) qui tue les projets. Grâce aux nouveaux décrets concernant ce secteur, une politique conjointe des laboratoires et du CNRS impulsée par l'Etat pourrait aboutir à des réalisations significatives dans des domaines frontières entre la recherche amont et les applications industrielles. Là encore, il conviendrait de reconnaître aux chercheurs téméraires le droit à l'erreur souvent liée à une inadéquation avec le divin concept actuel « time to the market ».

5) Les réformes souhaitables dans ce domaine.

Les métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche doivent impliquer des acteurs compétents et passionnés. Encore faut-il qu'ils le restent. Le déficit de structures administratives qualifiées affectées aux laboratoires (gestion des finances, des contrats, des personnels ITA ou IATOS, secrétariat général, coordination avec les établissements et les projets ou réseaux de recherche nationaux ou européens...) fait que les chercheurs et surtout les enseignants-chercheurs sont sur tous les ponts. Ceux qui ne se découragent pas effectuent des multitudes de tâches pour lesquelles ils ne sont pas toujours très compétents, et des semaines de 60 à 70 heures de travail, loin des 35 heures prônées actuellement (et qu'ils ne souhaitent d'ailleurs pas).

Une profonde réforme serait souhaitable pour :

Remotiver les 60 % d'enseignants-chercheurs non rattachés à un laboratoire de recherche.

Atteindre un juste équilibre volontaire enseignement-recherche en fonction des capacités et personnalités des enseignants-chercheurs, voire des chercheurs CNRS.

Donner aux laboratoires de recherche reconnus les moyens humains pour leur gestion administrative, sans faire appel aux chercheurs ou enseignants-chercheurs pour des tâches pour lesquelles ils ne sont pas forcément compétents.

Renforcer la synergie CNRS-MSU pour le développement de la recherche au plan national.

Développer une action forte pour attirer plus de jeunes diplômés vers les secteurs de la recherche scientifique (effort commun des laboratoires, des organismes de recherche et des ministères compétents, qui devrait être coordonné au niveau national).

Assurer aux chercheurs et enseignants-chercheurs des salaires décents en début de carrière et des possibilités de promotion comparables à celles du secteur privé, sans blocage conjoncturel (DR2 → DR1) non justifié.

M. Pierre Alart, président de la section 9
« Mécanique - Génie des matériaux - Acoustique »

1. La politique ministérielle de répartition des emplois, en fonction des évolutions démographiques, des besoins de la recherche et des spécificités des établissements

Chercheurs

Le renouvellement d'une population de chercheurs CNRS, dont l'âge moyen augmente, exigeait certainement une programmation des emplois avec une certaine anticipation afin de pas reconstituer lors des forts départs à la retraite entre 2000 et 2010 une « bosse » dans la pyramide des âges. Tel n'a pas été le cas ou tout au moins insuffisamment.

Les besoins de la recherche sont difficiles à déterminer très à l'avance ; au mieux peut-on discerner, à l'occasion de l'analyse de la conjoncture scientifique, au sein d'un champ disciplinaire comme celui de notre section, les thématiques émergentes. Le faible niveau de recrutement lors du mandat du comité national de 1995 à 2000 nous a permis seulement d'opérer quelques recrutements sur cette base, sur postes fléchés (génie mécanique, microsystemes, système de production, vibrations et systèmes actifs) ou dans le concours général à notre initiative (acoustique picoseconde, milieux granulaires, couplages multi-physiques, méthodes évolutionnaires en mécanique).

Plus globalement, à l'échelle du CNRS et au-delà, les besoins de recherche ne sauraient se mesurer essentiellement en termes de perspectives économiques ouvertes par un champ de disciplines. Or de telles considérations semblent avoir présidé, au moins en partie, à l'affichage d'un nombre très important de postes sur le département STIC du CNRS, comme l'INRIA. Un tel afflux de postes crée un déséquilibre dans l'organisme, et risque de provoquer des éclatements dans les communautés scientifiques concernées.

Rappelons que le CNRS a une vocation d'organisme de recherche fondamentale sur l'ensemble du spectre de la connaissance. Dans ce cadre, le **CNRS doit maintenir un potentiel de recherche conséquent sur des thématiques n'étant pas nécessairement portées, aujourd'hui mais non nécessairement demain, par une demande économique ou sociale.**

Universitaires

Les créations ou renouvellements de postes d'enseignants-chercheurs dans les établissements universitaires, mais également dans les écoles d'ingénieurs, partenaires incontournables dans notre secteur relevant des sciences pour l'ingénieur, sont pour l'essentiel pilotées par les besoins d'enseignement non nécessairement conciliables avec les priorités de recherche. Si, au cas par cas, l'arbitrage est difficile et le résultat frustrant, globalement ceci constitue un aiguillon au renouvellement des thématiques. Il en est ainsi dans notre section, dont le développement est porté par les besoins d'enseignement dans les filières professionnalisantes comme les IUP ou les DESS. Ceci nous a conduit à réfléchir sur les enjeux scientifiques de la recherche technologique.

En retour, les organismes de recherche, le CNRS en particulier, doit pouvoir **maintenir un potentiel dans les secteurs non portés par les besoins d'enseignement** ; il en est ainsi de l'acoustique de notre section.

Le développement de la recherche dans les universités nouvelles pose des problèmes très spécifiques, qui exacerbent ceux rencontrés par la recherche universitaire non associée au CNRS ou à un autre organisme : difficulté pour les équipes à atteindre une taille critique, à constituer des axes de recherche cohérents liée à la diversité des recrutements individuels sur des besoins d'enseignement éclatés, manque de moyens.... Une orientation pourrait être d'inciter les unités de recherches reconnues, au lieu de grossir par incorporation de chercheurs issus de ces universités, à **parrainer des structures de recherches** dans ces établissements (?).

2. Les problèmes rencontrés à l'occasion du recrutement, du déroulement de carrière et de l'évaluation des chercheurs et des enseignants-chercheurs, notamment au regard des spécificités statutaires de ces corps et de l'autonomie des organismes de recherche et des universités.

Chercheurs

Recrutement : les jeunes chercheurs sont confrontés à une entrée tardive dans la carrière par multiplication des stages post-doctoraux nécessaire à l'amélioration de leur dossier dans des concours sélectifs.

Carrière : les chercheurs confirmés sont confrontés à un blocage de carrière lors des passages CR1-DR2 et DR2-DR1, générateur de frustration, de découragement, et ce malgré l'attachement très fort qu'ils portent à leur métier. Une proportion non négligeable de chercheurs resteront bloqués au grade de CR1. En plus **d'une augmentation du nombre de promotion DR2**, méritée par le plus grand nombre, une possibilité **de création d'une hors-classe des CR** nous rapprocherait de la situation des enseignants-chercheurs

(existence d'une hors classe des maîtres de conférences). S'il est possible pour un ingénieur de recherches d'accéder au statut de CR ou de DR, il conviendrait d'étudier une possibilité d'un passage CR-IR susceptible de régler quelques cas particuliers.

Évaluation : le comité national effectue cette évaluation de manière satisfaisante de par sa longue pratique, un dimensionnement correct en rapport à la communauté évaluée permettant de s'écarter d'une simple évaluation comptable. Cependant l'évolution du métier de chercheur est marquée par une diversification des missions qui lui sont assignées (recherche, diffusion, enseignement, valorisation...) qui conduit à une diversité des profils des chercheurs, rendant l'évaluation comparative lors des promotions délicate quand ce nombre de promotions est faible. Cette difficulté pour le comité national le devient aussi pour le chercheur. Si cette diversité est une richesse, une situation de concurrence où l'on se croît obligé de «remplir toutes les cases» nous conduit parfois à rappeler au chercheur ce qui est sa mission essentielle.

C'est ainsi que les chercheurs s'investissent de plus en plus dans l'enseignement, en particulier en 3^{ème} cycle. Ceci ne va pas sans poser problème puisque certains établissements ne rémunèrent pas ces heures d'enseignement dans certaines disciplines et envisagent même d'étendre cette pratique à toutes les disciplines. En effet, dans certaines régions abritant de nombreux organismes de recherche, certains secteurs disciplinaires comportent beaucoup plus de chercheurs que d'enseignants-chercheurs. La difficulté d'attirer des doctorants dans leur laboratoire incite certains chercheurs à proposer d'enseigner gratuitement. Or l'enseignement ne faisant pas statutairement partie des obligations d'un chercheur, cette démarche ne peut être que personnelle et en aucune manière imposée à d'autres, ce que confirme une lettre de la directrice générale du CNRS en réponse à un courrier que je lui avais adressé.

Deux lectures peuvent être faites de ce phénomène. La première consiste à constater que les missions des chercheurs et enseignants-chercheurs ont tendance à se recouvrir ; on peut alors s'interroger sur une fusion des deux métiers. Mais on peut également voir dans cette évolution le symptôme d'une mise en concurrence des individus aboutissant à des effets pervers quant aux droits et aux devoirs liés au statut. D'abord, le temps passé à faire des enseignements gratuits est pris sur la recherche, mission première du chercheur ; rappelons à ce propos que les enseignements rémunérés d'un chercheur sont l'objet d'une demande d'accord préalable de cumul limité en volume. Ensuite, prendre la responsabilité d'un module d'enseignement ne se résume pas à quelques heures de cours assimilables à des conférences ; cela consiste aussi à définir un objectif pédagogique et un contrôle *a posteriori* des connaissances ; toute chose que la gratuité ne peut garantir. La confusion n'est donc bonne pour personne et ne garantit pas que chacun remplisse ses devoirs liés à ses missions.

Universitaires :

Recrutement : Le recrutement relève du CNU et des commissions de spécialistes locales.

Carrière : La carrière relève du CNU et des instances locales, conseil d'administration (MCF) et conseil scientifique (PR).

Evaluation : Le Comité national effectue cette évaluation de manière globale sur une unité et non individuellement, sauf à l'occasion des demandes de délégation ou détachement au CNRS, où est aussi examiné le projet de recherche. La carrière des enseignants-chercheurs n'étant pas gérée par le comité national, l'évaluation ne prend de sens que pour juger des thèmes de recherche d'un laboratoire, de l'implication des différents personnels, chercheurs et enseignants-chercheurs. Les visites du comité national dans les unités, effectuées à mi-parcours de la contractualisation permettent, mieux que l'examen des dossiers, d'appréhender la totalité des tâches supportées par les enseignants-chercheurs d'un établissement à un autre. La pression de la direction d'une école d'ingénieurs pour une implication importante dans la formation peut être plus forte que dans une université. La généralisation des unités mixtes de recherche avec **des fiches individuelles des enseignants-chercheurs** devrait permettre de mieux cerner leur contribution.

3. Les conséquences pour la gestion de ces personnels des différentes réformes des études universitaires et de la recherche introduites depuis une quinzaine d'années.

Chercheurs

La contractualisation entre les unités, les établissements et les organismes de recherche a contribué à une plus forte implication des chercheurs dans les structures des établissements, en particulier dans les écoles doctorales où est discutée la répartition des allocations de recherche pour les doctorants entre les unités. La nécessité d'avoir des personnels habilités à diriger des recherches, quelque soit leur statut, chercheurs ou enseignants-chercheurs, a favorisé le passage de l'HDR par les chercheurs CNRS, pour lesquels ce n'était pas une obligation, pour la promotion DR2 par exemple. Ce critère est devenu progressivement capital pour accéder au grade de DR2.

Universitaires

Les réformes des études universitaires, et plus généralement les évolutions en cours dans l'enseignement supérieur, ont fortement pesé sur l'activité de recherche des enseignants-chercheurs, essentiellement par l'alourdissement des charges d'enseignement et péri-scolaires lié à la semestrialisation, la professionnalisation, le tutorat, les différentes formes d'intervention pédagogique. En effet, la forte augmentation des effectifs étudiants s'est de plus accompagnée d'une nécessaire diversification des

formations exigeant souvent un investissement des universitaires plus lourd que par le passé. Cet effort n'a pas été soutenu par une augmentation des effectifs d'enseignants-chercheurs. Les jeunes MCF, investis dans leur mission, les plus à même à répondre aux attentes des nouveaux publics étudiants, en ont le plus pâti ; certains ont délaissé leur activité de recherche. Un mouvement s'amorce aujourd'hui chez les MCF pour demander des périodes d'activité de recherche intense à travers des délégations au CNRS : les possibilités suffisantes jusqu'à présent risquent de se révéler insuffisantes assez rapidement.

La seule réponse ministérielle a consisté à protéger quelques individus au sein de l'Institut universitaire de France, dans la catégorie membres juniors, en les déchargeant de cours, mais en laissant le plus grand nombre avec des charges incompatibles avec une activité de recherche. Nombreux sont les responsables qui se sont apitoyés sur les problèmes rencontrés par les jeunes universitaires ; mais seules des mesures limitées à certains et pour une période limitée ont été envisagées. On peut s'interroger sur le refus ministériel d'engager toute **diminution globale du service des enseignants-chercheurs**, alors que la réduction du temps de travail est à l'ordre du jour et que les universitaires ont vu leur service augmenter ces 20 dernières années.

4. Les conséquences des mesures destinées, d'une part, à favoriser la mobilité des chercheurs et enseignants-chercheurs, tant en France que vers l'étranger, et, d'autre part, à promouvoir la valorisation de la recherche.

Chercheurs

La mesure d'incitation à la mobilité la plus visible pour les chercheurs est le blocage volontaire de la carrière des chercheurs au niveau des passages CR1-DR2 et DR2-DR1. Autant dire que cette « incitation négative » (qui s'apparente plus à une volonté de « dégraissage » du CNRS) n'est pas bien ressentie par la communauté scientifique. Les chercheurs aiment leur métier et ne sont pas disposés à l'abandonner malgré une évolution de carrière incertaine, sinon stagnante. De plus, la perte du contact momentanée avec la recherche et ses évolutions rapides est vécue avec angoisse car elle rend difficile un retour ultérieur vers le métier de chercheur ; celui-ci exige un fort investissement et une grande humilité.

Concernant la mobilité vers l'enseignement supérieur, les universitaires vivent mal une concurrence qualifiée de déloyale, les critères de recrutement au grade de professeur étant essentiellement liés à la recherche. Certaines commissions du CNU en viennent à imposer aux candidats chercheurs une productivité scientifique bien plus importante que celle exigée des enseignants-chercheurs.

Les incitations à la mobilité vers l'entreprise n'ont eu guère plus de succès, y compris dans un département où cette mobilité semble plus « naturelle », c'est-à-dire dans le département SPI. Les activités de recherche et de développement sont donc des métiers perçus comme assez différents. Faut-il y voir peut-être aussi une distance importante entre les préoccupations de recherche dans les laboratoires CNRS ou universitaires et celles des laboratoires de recherche industriels, y compris dans les très grandes entreprises ? En tout état de cause, l'attraction de revenus bien supérieurs ne semble pas un argument suffisant.

On rejoint ainsi les questions de la valorisation, qui est une activité très importante dans les laboratoires de la section 9. Cette activité n'est pas jugée à part du reste ; elle est intégrée dans notre évaluation. Mais elle ne doit pas nuire à l'activité fondamentale du chercheur qui est de produire de la connaissance. La récurrence du thème dans le discours ministériel ou directorial laisse à penser que l'activité de valorisation n'est pas suffisamment reconnue quand elle se substitue à l'activité de recherche et que, par conséquent, ceux qui la pratiquent en sont pénalisés. Mais, auquel cas, c'est le statut du chercheur qu'il faut revoir puisqu'il serait alors entendu qu'un chercheur pourrait ne pas faire de recherche... s'il fait de la valorisation.

La valorisation recouvre une grande diversité d'activités à finalité économique, sociale ou culturelle. On y trouve du transfert technologique comme de la vulgarisation scientifique.

Universitaires

La mobilité pour les universitaires est surtout entendue comme la possibilité d'exercer leur activité de recherche de manière intensive sur une période, que ce soit à l'occasion d'une année sabbatique ou d'un détachement ou d'une délégation auprès d'un organisme de recherche. Comme dit plus haut, les demandes de délégation et détachement ont tendance à croître, démontrant le besoin qu'éprouvent de nombreux universitaires de réduire leur investissement en enseignement pour se consacrer à la recherche. Mais certains établissements refusent ou accordent au compte-gouttes leur accord, créant ainsi une inégalité d'accès à cette possibilité. Le système doit donc être revu pour rétablir l'égalité entre les universitaires.

Il convient enfin de remarquer que les procédures de mobilité entre chercheurs et enseignants-chercheurs ne sont pas symétriques : un détachement provisoire dans un organisme de recherche pour les uns, une intégration dans un corps d'enseignants-chercheurs pour les autres.

5. Les réformes souhaitables dans ce domaine

On trouvera en gras dans le texte des propositions ou au moins des orientations. On peut aussi utiliser les 60 propositions issues du rapport

Cohen-Le Déaut. Ces propositions sont assez largement soutenues par la communauté scientifique. A une exception près cependant, la suppression de l'habilitation à diriger des recherches. Je pense traduire assez fidèlement l'avis de la communauté de la section 9 en demandant le maintien de l'HDR. C'est ainsi que la section 09 a toujours poussé les chercheurs arrivés à maturité à soutenir une HDR afin de formaliser leur maîtrise, à un moment donné, d'un domaine de recherches suffisamment large. En effet, il nous apparaît que ce moment où le chercheur prend du recul par rapport à ses travaux sur une certaine période, les synthétisent, est d'autant plus nécessaire que le mode de diffusion scientifique est aujourd'hui dominé par la quantité, la rapidité et la standardisation. L'HDR présente en outre un avantage sur l'ancienne thèse d'Etat : beaucoup plus souple dans sa forme, elle marque une étape dans la carrière sans mettre un point final à l'activité de recherche.

M. Francis Grousset, président de la section 12
« Planète Terre : enveloppes superficielles »

Point 1 : la politique ministérielle de répartition des emplois

Le problème de la distribution bimodale de la pyramide des âges tant à l'université qu'au CNRS est un des problèmes majeurs que les ministères vont avoir à régler dans les années qui viennent. La résolution passe par des recrutements accrus, conduits en parallèle au CNRS et à l'université. Ces deux organismes devront coordonner leur politique pour éviter les doublons ou les lacunes. Ce risque sera fortement corrigé par l'accroissement des créations de structures mixtes CNRS/universités qui permettent d'avoir une vision synoptique. Néanmoins, des champs d'expertise mériteront des recrutements volontaristes.

Le vivier existe : nous avons beaucoup plus de candidats d'excellent niveau que de postes offerts au concours d'entrée au CNRS ou à l'université. Que deviennent ceux qui ne sont pas recrutés ? Ou ils partent à l'étranger (et on peut parler alors de fuite des cerveaux), ou ils se dirigent vers le privé, dans des voies totalement différentes.

Parallèlement, on observe une chute des recrutements d'agents techniques. Dans le cas de l'océanographie, et plus largement des thématiques qui concernent l'étude de l'environnement actuel et futur de la Terre, nous allons avoir à faire face à des problèmes de personnels très importants dans les années qui viennent, si nous voulons développer correctement les observatoires de l'évolution de l'environnement : stations marines (santé de la biomasse marine), hydrologie continentale (problème de l'eau), suivi des gaz à effet de serre (réchauffement de la planète et de ses conséquences). Ces approches vont nécessiter de forts recrutements dans des domaines techniques : ce besoin semble mal perçu par les organismes de tutelle.

Par ailleurs, les métiers évoluent plus vite que les règlements et les lois. Ainsi, les agents techniques sont recrutés sur des profils définis par l'administration (les BAP), qui parfois ne correspondent plus exactement aux nouveaux métiers de la recherche. Des métiers nouveaux sont nécessaires aux interfaces, à cheval sur deux BAP différents. La procédure actuelle conduit alors à des inadéquations entre le savoir-faire d'un agent recruté, et les tâches pour lesquelles il est recruté. La rigidité des règles administratives de la fonction publique n'est plus adaptée à l'évolution permanente des métiers scientifiques.

Point 2 : problèmes rencontrés à l'occasion du recrutement, du déroulement de carrière et de l'évaluation des chercheurs et enseignants-chercheurs

Le système de recrutement, d'évaluation et de promotion utilisé au CNRS à un niveau national mériterait certainement des améliorations, mais il reste une excellente approche qu'il convient de conserver. La section 12 a toutefois des besoins spécifiques. Elle gère les problèmes d'environnement (océan, atmosphère, surfaces continentales). Ces problèmes nécessitent des approches multidisciplinaires, une nécessité de dialogues interdépartementaux, des recrutements sur des postes fléchés interdépartementaux. En cela, les thématiques abordées se distinguent de domaines moins pluridisciplinaires (sciences de l'homme et de la société) qui utilisent donc des critères d'évaluation différents. Cette spécificité est une nécessité fondamentale pour le développement des sciences de l'environnement, et les politiques de recrutement, mobilité, promotions doivent en tenir compte et être mieux soutenues par les tutelles.

En ce qui concerne les déroulements de carrière, on observe des blocages évidents au niveau des changements de grades, blocages générateurs de frustration, de démotivation. Les salaires ne sont absolument pas attractifs. On rencontre alors une énorme difficulté à recruter par exemple des candidats issus de grandes écoles, ou bien des agents d'autres organismes français, ou surtout des étrangers (aux Etats-Unis, un *Senior Scientist* gagne au minimum deux fois plus qu'un directeur de recherche CNRS, alors que la vie n'est pas deux fois plus chère).

Enfin, je rejoins mon collègue Chatenay lorsqu'il soulève le problème des lourdeurs des règlements de la fonction publique qui ne prennent pas en compte les spécificités des métiers de la recherche scientifique, et qui freinent terriblement la rentabilité de l'organisme. Ce phénomène s'aggrave chaque jour, et il n'est pas exagéré d'imaginer qu'il pourrait conduire à la longue à l'asphyxie totale du système.

Point 3 : conséquences pour la gestion des personnels des différentes réformes des études universitaires et de la recherche

Au niveau du recrutement des personnels, on doit s'intéresser à l'impact des réformes sur la formation et la sélection des candidats qui sont recrutés. Je considère que l'attribution de bourses de thèses aux meilleurs des DEA est une mauvaise formule. Au niveau bac + 5, on devrait d'abord évaluer la capacité future à faire de la recherche, et non plus la capacité à absorber un maximum de connaissances en un minimum de temps.

Ensuite, au niveau de la thèse de doctorat, les sujets de thèse devraient être conçus en collaboration avec les étudiants ; c'est le cas aux Etats-Unis ; c'est un gage de motivation maximale pour les étudiants. Sinon,

des étudiants sont formés en thèse sur des sujets qui ne les intéressent pas forcément, et on observe donc sur le marché des candidats en recherche d'emploi qui ne sont pas en phase avec la demande, qui ont du mal à vendre leur savoir-faire. Par ailleurs, lors de la soutenance de thèse, on devrait supprimer les mentions. En effet, les critères d'attribution retenus à un niveau national ne sont pas appliqués de la même manière dans toutes les universités ; ainsi, ces mentions n'ont qu'une valeur régionale, ce qui est pénalisant pour certains candidats au moment des concours (car les mentions rentrent alors dans les critères d'évaluation).

Enfin, on est en droit de se demander s'il ne conviendrait pas de supprimer l'habilitation à diriger des recherches. Cette corvée imposée à des chercheurs confirmés est avant tout une perte de temps qui participe au ralentissement de l'activité de l'organisme.

Points 4 et 5 : conséquences des mesures destinées à favoriser la mobilité et à promouvoir la valorisation, et les réformes souhaitables dans ce domaine

Si elle est forcée, la mobilité est vécue comme une brimade ; elle ne peut pas générer de bonification individuelle. A l'opposé, la mobilité choisie est tout à fait souhaitable ; elle induit des effets positifs, stimule la motivation, oxygène les chercheurs et permet des développements prolifiques. La mobilité temporaire (1, 2 ans dans un autre centre de recherche, dans une autre université, dans un laboratoire étranger) est courante, et très bénéfique.

La mobilité définitive : les tentatives visant à « pousser » les chercheurs du CNRS vers des postes d'enseignant de l'éducation nationale n'ont pas vraiment réussi. La raison principale de cet échec réside dans le fait qu'il n'y a aucun avantage lié à la mobilité. Un chercheur à temps plein, aimant son métier, habitué à travailler à 1000 % en recherche, devrait tout d'un coup enseigner durant 50 % de son temps et donc réduire de moitié son activité de recherche. En contrepartie, on ne lui propose ni avantage financier personnel, ni progression dans l'échelle indiciaire. Pour quelle raison un directeur de recherche de 2^{ème} classe au plus haut échelon, qui n'aspire qu'à passer en première classe, accepterait-il de candidater sur un poste de professeur de 2^{ème} classe ? Il a actuellement plus d'inconvénients que d'avantages à ce type de mobilité proposée par les tutelles, ce qui ne peut que limiter la mobilité depuis les organismes de recherche vers les universités. Par contre, à l'inverse, on observe un fait nouveau : des enseignants candidatant sur des postes de chercheur !

Une alternative à la mobilité imposée. Les unités mixtes de recherche liant le CNRS et l'industrie offrent un contact avec le milieu industriel qui paraît très bien perçu par les acteurs de ces unités. On voit de plus en plus d'unités mixtes CNRS/université/3^{ème} partenaire, ce dernier pouvant être un organisme industriel (la Société européenne de propulsion, par exemple),

public ou semi-public (INRA, CNES, IFREMER, etc.). Cette formule semble très fertile et elle paraît à beaucoup plus attractive que la mobilité définitive vers un des organismes de l'association. Des transferts volontaires vers l'industrie peuvent alors se produire spontanément.

La valorisation : autant elle est aisée à imaginer dans certaines disciplines, autant elle est difficilement envisageable dans d'autres ; la section 12 qui travaille sur des problèmes d'environnement (modèles de prévision du climat, par exemple) produit peu de brevets dans certains secteurs et noue peu de contacts avec les industriels. Simplement parce que ces domaines fondamentaux sont nécessaires à la connaissance amont, mais ne se prêtent pas immédiatement à l'application. Au mieux, on peut vulgariser, communiquer vers le grand public. Il y a donc une forte hétérogénéité entre les sections, entre les disciplines. C'est une des spécificités d'un organisme comme le CNRS. Les tutelles nous demandent de plus en plus de prendre en compte la valorisation dans nos évaluations. Mais comment comparer 1) le dossier d'un physicien de l'atmosphère, théoricien, dont le champ de recherche est fondamental, mais qui ne peut pas valoriser, sinon par des publications scientifiques, 2) avec le dossier d'un chimiste qui étudie la pollution des fumées d'usines et qui va lier des contacts avec des industriels, mettre au point des équipements, déposer des brevets. Comment les interclasser ?

Je me joins à mon collègue Chatenay, lorsqu'il s'inquiète du risque qu'il y a à penser la recherche fondamentale uniquement en termes de retombées socio-économiques. Par contre, nous sommes beaucoup à être convaincus (en particulier en section 12) que nous avons le devoir d'écouter la demande sociétale, et d'orienter nos activités non seulement en fonction des axes prioritaires, des programmes, des découvertes, etc. mais aussi en fonction de la demande de la société. C'est un problème qui concerne particulièrement l'environnement (effet de serre, évolution climatique, pollutions diverses, érosion, inondations, etc.), et donc la section 12 du CNRS en particulier.

M. Henri-Claude Nataf, président de la section 13
« Physique et chimie de la Terre »

1. Politique ministérielle de répartition des emplois, en fonction des évolutions démographiques, des besoins de la recherche et des spécificités des établissements

L'Europe ne compte que 5 chercheurs pour 1.000 habitants, contre 7,5 aux Etats-Unis et 8,5 au Japon (cf. direction de la recherche de la Commission européenne). Le CNRS et l'université ont été les premiers groupes de fonctionnaires à s'ouvrir largement sur l'étranger. La construction de l'Europe va accentuer cette ouverture, qui doit se traduire par un plus grand nombre de postes de type directeur de recherche ou professeur, vraiment accessibles aux candidats étrangers. Le CNRS (et les universités) permettent l'accueil temporaire de chercheurs étrangers ou d'industriels. Ces postes d'accueil sont une source de vitalité importante de la recherche et ils doivent être maintenus.

Contrairement aux universités, le CNRS a su et pu anticiper la vague de départs à la retraite qui s'amorce. C'est très important, d'une part, afin d'éviter le découragement des jeunes chercheurs qui postulent au CNRS avant cette vague, et, d'autre, part, pour ne pas reproduire une pyramide d'âge déséquilibrée. Il est clair que ce renouvellement important des effectifs de chercheurs ne doit pas se faire en conservant les mêmes équilibres disciplinaires, mais qu'il faut au contraire en profiter pour développer les thématiques nouvelles. C'est ce que fait le CNRS en ouvrant un plus grand nombre de postes en sciences et techniques de l'information et de la communication, ainsi qu'en sciences de la vie. L'effort est moins marqué dans les sciences de l'environnement, qui sont pourtant une priorité du gouvernement, et pour lesquelles la pression sociétale est forte.

Dans ce même domaine de l'environnement et des sciences de la planète, qui sont les objets d'études centraux de la section 13 du CNRS, nous souffrons de la faible implication des universités. Les filières lourdes d'enseignement n'ont en effet guère évolué depuis cinquante ans et, dans le domaine des sciences dures, la physique microscopique (quantique, atomique et nucléaire) constitue toujours le noyau dur des filières et donc des recrutements d'enseignants-chercheurs. Par ailleurs, ces filières attirent moins d'étudiants qu'auparavant. Dans l'enseignement secondaire, malgré de nombreux efforts, les sciences de la planète restent une sous-discipline des sciences de la vie, et il n'y a pas de formation de type agrégation ni donc de recrutement dans ce domaine.

Il est donc heureux que le CNRS (et dans une moindre mesure les observatoires) permette un recrutement de qualité de chercheurs dans les Sciences de l'univers. Cet effort doit être amplifié.

La recherche n'est pas seulement une affaire de chercheurs. Une équipe de recherche comprend également des étudiants et des ITA (ingénieurs, techniciens, administratifs). En ce qui concerne les ITA, leur recrutement a été trop fortement limité au CNRS dans les dix dernières années. On a voulu palier une gestion médiocre du personnel ITA en en diminuant le nombre. La conséquence en est que les chercheurs consacrent trop de temps à des tâches qui leur sont normalement dévolues, au détriment de la recherche. Par ailleurs, l'essor des nouvelles technologies de l'information et de la communication a fait naître de nouveaux métiers qui tardent à être reconnus dans la fonction publique. Afin de donner aux organismes de recherche et à leurs acteurs l'écho qu'ils doivent avoir dans la société, un effort devra être fait pour recruter des personnels formés à ces nouveaux métiers. La forte demande actuelle dans le privé ne rendra pas l'opération facile à réaliser.

En ce qui concerne les étudiants, leur nombre est en diminution dans de nombreux domaines. La mise sur pied des écoles doctorales, qui consacrent la formation par la recherche et remettent les doctorants (et leur avenir) au cœur des laboratoires, peut permettre d'enrayer cette tendance à la baisse. Cela passe par une plus grande ouverture des laboratoires vers le tissu industriel (le nombre de chercheurs dans les entreprises est de 2,5 pour 1.000 habitants en Europe contre 6,7 aux Etats-Unis).

2. Les problèmes rencontrés à l'occasion du recrutement, du déroulement de carrière et de l'évaluation des chercheurs et enseignants-chercheurs, notamment au regard des spécificités statutaires de ces corps et de l'autonomie des organismes de recherche et des universités

Recrutement

Le CNRS continue à attirer les meilleurs chercheurs. Ainsi la pression pour le concours des chargés de recherche est-elle de plus de 10 dans le département des sciences de l'univers. On note également une forte augmentation des candidatures de chercheurs étrangers et d'enseignants-chercheurs sur les postes de directeur de recherche, ce qui souligne la forte attractivité scientifique du CNRS.

La sélection des candidats est assurée par les jurys d'admissibilité, composés des experts élus et nommés dans chacune des 40 sections du comité national de la Recherche Scientifique (CN). Les critères de sélection apportent une place importante à la formation et à l'excellence du candidat dans le domaine de la recherche, mais aussi à son aptitude au travail en équipe et à ses

qualités humaines. La sélection sur dossier et audition est assurée avec une très grande compétence et impartialité par la section du comité national.

Des règles très rigides encadrent ce travail. Comme souvent dans l'administration française, on a voulu éviter une éventuelle partialité du jury en balisant le parcours de règles qui, s'appliquant à tous, donnent l'illusion d'une réelle égalité. Ainsi décrètera-t-on juste et impartial l'obligation d'auditionner tous les candidats dans des conditions strictement identiques, même si pour cela l'un des candidats aura dû effectuer, à ses frais, le déplacement depuis l'autre bout du monde. Le nombre croissant de recours administratifs de candidats malheureux (qui démontrent à leur manière la forte attractivité du CNRS) ne fait qu'amplifier cette tendance rigoriste et le cercle vicieux qui en résulte.

Malgré ces vicissitudes, les sections du comité national accomplissent leur rôle de recruteurs avec un très grand sérieux et une réelle efficacité. Il reste à améliorer l'articulation des critères d'excellence des candidats avec les priorités de l'établissement et des laboratoires.

Carrières

Je ne ferai que mentionner ici le problème du blocage des carrières des ITA. Les possibilités d'avancement sont ridicules et découragent les meilleurs, en particulier dans les métiers où l'offre privée est forte (comme en informatique et communication).

Les possibilités de recrutements de directeurs de recherche de 2^{ème} classe (DR2) sont très insuffisantes. Il en est de même pour les promotions DR2 → DR1, où le nombre de candidats qui mériteraient incontestablement cette promotion est de près de cinq fois supérieur aux postes disponibles dans nos disciplines. Il en résulte un découragement et un sentiment d'injustice pour ces chercheurs qui ne ménagent pourtant pas leurs efforts.

Le recrutement de DR « externes » (c'est-à-dire de chercheurs qui ne sont pas déjà au CNRS) est encore plus réduit, alors que la pression est en forte augmentation (candidatures d'enseignants-chercheurs, et de chercheurs en poste dans les pays de l'Union européenne ou d'autres pays). Il est clair que, dans le cadre de l'intégration européenne, des efforts devront être faits dans ce domaine. Il convient néanmoins de noter que la France est probablement l'un des pays les plus ouverts de l'Union dans le domaine de la recherche publique.

Notons enfin la très grande diversité des fonctions assurées par les chercheurs. On ne réalise pas toujours qu'avec la même « casquette » de chercheur, nous et nos collègues assumons des tâches qui, dans d'autres organismes ou entreprises incomberaient, par exemple, à des « responsables

des ressources humaines », « chefs de projet », « chargés de la communication », « chargés de la formation », etc. La multiplicité de ces tâches est certes source de richesse pour les individus comme pour le CNRS. Elle est encouragée et prise en compte dans l'évaluation et l'évolution de carrière. Elle amène néanmoins parfois à une dispersion qui peut nuire aux objectifs de recherche.

Évaluation

L'une des missions du comité national est l'évaluation de l'activité des chercheurs et des unités (laboratoires) liées au CNRS.

L'activité de chaque chercheur est évaluée tous les 2 ans et, en particulier, lors des demandes de contractualisation des unités (tous les 4 ans). Le système permet une évaluation suivie et de qualité.

Les outils de l'évaluation se modernisent avec la mise à disposition par le CNRS des dossiers des chercheurs sous forme électronique, et l'accès (encore limité) aux bases de données bibliométriques (mesure de l'impact des articles écrits par les chercheurs). Le métier de chercheur est difficile et exigeant. Les cas de chercheurs qui remplissent mal les missions qui leur sont confiées sont rares. Grâce au suivi de l'évaluation, le comité national arrive souvent à remettre ces quelques chercheurs sur la bonne voie. Il subsiste parfois quelques cas insolubles.

Notons que l'expertise du comité national a vocation à s'exercer au-delà du CNRS et pourrait en particulier être sollicitée au niveau des régions et de l'Europe.

3. Les conséquences pour la gestion de ces personnels des différentes réformes des études universitaires et de la recherche, introduites depuis une dizaine d'années.

J'ai déjà mentionné à plusieurs reprises l'apport positif du nouveau système des écoles doctorales. L'extension du monitorat à l'enseignement supérieur a également permis de revaloriser le statut de doctorant pour une petite minorité. Cependant, le montant des allocations de recherche, 7400 francs bruts mensuels, inchangé depuis plus de 10 ans, est devenu trop faible et décourage les meilleurs étudiants.

Le statut d'ATER a aidé à une certaine mobilité en France et à une meilleure préparation au métier d'enseignant. Il s'apparente néanmoins de plus en plus à l'ancien statut d'assistant et manque comme lui de perspectives.

La contractualisation des universités et des unités de recherche a enfin permis la définition d'une politique à plus long terme. Elle s'est accompagnée

d'un réel accroissement d'autonomie des universités (y compris dans la gestion des allocations de recherche). Il reste cependant difficile dans les laboratoires d'articuler recrutements universitaires et du CNRS, et, dans les universités, de concilier autonomie et qualité de recrutement.

4. Les conséquences des mesures destinées, d'une part, à favoriser la mobilité des enseignants-chercheurs, tant en France que vers l'étranger, et, d'autre part, à promouvoir la valorisation de la recherche.

Les chercheurs du CNRS peuvent facilement obtenir d'être détachés à l'étranger ou dans l'industrie. Dans notre domaine des sciences de la planète où les grands programmes internationaux ne sont pas rares, la mobilité vers l'étranger est monnaie courante, et c'est une source d'enrichissement et de rayonnement de la recherche française.

Il est plus difficile pour un enseignant-chercheur de partir à l'étranger, et souvent il aura recours à une délégation au CNRS pour pouvoir passer un an ou deux ans dans un laboratoire étranger.

En ce qui concerne la mobilité vers la France, nous souffrons d'un grave manque de possibilités d'accueillir des post-docs. Alors que dans des pays comme les Etats-Unis, les post-docs constituent le fer de lance de la recherche, il est très difficile de financer des post-docs en Francs. Un gros effort a été fait au niveau de l'Union européenne, mais uniquement pour des échanges en son sein.

Au niveau des études doctorales, nous avons également des difficultés à attirer des étudiants étrangers, plutôt à cause des problèmes de langue et de disparité des cursus et des diplômes en Europe. Là aussi, les assouplissements récents des critères d'attribution d'allocations de recherche, la mise sur pied des écoles doctorales et les efforts d'homogénéisation au sein de l'Union européenne vont dans le bon sens.

En ce qui concerne la valorisation de la recherche, les nouveaux dispositifs fournissent une réelle incitation. Pour autant, de grands efforts restent à faire pour rapprocher les mondes universitaire et industriel. Un véritable changement de mentalité a commencé, en particulier avec les efforts déployés au niveau des études doctorales. Les programmes intégrés européens jouent également un rôle positif. Mais la valorisation a avant tout besoin d'une recherche fondamentale de haut niveau. Les nouvelles orientations de l'Union européenne dans cette direction avec la construction de l'espace européen de la recherche sont très encourageantes mais demanderont une politique très volontariste en France.

Notons que la valorisation de la recherche en tant que valeur culturelle aurait également besoin d'être amplifiée. Il y a une forte demande de la société, des jeunes, des enseignants, des média pour profiter davantage des

savoirs des chercheurs. La communication et la diffusion des connaissances font donc partie de la panoplie des tâches des chercheurs. Faute de moyens et de personnels suffisamment formés et disponibles, nous avons du mal à donner à cette valorisation l'ampleur requise.

5 - Les réformes souhaitables dans ce domaine

La recherche fondamentale française est de grande qualité.

Comme une grande partie de l'Administration française, elle souffre de règles obsolètes et rigides et d'un manque d'efficacité dans la gestion. Le soutien de base des laboratoires ne représente plus qu'une toute petite fraction des sommes gérées par eux. Ceux-ci font appel à de très nombreux contrats (publics et privés) qui amènent un cloisonnement et une lourdeur qui handicapent la recherche. S'il est bien sûr nécessaire de « piloter » la recherche et d'encourager les meilleurs, la dispersion actuelle des moyens est lourdement ressentie comme une entrave à la compétitivité. Ce système augmente par ailleurs (paradoxalement) les reliquats, crédits attribués non dépensés en fin d'année.

Un autre blocage important concerne les règles des marchés publics et leurs seuils, qui sont très mal adaptés aux spécificités des activités de recherche.

En ce qui concerne les carrières, j'ai déjà mentionné le manque d'évolution des carrières des ITA et la forte insuffisance des promotions directeurs de recherche au CNRS. Un gros effort devrait être aussi fait pour reconnaître les nouveaux métiers (communication en particulier) et recruter (ou former) dans ces domaines.

Les règles qui régissent le recrutement au CNRS comme à l'université sont beaucoup trop lourdes. Les chercheurs sont obligés de consacrer beaucoup trop de temps à des réunions où les responsabilités sont diluées. Ils sont sollicités pour des rapports de toute sorte qui restent souvent sans suite.

Enfin, la France doit se doter de réelles possibilités d'accueillir des post-docs.

**M. Jean-Claude Vial, président de la section 14
« Système solaire et univers lointain »**

1.- La politique ministérielle de répartition des emplois, en fonction des évolutions démographiques, des besoins de la recherche et des spécificités des établissements.

Il faut distinguer la politique d'emploi des années passées de la politique menée cette année.

Dans les années passées, rien n'avait été prévu pour commencer à anticiper les forts départs en retraite (1/3 d'ici 2010). L'effort de 2001, dont il faut espérer qu'il se poursuivra, commence à corriger cette fâcheuse tendance. Il est toutefois important de remarquer ici que l'augmentation notable de postes en 2001 est allée vers les sciences de la vie et vers le tout nouveau département STIC (sciences et technologies de l'information et de la communication), d'où notre discipline, et les sciences de l'univers en général, sont exclues pour des raisons qui nous sont encore obscures.

Bien sûr, il faut partir des besoins, difficiles à quantifier à l'avance. Nous pouvons nous appuyer sur les travaux de prospective d'Arcachon qui datent de 1998, distinguer les besoins des thématiques « traditionnelles » de ceux des thématiques émergentes, et mesurer sur trois années (1998 à 2000) la façon dont la stratégie annoncée est mise en œuvre en termes de recrutements. On constate alors que malgré le faible nombre de recrutements annuels (37 recrutements entre 1996 et 2000, soit une moyenne de 7 recrutements par an dans notre section), il a été possible de faire place à des recrutements sur thématique nouvelle (exobiologie), ou en plein essor (cosmologie, exploration planétaire) ou sur préparation de projet majeur (ALMA), ainsi que dans des domaines à caractère nettement pluridisciplinaire (astroparticules, physico-chimie du milieu interstellaire...). Les postes affichés cette année traduisent d'ailleurs ce souci.

Remarquons ici que, si certaines thématiques, telle la physique des relations Soleil-Terre, peuvent répondre à telle ou telle demande technologique ou économique de la société, notre discipline a sa logique et sa vocation propre, et que le CNRS lui-même a vocation d'organisme de recherche fondamentale sur l'ensemble du spectre de la connaissance.

2.- Les problèmes rencontrés à l'occasion du recrutement, du déroulement de carrière et de l'évaluation des chercheurs et des enseignants-chercheurs, notamment au regard des spécificités statutaires de ces corps et de l'autonomie des organismes de recherche et des universités.

Recrutement : Les jeunes chercheurs sont confrontés, dans notre discipline, à une entrée tardive dans la carrière par la multiplication et la durée des stages post-doctoraux effectués à la sortie de thèse. Ces stages peuvent être vus comme nécessaires à l'amélioration de leur dossier dans des concours très sélectifs. Ils sont aussi, nous semble-t-il, nécessaires au mûrissement des projets de recherche de candidats qui seront embauchés pour plus de 35 ans.

Le nombre limité de recrutements par rapport à la demande pose évidemment la question du sort des candidats non retenus, ni au CNRS, ni dans les autres concours, candidats dont l'âge tourne autour de la trentaine.

Cette année, le taux de pression à l'entrée CR2 est voisin de 20 en astronomie, un taux pratiquement deux fois plus élevé que la moyenne du CNRS.

Nous plaçons certes pour une formation forte par la recherche en astronomie : par son caractère pluridisciplinaire, l'astronomie offre des possibilités de formation en physique, en instrumentation, en informatique (disons en « STIC »), en simulation numérique, etc. Et la qualité de la formation en astronomie semble conduire à des embauches sans problèmes de ses doctorants dans des secteurs divers. Toutefois, notre discipline a besoin d'un effort de recrutement soutenu pour mener à bien les tâches ambitieuses de son programme et préparer correctement son renouvellement.

Carrière : Les chercheurs confirmés sont confrontés à un dramatique blocage de carrière lors des passages CR1-DR2 et DR2-DR1. Ce blocage peut être générateur de frustration, de découragement et aller ainsi à l'encontre de la qualité des recherches.

Une proportion non négligeable de chercheurs restera bloquée au grade de CR1 et les chercheurs le savent. Cette année, par exemple, plus de 55 CR1 candidatent au concours DR2 pour un nombre (exceptionnellement élevé) de 7 postes. Ces chiffres cachent une autocensure certaine et, en particulier, la renonciation à la candidature à partir d'un certain âge. Même si le nombre de postes DR2 restait à 7 par an, nous aurions à faire face à un « bourrelet » de 25 candidats ayant aujourd'hui entre 40 et 45 ans. Nous ne prétendons pas que le passage CR-DR soit « automatique » mais nous estimons anormal, injuste, que des chercheurs effectuant un travail de qualité plafonnent pendant près de vingt ans au même échelon.

Nous nous demandons d'ailleurs si la création d'une hors-classe des CR (qui nous rapprocherait de la situation des enseignants-chercheurs) n'améliorerait pas la situation.

Évaluation : Comme l'ensemble du comité national, notre section effectue cette évaluation sur la base de la qualité scientifique, des publications, des responsabilités prises (dans le cas des chercheurs en poste) ainsi que des travaux d'encadrement et de valorisation. De ce point de vue, nous vous invitons à consulter la liste des critères d'évaluation.

Notre commission tient aussi implicitement et explicitement (à travers ses propositions d'affichage de postes, par exemple) des orientations stratégiques.

Par ailleurs, comme noté dans le rapport sur l'évaluation de J.-P. Bourguignon pour la mission CNRS-Avenir, le métier de chercheur a évolué vers une diversification des missions qui lui sont assignées (recherche, responsabilités diverses, diffusion, enseignement, valorisation, expertise...), ce qui conduit à une diversité des profils des chercheurs. Ceci rend l'évaluation comparative délicate quand le nombre de promotions est faible et devient carrément préoccupante dans le cas de recherches pluridisciplinaires qui risquent de tomber entre les mailles des diverses expertises. Cette situation désoriente aussi le chercheur, tenté de satisfaire à tous les critères, au risque d'une certaine dispersion.

On constate ainsi que nos chercheurs s'investissent de plus en plus dans l'enseignement, en particulier en 3^{ème} cycle. C'est évidemment une excellente chose qui concourt à un bon positionnement de l'astronomie et du CNRS dans les universités (souvent, mais pas toujours...). En règle générale, cet engagement des chercheurs se fait sur une base individuelle, ce qui rend plus difficile la cohérence du projet pédagogique. De plus, outre évidemment les enseignants-chercheurs, les chercheurs du corps des astronomes ont déjà des tâches de service et une charge d'enseignement et il n'est pas souhaitable que la possibilité – unique - du chercheur CNRS de faire de la « recherche à plein temps » disparaisse.

Pour ce qui est des enseignants-chercheurs, même si la gestion de leur carrière n'est pas dans le champ d'action des sections du comité national, nous voudrions souligner les points suivants :

- la mobilité géographique des enseignants-chercheurs est, dans le statut actuel, extrêmement difficile ;

- les charges d'enseignement et les tâches administratives ont pris une ampleur telle que l'activité de recherche de ces personnels est maintenant très freinée, en particulier pour les jeunes maîtres de conférences.

Pour l'astronomie, il existe donc le corps des astronomes et astronomes-adjoints dont le statut est spécifique. Ces personnels ont un statut proche de celui des enseignants-chercheurs et une triple mission : recherche, tâches de service et enseignement. Contrairement aux enseignants-chercheurs, leur recrutement et la gestion de leur carrière se fait au niveau national, ce qui permet une mobilité géographique et l'envoi de ces personnels dans des observatoires à l'étranger (IRAM, ESO, CFHT). Le statut de ce corps est actuellement en évolution. Notre section et l'ensemble de la discipline astronomie jugent que le maintien de cette gestion nationale est extrêmement important.

Les sections du comité national effectuent toutefois une certaine évaluation de manière globale sur une unité, et de manière individuelle, à l'occasion des demandes de délégation ou détachement au CNRS, où est aussi examiné le projet de recherche. L'évaluation des unités, effectuée à mi-parcours ou en fin de contractualisation, devrait permettre d'appréhender la totalité des tâches supportées par les enseignants-chercheurs. Malheureusement, l'information fait souvent défaut. La généralisation des fiches individuelles des enseignants-chercheurs (au même titre que les fiches individuelles des chercheurs CNRS) devrait permettre de mieux cerner leur contribution et de comprendre le fonctionnement des équipes scientifiques.

Nous attirons également l'attention sur la lourdeur des charges administratives qui pèsent sur les directeurs de laboratoire, un problème qui pourrait se résoudre en grande partie par la création de postes administratifs.

3.- Les conséquences pour la gestion de ces personnels des différentes réformes des études universitaires et de la recherche, introduites depuis une quinzaine d'années.

L'astronomie bénéficie de ses propres écoles doctorales (notamment celle de la région parisienne) mais son caractère pluridisciplinaire fait qu'elle a besoin de spécialistes formés dans d'autres écoles doctorales. Ce double caractère rend assez complexe pour les laboratoires le « recrutement » de jeunes thésards à partir d'écoles situées (ou non) sur leurs campus ou thématiquement proches (ou non) de l'astronomie.

De fait, la politique de « site » menée ces dernières années par le ministère pour les écoles doctorales pose des problèmes au niveau des attributions de bourses de thèses. Le problème se pose également au niveau du positionnement de la thématique « astrophysique » dans les écoles non astrophysiques : or, notre discipline, par sa nature même, a aussi besoin de gens formés dans des domaines pointus de physique atomique, de physique des plasmas, de chimie, voire de biologie.

4.- Les conséquences des mesures destinées, d'une part, à favoriser la mobilité des chercheurs et enseignants-chercheurs, tant en France que vers l'étranger, et, d'autre part, à promouvoir la valorisation de la recherche.

Comme l'a reconnu notre directeur général, Mme G. Berger, la carrière des chercheurs au niveau des passages CR1-DR2 et DR2-DR1 a été volontairement bloquée dans le passé afin d'inciter à la mobilité, notamment vers l'enseignement. Ce type d'incitation négative a été mal vécu par une communauté qui aime son métier malgré de pauvres perspectives de carrière. Il est à remarquer que certains départs de notre discipline ont conduit à de très brillantes carrières dans l'industrie pétrolière et informatique, médaille dont le revers est que le CNRS a perdu des chercheurs de grande valeur en astronomie.

En ce qui concerne la valorisation, elle porte notamment sur la vulgarisation scientifique : comme vous le savez, l'astronomie rencontre une grande curiosité du public. Les chercheurs y répondent sous les formes les plus diverses : rencontres avec le public, avec les scolaires, portes ouvertes, animations de clubs d'astronomie, émissions radio et télé, films, livres, articles de journaux, etc. Ils n'ont pas attendu la création (puis la suppression) d'une section dédiée du comité national. Dans la section 14, cette activité est évaluée au même titre que les activités de production scientifique. Il serait bon toutefois que les instances pèsent bien le nombre de sollicitations dont ces chercheurs font l'objet, et donc la lourdeur des tâches effectuées, le plus souvent, entièrement bénévolement...

La valorisation porte aussi sur l'application des travaux technologiques effectués dans les laboratoires d'astronomie. Le champ de ces applications est très vaste et va de la micro-optique jusqu'au traitement d'images. Le pas décisif nous paraît être d'ordre psychologique dans la mesure où ces actions de valorisation ne sont plus vécues comme des actions isolées et susceptibles de « faire tache » sur les dossiers scientifiques mais au contraire comme un prolongement logique de leurs travaux.

En ce qui concerne les demandes de délégation et détachement (qui ont tendance à croître, ce qui prouve qu'il est difficile de concilier recherche et enseignement dans le système actuel), nous regrettons de devoir reléguer les demandes de détachement en dernière priorité, car coûteuses en postes. Nous avons des exemples d'enseignants du secondaire qui ont préparé leur thèse en même temps qu'ils enseignaient, que n'a pas quitté leur désir de faire de la recherche mais qui ne peuvent bénéficier de délégation pour des raisons statutaires. Quel gâchis pour eux, les thématiques et les laboratoires dans lesquels ils veulent travailler !

5.- Les réformes souhaitables dans ce domaine.

*Recrutements pour anticipation des départs en retraite.

*Déblocage des carrières (passages DR2-DR1, concours CR1-DR2, hors-classe des CR, ITA).

*Possibilité de délégations (courte durée) vers l'enseignement.

*Politique forte de bourses post-doctorales en France. Les années post-doctorales sont souvent des années très fructueuses pour les jeunes docteurs. Que certains les passent à l'étranger est normal ; mais ce qui est moins normal, c'est que nous n'ayons pas en France la possibilité d'accueillir un nombre raisonnable de post-docs.

*Suppression de l'HDR (habilitation à diriger des recherches). La suppression de l'HDR, telle qu'elle fonctionne, est souhaitée mais la question de l'instance qui donne son autorisation pour la direction de thèse reste posée. Nous attirons l'attention sur le fait que de nombreux chargés de recherche qui n'ont pas demandé l'HDR dirigent aujourd'hui fort bien des thèses sous « couvert » de collègues directeurs ou professeurs. Cette situation n'est pas saine.

*Évaluation des formations avec dossiers complets sur l'ensemble des personnels, CNRS et non CNRS.

M. Didier Chatenay, président de la section 15
« Systèmes moléculaires complexes »

Point 1 : La politique ministérielle de répartition des emplois

Les membres de la section ont unanimement souligné le manque de visibilité d'une réelle politique ministérielle de l'emploi scientifique. Par ailleurs, alors qu'au CNRS le problème de la pyramide des âges (en particulier avec l'existence éventuelle d'une génération sacrifiée du fait de la distribution bimodale de cette pyramide) ne se manifeste pas de façon flagrante, il semble clair que ce problème se pose de manière aigu en ce qui concerne le recrutement à l'université.

Le passé récent, voire très récent, démontre une très grande souplesse du CNRS dans la détermination de priorités au niveau du recrutement ; ces priorités se traduisent de façon visible dans la répartition des postes entre disciplines. Il est important de souligner que le CNRS doit continuer de bénéficier des moyens de mener cette politique volontariste visant à accompagner les évolutions scientifiques de notre époque, sans sacrifier certains domaines de la recherche qui peuvent momentanément sembler d'une actualité moins brûlante. De même, et afin d'accompagner les évolutions scientifiques et démographiques, le CNRS, dans un contexte de stagnation voire de décroissance de son effectif global, a mis dans un passé récent l'accent sur le recrutement de jeunes chercheurs (au détriment du recrutement d'agents techniques). Une telle politique a bien évidemment des aspects tant positifs que négatifs (avec, en particulier, la disparition de certaines fonctions de soutien direct à la recherche assurées par les agents techniques du CNRS).

En ce qui concerne l'université, il est clair qu'une politique de l'emploi basée uniquement sur des critères d'enseignement pose parfois des problèmes aux laboratoires. Bien évidemment, chaque laboratoire se doit d'avoir une politique de recrutement prenant en compte les possibilités offertes simultanément par l'université et le CNRS, mais il ne fait aucun doute que les évolutions des filières d'enseignement à l'université (avec en particulier la création de filières professionnalisées telles que les DESS ou les IUP) peuvent avoir des répercussions importantes sur le développement des activités de recherche des laboratoires, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif. En ce qui concerne l'aspect quantitatif, les évolutions universitaires créent des situations qui ne sont en aucun cas compensées par les possibilités de recrutement au CNRS.

Il est important de noter qu'à l'heure actuelle, les métiers de la recherche continuent à attirer des candidats de très grande valeur. En ce qui nous concerne (et malgré la baisse des effectifs étudiants dans les sciences dures), il est clair que nous avons beaucoup plus de candidats d'excellent niveau que de postes offerts au concours d'entrée au CNRS.

Point 2: Problèmes rencontrés à l'occasion du recrutement, du déroulement de carrière et de l'évaluation des chercheurs et enseignants-chercheurs

L'ensemble des membres de la section se sont déclarés très attachés au fait que les diverses procédures de recrutement, d'évaluation et de promotion pratiquées au CNRS se déroulent au niveau national. Ce niveau de discussion est un gage de qualité scientifique et d'impartialité qu'il semble important de préserver.

Dans le cas de notre section (dont il est important de souligner la nature interdisciplinaire, nature visible sous la forme d'un rattachement à deux départements scientifiques du CNRS, les sciences physiques et mathématiques ainsi que les sciences chimiques), plusieurs facteurs oeuvrent de façon positive à l'accompagnement des évolutions scientifiques. Parmi ces facteurs, citons le spectre large couvert par les 21 membres, ainsi que la liberté laissée à la section dans les recrutements et les promotions.

Que ce soit dans les procédures de recrutement, d'évaluation ou de promotion, nous regrettons unanimement une certaine lourdeur des règlements de la fonction publique qui ne prennent pas en compte les spécificités des métiers de la recherche scientifique. Il nous semble important que ces spécificités puissent être prises en compte dans un proche avenir afin de garantir un fonctionnement harmonieux des diverses sections du comité national de la recherche scientifique. De ce point de vue, toutes les mesures qui pourraient être prises visant à favoriser et améliorer les mécanismes de mobilité entre tous les corps de métier impliqués dans la recherche devraient être une des priorités de nos organismes de tutelle. Ceci concerne tant les passerelles entre le corps des ITA et des chercheurs au CNRS, que des mesures (tant financières qu'humaines) visant à inciter ou à améliorer la mobilité des professeurs et des maîtres de conférences entre universités, et entre universités et les autres EPST. Il serait également souhaitable de faciliter pour ces personnels l'obtention de périodes de formation ou de contact avec les centres de recherche étrangers (stages post-doctoraux, années sabbatiques...) ou l'industrie.

Nous sommes unanimes à souligner la situation difficile des maîtres de conférences de l'université. Les charges d'enseignement qui leur sont imposées sont d'une lourdeur extrême (sans parler de la multiplication des

tâches administratives) et ne leur permettent pas toujours une participation satisfaisante aux activités de recherche de leurs laboratoires. Il y a là une situation humainement difficile pour eux et qu'il n'est pas toujours simple de gérer au niveau des laboratoires. Cette situation est d'autant plus regrettable que, malgré la volonté d'un bon nombre de jeunes chercheurs du CNRS de participer aux enseignements des universités, cette possibilité ne leur est pas offerte de façon simple. Parmi les possibilités souvent évoquées, citons l'affectation d'une charge globale de service à une unité de recherche, en lui laissant le soin d'une juste répartition entre enseignants-chercheurs et chercheurs. Une telle possibilité pourrait donner naissance à de véritables équipes pédagogiques qui constituent un des moyens les plus efficaces pour redonner un peu de vigueur à certains enseignements très déstructurés. Elle faciliterait aussi l'accès aux laboratoires des étudiants de deuxième cycle pour des périodes de stage.

Il nous a semblé également utile d'attirer votre attention sur les procédures de recrutement des personnels ITA qui ont fait l'objet de modifications profondes ces dernières années. La mise en place progressive de recrutement au travers de concours dits « génériques » peut avoir des conséquences importantes à moyen terme. Les spécificités des métiers de la recherche y sont très souvent ignorées. A l'opposé, la qualité des recrutements au travers des concours « spécifiques » reste inchangée. Cette procédure prend en compte les réelles spécificités des laboratoires : on ne recrute pas selon les mêmes critères un ingénieur chimiste à Strasbourg ou un ingénieur chimiste analyste sur un navire océanographique à Marseille. Dans un souci d'économie, il est légitime de constituer des jurys qui procèdent aux recrutements de plusieurs personnes mais pas dans un contexte de concours unique qui requiert l'établissement d'une liste de classement unique.

Point 3 : Conséquences pour la gestion des personnels des différentes réformes des études universitaires et de la recherche

Nous avons été unanimes à souhaiter la disparition des mentions décernées à l'occasion des soutenances de thèses de doctorat ainsi que la disparition de la procédure d'habilitation à diriger des recherches (HDR), cette dernière procédure étant doublée par la procédure de qualification.

En ce qui concerne les DEA et les écoles doctorales, le ministère de l'éducation nationale a mis en place une réforme très mal adaptée aux grands centres scientifiques. En effet, la volonté d'avoir des écoles doctorales locales orientant par les attributions de bourses de thèses la recherche universitaire peut fonctionner dans les petits centres, mais conduit à de grosses difficultés dans les régions de fort développement scientifique, où les laboratoires sont en relation avec de nombreux DEA et souvent plusieurs universités ou grandes écoles. Le résultat, par rapport au système antérieur qui était basé sur

L'attribution des bourses de thèse au mérite par les DEA, conduit à des décisions technocratiques très lourdes, et dissuasives pour les étudiants qui perdent la liberté de choix de leur sujet de thèse, et par suite l'enthousiasme indispensable pour débiter une carrière de chercheur. Deux situations d'attribution sont observées :

- des attributions par des écoles doctorales thématiques ; mais les règles en place interdisent toute interdisciplinarité (par exemple, impossibilité pour un laboratoire relevant d'une école doctorale en physique de la matière condensée de prendre en thèse un étudiant ayant fait un DEA de biophysique ou même de chimie),

- des attributions par des écoles doctorales regroupant toute la recherche d'une université ; mais alors le responsable de cette école allant de la biologie aux sciences humaines et sociales n'a aucun contact avec les étudiants concernés, et gère bureaucratiquement un monstre.

Une fois de plus, un trop grand désir d'uniformisation des règles nuit au bon fonctionnement de l'ensemble du système qui présente trop d'hétérogénéité dans ses modes de fonctionnement pour pouvoir être régi par un seul mode de réglementation.

Par ailleurs, les règles actuelles ne favorisent pas la mobilité des doctorants : la résistance des universités à accorder une bourse de thèse à d'excellents étudiants ayant fait leur DEA dans une autre université, préférant attribuer les bourses à leurs propres étudiants. Il faudrait prévoir un système de bourses délocalisées attribuables à des étudiants mobiles sans nuire aux intérêts d'une université donnée pour ses propres étudiants. L'attribution de telles bourses se ferait sur évaluation au niveau national de la qualité de l'étudiant et du projet et favoriserait l'émulation entre universités. De manière générale, il serait bon de favoriser la mobilité en cours de formation afin d'éviter d'avoir les purs produits de telle ou telle université.

Points 4 et 5 : Conséquences des mesures destinées à favoriser la mobilité et à promouvoir la valorisation, et les réformes souhaitables dans ce domaine

Le problème de la mobilité a été évoqué à de multiples reprises ci-dessus et nous ne le reprendrons pas ici.

En ce qui concerne la valorisation, les membres de notre section interdisciplinaire, depuis qu'elle existe, ont appris à évaluer ensemble les travaux des deux disciplines auxquelles nous nous rattachons (la physique et la chimie), qu'ils soient strictement des travaux de chimie, des travaux de physique ou des travaux impliquant les deux approches. Mais il s'avère qu'il nous est plus difficile d'évaluer des travaux dans lesquels la valorisation est

fortement présente. Il nous reste à trouver des critères et surtout d'être capables de classer ensemble des individus qui mènent une recherche fondamentale et d'autres plus attachés à des projets liés à la valorisation de cette recherche fondamentale. La mobilité temporaire ou définitive sera plus facile le jour où nous saurons évaluer à la même aune les travaux impliquant les deux cultures. Notre section tient à réaffirmer cependant que la tâche première de la recherche scientifique publique est l'approche fondamentale, y compris dans ses interactions avec la recherche finalisée ; un haut niveau de performance dans les domaines couverts par la recherche fondamentale est absolument nécessaire si on veut espérer des perspectives à long terme dans les domaines relevant de l'innovation et de la valorisation. Rappelons à ce propos qu'il ne s'agit pas ici d'opposer recherche fondamentale et recherche appliquée (les excellents chercheurs appliqués sont souvent d'excellents fondamentalistes), mais bien de favoriser les meilleures conditions de valorisation des activités de recherche de nos organismes ainsi que les meilleures conditions d'évaluation de ces activités.

Peut-être la situation serait-elle plus aisée à gérer s'il était possible de créer des centres de recherche (à l'image de ce qui se fait aux Pays-Bas ou au Japon) étroitement liés aux universités, aux organismes de recherche publique et aux industries concernées qui prendraient en charge certains aspects liés à l'innovation et à la valorisation des activités issues de la recherche fondamentale. Là-encore, une telle situation ne pourrait être viable qu'à la condition de maintenir une très grande mobilité entre les partenaires concernés (c'est-à-dire des flux permanents entre ces centres et les laboratoires, les universités et les partenaires industriels). De tels endroits fonctionneraient sur la base de programmes définis par les besoins de groupes industriels sur une période de durée déterminée et avec un financement clair des coûts réels de la recherche par les industriels. Il semblerait que les industriels néerlandais de l'agroalimentaire aient réussi à faire fonctionner un tel centre (le centre NIZO *Food Research*), malgré les problèmes inévitables de compétition industrielle. Signalons quand même, qu'à l'heure actuelle, les unités mixtes de recherche entre le CNRS et l'industrie constituent une expérience qui est globalement jugée positive et ce par les deux partenaires (il suffit de voir la durée de vie de certaines d'entre elles pour s'en convaincre).

J'ajouterai pour conclure cette partie, que nous sommes unanimes à penser qu'il serait dangereux pour une multitude de raisons, tant philosophiques, que culturelles, économiques ou politiques, de ne penser à la recherche fondamentale qu'en termes d'éventuelles retombées socio-économiques. Nous sommes très sincèrement et profondément convaincus de la profonde utilité de cette activité. Il est clair qu'il s'agit-là d'un luxe de société développée mais nous croyons utile de rappeler les divers exemples, que l'on pourrait tirer tant de la conception que nous avons du monde dans lequel nous vivons que du haut niveau de confort de nos vies quotidiennes, qui pourraient justifier de la justesse de cette approche intellectuelle de la recherche. Il y a fort à parier que vouloir sans cesse remettre en cause, pour

des raisons de manque de visibilité de son impact économique, cette activité profondément ancrée dans l'histoire humaine conduirait à des résultats totalement opposés à ceux attendus. Nous pensons utile et indispensable de vous faire part de l'inquiétude de nombreux chercheurs face à cette remise en cause permanente, à ce besoin permanent de devoir justifier l'intérêt de la recherche fondamentale et de l'importance pour un pays d'avoir une politique ambitieuse dans ce domaine. Comme souvent en France, nous sommes en train d'assister à un basculement probablement exagéré d'une situation passée où les chercheurs se désintéressaient hautainement des problèmes d'innovation ou de valorisation, à une situation où la recherche fondamentale ne trouverait grâce qu'au travers de ses retombées économiques. Il est urgent de trouver un équilibre entre ces deux visions et nous pensons que de très nombreux chercheurs ont accompli une bonne partie du chemin. De ce point de vue, les mesures prises récemment concernant les personnels de la recherche en vue de promouvoir la valorisation de la recherche ont été (à notre connaissance) unanimement appréciées.

Mme Liliane Gorrichon, présidente de la section 16
« Molécules : synthèse et propriétés »

La présidente de la section 16 du CNRS a souhaité conserver un caractère confidentiel à sa contribution.

M. Richard Lavery, président de la section 17
« Molécules : structures et interactions »

1.- Politique ministérielle de répartition des emplois, en fonction des évolutions démographiques, des besoins de la recherche et des spécificités des établissements

La distribution irrégulière de la pyramide des âges des chercheurs du CNRS et les «bosses» encore plus frappantes dans la distribution des âges des enseignants-chercheurs sont la conséquence évidente des politiques oscillantes de recrutement des chercheurs. Néanmoins, pour assurer la qualité et la continuité de la recherche fondamentale et pour permettre un déroulement normal des carrières des chercheurs, il est essentiel de tenter de lisser ces oscillations. Nous ne pouvons que féliciter le CNRS pour l'effort consenti cette année pour compenser les départs à la retraite. Il est certain que cet effort doit être poursuivi pendant les quelques années à venir.

Ces recrutements permettront de maintenir le rôle du CNRS comme acteur central dans la recherche fondamentale. Ils permettront aussi d'effectuer les changements d'équilibre thématique nécessaires pour tenir compte de l'évolution de nos connaissances et des besoins de l'industrie et de la société. Il faut néanmoins veiller à ne pas perdre l'expertise acquise dans les domaines qui sont temporairement moins à la mode. L'histoire des sciences montre très clairement qu'il est extrêmement difficile de prévoir l'évolution de la recherche et pratiquement impossible de juger de l'éventuelle utilité pratique d'un domaine spécifique. Par conséquent, il faut éviter que les lignes directrices du moment polarisent la recherche au point de faire disparaître des disciplines qui seront difficilement récupérables. Nous pouvons citer un exemple qui concerne directement notre section, à savoir la radiochimie. La désaffection des étudiants pour cette discipline a conduit à la fois à un rétrécissement très inquiétant de la communauté des radiochimistes au CNRS et à l'appauvrissement des enseignements universitaires, et ceci à un moment où notre société est confrontée aux problèmes majeurs liés au traitement et au stockage des déchets nucléaires.

Le développement de la recherche au niveau européen jouera sans doute un rôle croissant dans l'avenir de notre recherche nationale. Le regroupement des moyens pour faciliter le développement et l'accès aux très grands équipements et la mobilité accrue des chercheurs sont des conséquences très positives de l'existence de programmes de recherche européens. Mais, comme au niveau national, il faut éviter que des objectifs

prioritaires trop ciblés, ou trop technologiques, nuisent à l'efficacité et à la flexibilité de notre recherche fondamentale.

Un soutien gouvernemental renforcé et stable pour la recherche fondamentale est aussi nécessaire si nous devons continuer à recruter les meilleurs des jeunes diplômés à un moment où il y a une offre croissante de la part de l'industrie et de nombreuses possibilités d'emploi à l'étranger. Il y a aussi un effort de communication à entreprendre et des évolutions dans l'enseignement à envisager pour contrer la baisse du nombre d'étudiants optant pour les filières des sciences physiques. Ce problème est particulièrement sensible en chimie, une discipline qui souffre d'une mauvaise image de marque, mais qui tient également les clés pour résoudre de nombreux problèmes que rencontre notre société. La revalorisation du montant des allocations de recherche est aussi indispensable si l'on veut former des docteurs en nombre suffisant pour les recrutements de demain.

2.- Les problèmes rencontrés à l'occasion du recrutement, du déroulement de carrière et de l'évaluation des chercheurs et enseignants-chercheurs, notamment au regard des spécificités statutaires de ces corps et de l'autonomie des organismes de recherche et des universités

Ma propre expérience du comité national m'a convaincu de l'importance d'évaluer la recherche et les chercheurs au niveau national. Même si une division quelque peu arbitraire des domaines scientifiques ne facilite pas toujours le développement des recherches interdisciplinaires, je crois que, dans la grande majorité des cas, le comité national est capable de jouer efficacement son rôle dans le recrutement des chercheurs, dans le suivi de leurs carrières et dans la formulation de propositions concernant l'évolution de la recherche.

Dans l'ensemble, le recrutement des chercheurs par dossier et audition fonctionne correctement mais ce travail n'est pas facilité par l'application des règles strictes de la fonction publique, qui ne sont pas toujours compatibles avec les spécificités de la recherche. Citons les règlements qui nous imposent la parité du temps consacré à chaque candidat à l'entrée, tout en empêchant la présélection des dossiers. Ces problèmes ont été accrus, au moins cette année et pour un certain nombre de sections, par les difficultés rencontrées au secrétariat général du comité national, suite à l'augmentation du nombre de candidatures.

Concernant la nature des postes proposés aux candidats à l'entrée, nous constatons souvent que les postes fléchés pour un laboratoire, dont la sélection échappe au comité national, attirent proportionnellement moins de candidats que les autres postes. Ce fait semble argumenter en faveur des affichages de sujets plutôt que du ciblage de laboratoires particuliers et incite

également à la reprise de diffusions entre la direction des départements et le comité national concernant le choix des affichages. Nous constatons également que l'ouverture des postes au niveau CR1 attire généralement des candidats de grande qualité qui, de surcroît, ont déjà fait preuve de leur indépendance en tant que chercheurs. Leur recrutement représente une richesse indéniable pour le CNRS.

Le recrutement des enseignants-chercheurs n'est pas du ressort du comité national, mais il semble important que la politique des universités dans ce domaine tienne compte des contrats quadriennaux signés avec les laboratoires de recherche, et donc reflète les axes prioritaires de recherche et non seulement des besoins au niveau de l'enseignement. Une meilleure adéquation des recrutements et des choix stratégiques de recherche peuvent même être un moyen efficace de faire évoluer la structure de l'enseignement des universités. Par ailleurs, en ce qui concerne la procédure de recrutement des enseignants-chercheurs elle-même, nous nous félicitons que le ministère vienne dans un texte récent (JO du 19 mai 2001) de redonner au conseil national des universités un droit de regard sur les listes de classement proposées par les universités. Tout en préservant l'indépendance des établissements, cette disposition constitue un gage de qualité et d'équité pour les recrutements à venir.

Un dernier problème au niveau du recrutement concerne les chercheurs étrangers de haut niveau. Il n'y pas de doute que l'inflexibilité des règlements de la fonction publique freine les recrutements, en tant que directeur de recherche ou professeur, des chercheurs qui pourraient beaucoup contribuer au progrès de la recherche en France. Plusieurs personnes dans cette catégorie sont attirées par la possibilité de travailler en France, mais, trop souvent, ils sont finalement recrutés par d'autres pays qui leur offrent des conditions d'emploi tenant compte de leur stature sur la scène internationale.

Concernant les carrières des chercheurs, l'effet démobilisant des barrières difficilement franchissables au niveau CR1-DR2 et, encore plus, au niveau DR2-DR1, sont une triste réalité au CNRS depuis de nombreuses années. Pour les enseignants-chercheurs, ce problème est partiellement atténué par l'existence de grades hors-classe, mais les jeunes maîtres de conférence sont confrontés à un problème autrement plus grave, à savoir le temps tout à fait déraisonnable qu'ils doivent consacrer à l'enseignement. Des moyens pour diminuer ces charges doivent être une des priorités du gouvernement. Ce problème est considéré comme une priorité urgente par tous les responsables universitaires.

L'évaluation des chercheurs et des unités de recherche est une des tâches majeures du comité national. Cette évaluation repose sur une connaissance détaillée de l'activité des chercheurs et des choix stratégiques des laboratoires. Elle ne peut pas se réduire à une évaluation chiffrée des publications et de leurs facteurs d'impact, même si un accès facilité à de telles

données sera utile pour les instances d'évaluation comme pour les chercheurs eux-mêmes.

Il est clair que nous sommes appelés à tenir compte d'un nombre croissant de facteurs dans notre travail d'évaluation. Pour donner un exemple, la création de plus de postes interdisciplinaires représente une évolution positive qui devra permettre de franchir les barrières imposées par les contours des départements et par le découpage du comité national. Ceci est particulièrement important dans une section comme la nôtre où la chimie s'ouvre vers la physique et la biologie. Néanmoins, il faut constater que le suivi des jeunes chercheurs recrutés sur de tels postes nécessitera une évolution dans nos procédures d'évaluation. La même remarque s'applique à l'évaluation de la valorisation pour laquelle nous avons peu d'expérience et où nous manquons souvent d'outils de mesure efficaces.

Nous sommes également confrontés aux difficultés liées à l'évaluation des laboratoires où les chercheurs du CNRS travaillent à côté des enseignants-chercheurs (c'est-à-dire la plupart des laboratoires aujourd'hui) ou à côté des chercheurs venant d'autres organismes tels que le CEA, l'INRA ou l'INSERM. Dans tous ces cas, nous manquons même des informations succinctes qui permettraient de juger l'activité des chercheurs n'appartenant pas au CNRS et d'évaluer leur rôle dans les différentes actions entreprises par les laboratoires.

Une dernière difficulté se pose dans le cas des dossiers des chercheurs ayant une activité essentiellement administrative qui, depuis la suppression de la section 41, sont évalués par leurs sections d'origine. Dans beaucoup de cas, les personnes en question n'ont pas fait de recherche depuis plusieurs années et, par conséquent, n'ont pas de lien réel avec les disciplines normalement évaluées par la section en question. Malgré nos efforts, il faut constater que nous sommes très mal équipés pour juger de tels dossiers et nous avons de réelles difficultés à les interclasser parmi les dossiers de chercheurs « traditionnels ».

3.- Les conséquences, pour la gestion des personnels, des différentes réformes des études universitaires et de la recherche, introduites depuis une dizaine d'années

Pour commencer avec les études doctorales, la création et le développement progressif des écoles doctorales permet d'offrir aux étudiants une formation à la recherche plus complète, plus flexible et probablement plus facilement adaptable aux évolutions scientifiques. Il est néanmoins clair que dans les grands centres universitaires la création d'écoles mono-thématiques pose plusieurs problèmes. Ceci est notamment le cas pour des laboratoires qui se trouvent aux interfaces scientifiques et qui sont, par conséquent, pénalisés

par l'appartenance à une seule école doctorale. Il faut aussi constater que les contraintes géographiques imposées sur les laboratoires d'accueil ont rompu les liens qui existaient avec de très bons laboratoires «hors-site». On peut espérer que les allocations de recherche réservées à la mobilité permettront de recréer ces liens à travers des accords entre des écoles doctorales de différents centres.

Concernant spécifiquement les diplômes, je pense que l'ensemble de mes collègues seront très contents de voir disparaître les mentions au niveau du doctorat. Mentions qui, devant la variabilité des règles imposées par les différentes universités, et aussi les inégalités de comportement des jurys de thèse, ont perdu tout leur intérêt.

Au sujet de la HDR, je suis favorable au maintien de ce diplôme pour l'ensemble des chercheurs et enseignants-chercheurs, mais sous une forme un peu différente de celle qu'on voit aujourd'hui. Devant les contraintes de productivité et le besoin de s'occuper de plus en plus de tâches autres que la recherche, la préparation d'une HDR pourrait marquer un moment de réflexion important dans la vie d'un jeune chercheur. Une réflexion sérieuse après les premières années de recherche permettrait de prendre du recul par rapport aux travaux accomplis, mais surtout de formuler un projet de recherche approfondi, qui pourrait prendre beaucoup plus de poids dans l'attribution du diplôme, et servirait à faciliter une prise d'indépendance au sein du laboratoire.

Au niveau des universités, la mise en place de la contractualisation permet de définir une politique scientifique à long terme qui profite à l'ensemble de la communauté scientifique. Mais pour que cette politique porte réellement ses fruits, il faut que les engagements au niveau des recrutements et des financements soient réellement respectés. La contractualisation doit être aussi l'occasion de réfléchir, au niveau des universités, mais aussi au niveau des laboratoires, à l'évolution des enseignements qui conditionneront notre capacité à réagir devant les développements de la recherche et de répondre aux exigences de la société. Ces réflexions devront concerner les chercheurs du CNRS comme les enseignants-chercheurs et pourront aussi s'appuyer sur les travaux de prospective menés par le comité national et par les organismes de recherche. Ce travail de réflexion doit pouvoir être conduit en permanence sous l'impulsion des directeurs de laboratoires, des directeurs d'écoles doctorales et d'UFR. Mais, pour être efficace, il nécessite une plus grande disponibilité des enseignants-chercheurs, dont les charges pédagogiques et administratives sont souvent trop lourdes. L'absence ou la faiblesse des effectifs en personnel administratif est un handicap pour les directeurs de laboratoires et d'écoles doctorales. La nécessaire, mais lourde pression des organismes de tutelle (ministère en particulier) sur les directeurs d'écoles doctorales pour alimenter les bases de données sur les effectifs d'étudiants de DEA et de docteurs, crée actuellement un malaise dans les universités.

4.- Les conséquences des mesures destinées, d'une part, à favoriser la mobilité des enseignants-chercheurs, tant en France que vers l'étranger, et, d'autre part, à promouvoir la valorisation de la recherche

La mobilité des chercheurs au sein de leur propre pays, comme au niveau international, est, aujourd'hui, une condition essentielle pour garantir la qualité de la recherche scientifique. En dépit du développement des moyens de communication, la possibilité de travailler dans d'autres environnements permet non seulement de rapporter de nouvelles connaissances, mais aussi de faire évoluer sa façon de travailler. Le rôle de plus en plus important des grands équipements renforce également le besoin de se déplacer et d'interagir fortement avec la communauté internationale. De ce point de vue, les chercheurs du CNRS ont clairement une situation privilégiée et il sera important de réfléchir aux moyens de favoriser la mobilité des enseignants-chercheurs, entre autres, par le renforcement des possibilités de détachement et de délégation avec le CNRS. Pour les chercheurs confirmés, il faut aussi renforcer les moyens d'encourager ceux qui sont prêts à utiliser la mobilité pour fonder de nouvelles équipes de recherche, comme ceux qui sont prêts à accepter la responsabilité d'une direction de laboratoire.

Les questions de mobilité concernent aussi l'accueil des chercheurs étrangers en France. Pour encourager cette possibilité, une augmentation dans le nombre de bourses post-doctorales semble être incontournable. Ces financements ne devront pas être restreints aux ressortissants de l'Union européenne, même si nos interactions avec les autres pays de la Communauté européenne deviendront nécessairement de plus en plus fortes.

Si l'importance de la mobilité est largement acceptée et pratiquée au sein de la communauté académique, la situation est beaucoup moins satisfaisante en ce qui concerne les relations avec l'industrie. Il est encore beaucoup trop difficile de faire fructifier les résultats de la recherche par leur développement industriel. La réglementation lourde, la lenteur des démarches de valorisation et une certaine frilosité, qui est loin d'être réservée au monde académique, freinent encore des rapports qui sont pourtant vitaux pour la santé d'un pays fortement industrialisé. Dans ce contexte difficile, la création des laboratoires mixtes CNRS-industrie est une approche qui semble avoir fait ses preuves dans de nombreux cas.

5.- Les réformes souhaitables dans ce domaine

La recherche fondamentale en France est d'une grande qualité et dans plusieurs domaines-clés, au meilleur niveau mondial. Éviter que cette situation se dégrade nécessitera des investissements à un niveau au moins égal à celui de nos partenaires européens. La réussite passera aussi par une gestion de la recherche qui sera à la fois suffisamment souple pour conserver la liberté essentielle au progrès de la recherche fondamentale et suffisamment efficace pour accompagner les développements et faciliter leur valorisation. La loi des

marchés publics, dans sa version actuelle, est un exemple frappant de règlements qui sont parfaitement justifiables mais, étant inadaptés au domaine de la recherche, entravent son bon fonctionnement.

Au sein de notre propre communauté, il faut sans doute agir avec plus de rigueur pour faciliter l'évolution de nos organismes de recherche, en favorisant efficacement les thèmes émergents, en remplaçant les structures qui ne fonctionnent plus, et en évitant une dispersion trop importante des moyens qui seront toujours limités.

Pour assurer l'avenir de la recherche, il faut aussi un réel effort de communication auprès de la société et, tout particulièrement, auprès des jeunes, pour expliquer les enjeux qui nous font face et les efforts scientifiques qu'il faut mettre en œuvre pour trouver des solutions. Les décennies à venir ne manquent pas de challenges pour les prochaines générations de scientifiques, qu'il s'agisse de la santé, de l'environnement, de la production d'énergie, de la création de nouveaux matériaux, ou, plus généralement, de la compréhension et de la manipulation de la matière au niveau le plus fondamental.

M. Jean Etourneau, président de la section 19
« Élaboration, caractérisation et modélisation du solide »

Point 1 : La politique ministérielle de répartition des emplois

Les membres de la section ont unanimement souligné le manque de visibilité d'une réelle politique ministérielle de l'emploi scientifique. Par ailleurs, alors qu'au CNRS le problème de la pyramide des âges (en particulier avec l'existence éventuelle d'une génération sacrifiée du fait de la distribution bimodale de cette pyramide) ne se manifeste pas de façon flagrante, il semble clair que ce problème se pose de manière aiguë en ce qui concerne le recrutement à l'université.

Le passé récent, voire très récent, démontre une très grande souplesse du CNRS dans la détermination de priorités au niveau du recrutement ; ces priorités se traduisent de façon visible dans la répartition des postes entre disciplines. Il est important de souligner que le CNRS doit continuer de bénéficier des moyens de mener une politique volontariste visant à accompagner les évolutions scientifiques de notre époque, sans sacrifier certains domaines de la recherche qui peuvent momentanément sembler d'une actualité moins brûlante. De même, et afin d'accompagner les évolutions scientifiques et démographiques, le CNRS, dans un contexte de stagnation, voire de décroissance de son effectif global, a mis dans un passé récent l'accent sur le recrutement de jeunes chercheurs (au détriment du recrutement d'agents techniques). Une telle politique a bien évidemment des aspects tant positifs que négatifs (avec en particulier la disparition de certaines fonctions de soutien direct à la recherche assurées par les agents techniques du CNRS).

En ce qui concerne l'université, il est clair qu'une politique de l'emploi basée uniquement sur des critères d'enseignement pose parfois des problèmes aux laboratoires. Bien évidemment, chaque laboratoire se doit d'avoir une politique de recrutement prenant en compte les possibilités offertes simultanément par l'université et le CNRS mais il fait aucun doute que les évolutions des filières d'enseignement à l'université (avec en particulier la création de filières professionnalisées telles que les DESS ou les IUP) peuvent avoir des répercussions importantes sur le développement des activités de recherche des laboratoires, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif. En ce qui concerne l'aspect quantitatif, les évolutions universitaires créent des situations qui ne sont en aucun cas compensées par les possibilités de recrutement au CNRS.

Il est important de noter qu'à l'heure actuelle, les métiers de la recherche continuent à attirer des candidats de très grande valeur. En ce qui nous concerne (et malgré la baisse des effectifs étudiants dans les sciences dures), il est clair que nous avons beaucoup plus de candidats d'excellent niveau que de postes offerts au concours d'entrée au CNRS.

Point 2: Problèmes rencontrés à l'occasion du recrutement, du déroulement de carrière et de l'évaluation des chercheurs et enseignants-chercheurs

Que ce soit dans les procédures de recrutement, d'évaluation ou de promotion, nous regrettons unanimement une certaine lourdeur des règlements de la fonction publique qui ne prennent pas en compte les spécificités des métiers de la recherche scientifique. Il nous semble important que ces spécificités puissent être prises en compte dans un proche avenir afin de garantir un fonctionnement harmonieux des diverses sections du comité national de la recherche scientifique. De ce point de vue, toutes les mesures qui pourraient être prises visant à favoriser et améliorer les mécanismes de mobilité entre tous les corps de métier impliqués dans la recherche devraient être une des priorités de nos organismes de tutelle. Ceci concerne tant les passerelles entre le corps des ITA et des chercheurs au CNRS, que des mesures (tant financières qu'humaines) visant à inciter ou à améliorer la mobilité des professeurs et des maîtres de conférences entre les universités et les autres EPST. Il serait également souhaitable de faciliter pour ces personnels l'obtention de périodes de formation ou de contacts avec les centres de recherche étrangers (stages post-doctoraux, années sabbatiques, ...) ou l'industrie.

Nous sommes unanimes à souligner la situation difficile des maîtres de conférences de l'université. Les charges d'enseignement qui leur sont imposées sont d'une lourdeur extrême (sans parler de la multiplication des tâches administratives) et ne leur permettent pas toujours une participation satisfaisante aux activités de recherche de leurs laboratoires. Il y a là une situation humainement difficile pour eux et qu'il n'est pas toujours simple de gérer au niveau des laboratoires. Cette situation est d'autant plus regrettable que, malgré la volonté d'un bon nombre de jeunes chercheurs du CNRS de participer aux enseignements des universités, cette possibilité ne leur est pas offerte de façon simple. Parmi les possibilités souvent évoquées, citons l'affectation d'une charge globale de service à une unité de recherche, en lui laissant le soin d'une juste répartition entre enseignants-chercheurs et chercheurs. Une telle possibilité pourrait donner naissance à de véritables équipes pédagogiques qui constituent un des moyens les plus efficaces pour redonner un peu de vigueur à certains enseignements très déstructurés. Elle faciliterait aussi l'accès aux laboratoires des étudiants de deuxième cycle pour les périodes de stage.

Il nous a semblé également utile d'attirer votre attention sur les procédures de recrutement des personnels ITA qui ont fait l'objet de modifications profondes ces dernières années. La mise en place progressive de recrutements au travers de concours dits « génériques » peut avoir des conséquences importantes à moyen terme. Les spécificités des métiers de la recherche y sont très souvent ignorées. A l'opposé, la qualité des recrutements au travers des concours spécifiques reste « inchangée ». Cette procédure prend en compte les réelles spécificités des laboratoires : on ne recrute pas selon les mêmes critères un ingénieur chimiste à Strasbourg ou un ingénieur chimiste analyste sur un navire océanographique à Marseille. Dans un souci d'économie, il est légitime de constituer des jurys qui procèdent aux recrutements de plusieurs personnes, mais pas dans un contexte de concours unique qui requiert l'établissement d'une liste de classement unique.

Points 4 et 5 : Conséquences des mesures destinées à favoriser la mobilité et à promouvoir la valorisation et les réformes souhaitables dans ce domaine

Le problème de la mobilité a été évoqué à de multiples reprises ci-dessus et nous ne le reprendrons donc pas ici.

En ce qui concerne la valorisation, les membres de notre section interdisciplinaire ont appris à évaluer ensemble les travaux des disciplines auxquelles nous nous rattachons (la chimie du solide, la science des matériaux, la métallurgie et la thermodynamique). Mais il s'avère qu'il nous est plus difficile d'évaluer des travaux dans lesquels la valorisation est fortement présente. Cependant, il nous reste à trouver des critères et surtout à être capables de classer ensemble des individus qui mènent une recherche fondamentale et d'autres, plus attachés à des projets liés à la valorisation de cette recherche fondamentale. Un témoignage écrit précis et quantitatif des industriels sur les activités des chercheurs avec lesquels ils sont en relation devrait aider à mieux évaluer leurs travaux. Notre section tient à réaffirmer cependant que la tâche première de la recherche scientifique publique est l'approche fondamentale, y compris dans ses interactions avec la recherche finalisée ; un haut niveau de performance dans les domaines couverts par la recherche fondamentale est absolument nécessaire, si on veut espérer des perspectives à long terme dans les domaines relevant de l'innovation et de la valorisation. Rappelons à ce propos qu'il ne s'agit pas ici d'opposer recherche fondamentale et recherche appliquée (les excellents chercheurs appliqués sont souvent d'excellents fundamentalistes), mais bien de favoriser les meilleures conditions de valorisation des activités de recherche de nos organismes ainsi que les meilleures conditions d'évaluation de ces activités. Un véritable partenariat entre la recherche publique et l'industrie doit s'instaurer.

Peut-être la situation serait-elle plus aisée à gérer s'il était possible de créer des centres de recherche (à l'image de ce qui se fait aux Pays-Bas ou au Japon) étroitement liés aux universités, aux organismes de recherche publique et aux industries concernées qui prendraient en charge certains aspects liés à l'innovation et à la valorisation des activités issues de la recherche fondamentale. Là encore, une telle situation ne pourrait être viable qu'à la condition de maintenir une très grande mobilité entre les partenaires concernés (c'est-à-dire des flux permanents entre ces centres et les laboratoires, les universités et les partenaires industriels). De tels endroits fonctionneraient sur la base de programmes définis par les besoins de groupes industriels sur une période de durée déterminée et avec un financement clair des coûts réels de la recherche par les industriels. Il semblerait que les industriels néerlandais de l'agroalimentaire aient réussi à faire fonctionner un tel centre (le centre NIZO *Food Research*), malgré les problèmes inévitables de compétition industrielle. Signalons quand même, qu'à l'heure actuelle, des universités mixtes de recherche entre le CNRS et l'industrie constituent une expérience qui est globalement jugée positive et ce par les deux partenaires (il suffit de voir la durée de vie de certaines d'entre elles pour s'en convaincre).

J'ajouterai, pour conclure cette partie, que nous sommes unanimes à penser qu'il serait dangereux pour une multitude de raisons tant philosophiques, que culturelles, économiques ou politiques de ne penser à la recherche fondamentale qu'en termes d'éventuelles retombées socio-économiques. Nous sommes très sincèrement et profondément convaincus de la profonde utilité de cette activité. Il est clair qu'il s'agit là d'un luxe de société développée mais nous croyons inutile de rappeler les divers exemples, que l'on pourrait tirer tant de la conception que nous avons du monde dans lequel nous vivons que du haut niveau de confort de nos vies quotidiennes, qui pourraient justifier de la justesse de cette approche intellectuelle de la recherche. Il y a fort à parier que vouloir sans cesse remettre en cause, pour des raisons de manque de visibilité de son impact économique, cette activité profondément ancrée dans l'histoire humaine conduirait à des résultats totalement opposés à ceux attendus. Nous pensons utile et indispensable de vous faire part de l'inquiétude de nombreux chercheurs face à cette remise en cause permanente, à ce besoin permanent de devoir justifier l'intérêt de la recherche fondamentale et de l'importance pour un pays d'avoir une politique ambitieuse dans ce domaine. Comme souvent en France, nous sommes en train d'assister à un basculement probablement exagéré d'une situation passée où les chercheurs se désintéressaient hautement des problèmes d'innovation ou de valorisation, à une situation où la recherche fondamentale ne trouverait grâce qu'à travers ses retombées économiques. Il est urgent de trouver un équilibre entre ces deux visions et nous pensons que de très nombreux chercheurs ont accompli une bonne partie du chemin. De ce point de vue, les mesures prises récemment concernant les personnels de la recherche en vue de promouvoir la valorisation de la recherche ont été (à notre connaissance) unanimement appréciées.

M. Jean-Claude Beloit, président de la section 20
« Biomolécules : structures et mécanismes d'action »

1 - La politique ministérielle de répartition des emplois

Il serait incorrect, dans une analyse de la politique ministérielle de l'emploi scientifique, de séparer les chercheurs et les enseignants-chercheurs. Au niveau du laboratoire, les deux populations se côtoient et s'équilibrent plus ou moins bien. Dans les deux cas, une remarque évidente se fait jour : il y a eu un manque cruel de politique à long terme de l'emploi scientifique qui s'est traduit par de très forts coups « d'accordéon » parfaitement repérables dans la courbe bimodale des répartitions par âge dans les deux populations. Par exemple, le CNRS est un organisme jeune qui voit arriver ses premiers forts contingents de retraités. Ce phénomène parfaitement prévisible n'a pas été anticipé : il s'ensuivra obligatoirement des perturbations graves qui vont toucher plus ou moins certaines disciplines ou certains laboratoires.

Un des problèmes majeurs de l'emploi scientifique en France, comparé aux pays étrangers, est la charge d'enseignement des enseignants-chercheurs, surtout les jeunes. Si, dans une période récente, la volonté ministérielle était d'engager une réforme brutale du CNRS, l'objectif était erroné, le principal problème se situant, qualitativement et quantitativement, à l'université. A l'étranger, un enseignant-chercheur effectue une charge d'enseignement de l'ordre de 40 à 60 heures annuelles, en France nous approchons les 200 heures ! Les enseignants-chercheurs, malgré leur bonne volonté, leur courage et leur excellent niveau ne peuvent pas matériellement faire une recherche compétitive. Cette situation est particulièrement catastrophique dans le cas des jeunes maîtres de conférences, qui, dans leurs deux premières années, alors qu'ils devraient pouvoir être les plus productifs en recherche, ne peuvent pratiquement pas en faire. Chiffres à l'appui, même si une majorité de chercheurs pense qu'il est tout à fait profitable à tout chercheur de faire de l'enseignement, le transfert de tout le CNRS dans l'université ne résoudrait pas ce problème, tout en supprimant cet outil de recherche particulièrement efficace. Le problème est plus grave et plus profond et nécessite une remise à plat du rôle de l'université et de l'agencement des études, principalement au niveau du premier cycle, qui pourrait être assuré par des enseignants à plein temps. Il faut bien être conscient que ce problème ne trouvera de solution que dans une modification de l'organisation de l'enseignement universitaire.

En ce qui concerne la répartition chercheurs/enseignants-chercheurs, ces dernières années, la tendance a été de favoriser le départ des chercheurs

vers l'enseignement supérieur. Cette volonté était traduite par un blocage très fort au niveau de la promotion DR2-DR1. On peut discuter l'efficacité d'une mesure incitative par blocage, il serait certainement plus pertinent d'attirer les chercheurs vers l'enseignement plutôt que de les contraindre à la mutation, mais en plus, cette contrainte arrive trop tard dans la carrière. Il serait certainement plus profitable de favoriser une mobilité plus tôt, au niveau CR1. Malgré le succès pour le moins mitigé de ces mesures, elles ont entraîné, dans certains laboratoires mixtes, un fort déséquilibre au profit des enseignants-chercheurs. On est passé d'une population majoritaire en chercheurs à une population majoritaire en enseignants chercheurs. Vu les charges d'enseignement proprement écrasantes, cela revient à une perte importante des capacités de recherche d'un nombre important de laboratoires, ce qui se traduit par une baisse de leur taux de réussite et met en péril leur survie. Un rééquilibrage vers les chercheurs à plein temps serait nécessaire.

La volonté de compression du budget « salaires » au CNRS s'est traduite par une forte réduction des postes ITA (ingénieurs, techniciens, administratifs), réduction qui va être aggravée par les prochains départs massifs en retraite. Les chercheurs et ITA ont chacun des compétences spécifiques qui sont complémentaires. Par exemple, la conception, la construction, la mise au point, l'amélioration et l'entretien d'appareillages performants (rayonnement synchrotron, résonance magnétique nucléaire, spectrométrie de masse) sont du ressort des ingénieurs et techniciens. Ces travaux nécessitent des compétences de haut niveau. Ces appareils sont des outils indispensables pour les travaux des chercheurs. La baisse de l'emploi ITA est telle qu'elle va mettre en péril l'avenir de certains laboratoires. Les chercheurs ne peuvent pas tout faire. Par exemple, est-il réellement raisonnable, en termes de salaire, comme en termes d'efficacité de la recherche, de payer un directeur de laboratoire 25 % de son temps à faire du secrétariat, car la plupart du temps il n'a désormais plus de secrétaire ?

Les évolutions démographiques prévisibles dans les prochaines années, compte tenu des nombreux départs à la retraite à venir et qui affectent tous les corps, laissent cependant entrevoir une tout autre façon de mettre en place une réelle politique de l'emploi scientifique. Dans le cadre d'une véritable gestion prévisionnelle de l'emploi scientifique, associant décideurs et acteurs de la recherche, il est parfaitement envisageable de prendre en compte les besoins en postes de chercheurs, d'enseignants-chercheurs, d'ingénieurs et de personnels techniques et d'administration, créés tant par les nombreux départs à la retraite attendus que par les évolutions de la science et les compétences existantes, et de croiser ces deux préoccupations pour arriver à une programmation pluriannuelle de l'emploi scientifique, qui seule permettra à notre pays de disposer de l'outil performant de recherche qui lui est nécessaire. L'adoption par le Parlement d'une loi de programmation pluriannuelle de l'emploi scientifique devient ainsi une sorte d'ardente obligation, à laquelle le parlementaire que vous êtes saura probablement donner une suite appropriée.

2 - Les problèmes rencontrés à l'occasion du recrutement, du déroulement de carrière et de l'évaluation des chercheurs et enseignants-chercheurs

Le problème le plus important rencontré actuellement lors de l'embauche des chercheurs et des enseignants-chercheurs est certainement la perte d'attractivité de ces emplois. On observe une baisse du nombre global d'étudiants dans les filières scientifiques, mais on observe une baisse encore plus forte du nombre d'étudiants inscrits en 3^{ème} cycle « long » (DEA + thèse). Si l'on analyse plus finement ces phénomènes, on constate des faits encore plus graves. Les effectifs moyens des DEA sont désormais de l'ordre de la dizaine, alors qu'ils oscillaient entre 20 et 50 dans les années précédentes ; à l'inverse, les formations courtes, débouchant directement sur la vie active, telles que les mastères ou les DESS, sont écrasées sous les demandes d'inscriptions. Si la baisse quantitative est clairement visible, il y a également une baisse qualitative. Les meilleurs étudiants (mentions bien et très bien) en maîtrise se retrouvent en DESS ou en école d'ingénieur. Les élèves d'école d'ingénieur qui faisaient un DEA durant leur 3^{ème} année d'étude ne le font souvent plus. Ce problème va nous amener à une situation critique, déjà constatée chez nos voisins allemands, c'est-à-dire un manque profond de docteurs dans certaines disciplines comme la chimie.

Dans ce contexte, le montant de l'allocation de recherche (7 400 francs bruts mensuels) qui est versée aux étudiants thésards et qui n'a pas été revalorisée depuis 10 ans, constitue à l'évidence un frein au recrutement des meilleurs.

Quels seraient les moyens pour endiguer cette fonte quantitative et qualitative du recrutement ? Il serait certainement judicieux de rassembler DEA et DESS en un seul diplôme d'entrée dans le 3^{ème} cycle donnant accès, soit directement au monde du travail, soit à l'entrée en thèse. Le second point important est désormais, sans conteste, le niveau des rémunérations. Il est impensable d'attirer des jeunes scientifiques brillants vers une profession, certes passionnante, qui demande souvent des horaires librement consentis de l'ordre de 60 heures par semaine, avec des salaires qui s'étagent de 10.000 francs à 30.000 francs mensuels dans le meilleur des cas, quand la carrière se termine au niveau DR1. Ce salaire de fin de carrière constitue désormais souvent le salaire de début de carrière dans les domaines de l'informatique, sans même qu'un diplôme d'ingénieur soit indispensable ! Il est absolument normal que la sécurité de l'emploi se traduise par une différence de salaire avec le secteur privé, mais une différence du simple au triple est absolument insupportable, et détourne les éléments les plus brillants d'une carrière de chercheur dans le secteur public, mais également bien souvent d'une carrière dans la recherche en général, car le secteur privé en France, presque par tradition, fait relativement peu de recherche comparativement aux pays étrangers.

Il faut également souligner ici le problème du blocage des carrières ITA, cet état de fait désespérant les meilleurs et les plus motivés. Dans les situations les plus critiques, cette mauvaise gestion des carrières peut entraîner une baisse de rentabilité des laboratoires.

Le comité national de la recherche scientifique assure l'évaluation des unités propres au CNRS ou mixtes (CNRS/université), ainsi que celle des personnels chercheurs. Il présente l'avantage d'être une structure nationale, bien moins sujette aux groupes de pression que les structures locales. Il est basé sur le jugement par les pairs. Ce système n'est peut-être pas le meilleur, mais il est sûrement le moins mauvais ! L'expérience montre que lorsqu'il y a un problème avec la qualité du travail d'un agent, le comité national met en évidence celui-ci. C'est la lourdeur des procédures administratives qui est ensuite la cause d'un apparent laxisme qui lui est parfois reproché. Toute section du comité national peut faire appel à des experts, français ou étrangers. Cette procédure n'est certainement pas assez souvent utilisée. La raison en est bien souvent l'impossibilité de rémunérer l'expert étranger. L'introduction obligatoire d'experts étrangers est souvent proposée. Le meilleur moyen de juger cette proposition est d'observer les instances internationales qui fonctionnent sur ce principe. Tous ceux qui ont pu participer aux instances d'évaluation européennes ont une réponse sans arrière pensée : inutile de multiplier la lourdeur de l'administration française par le facteur au moins décuple de l'administration européenne ! Si la structure même du comité national limite l'effet des groupes de pression, les structures européennes d'évaluation de la recherche ne fonctionnent que sous la forme de groupes de pression. Si le membre du comité national a pour motivation la volonté de faire fonctionner au mieux la structure dans laquelle il travaille, l'expert étranger limite naturellement souvent sa motivation aux structures avec lesquelles il collabore et qu'il aura intérêt à développer.

3 - Les conséquences pour la gestion de ces personnels des différentes réformes des études universitaires et de la recherche

La réforme des études de 3^{ème} cycle est maintenant bien engagée, un premier bilan peut être fait. La situation précédente relevait de la liberté totale, les étudiants pouvaient s'inscrire dans le DEA de leur choix, et les laboratoires pouvaient être pratiquement associés à autant de DEA qu'ils le voulaient, tout cela en gardant des chances égales d'obtenir des bourses de thèse. Cette situation avait le mérite d'une souplesse maximum, mais contenait par là-même le défaut de manque de transparence, avec pour conséquence une gestion très difficile au niveau ministériel.

La réforme actuelle comporte une forte diminution de l'importance des DEA au profit de la notion d'école doctorale, qui suit l'étudiant durant tout son travail de thèse. Les cours ne s'arrêtent plus après le DEA, mais sur le

modèle des pays anglo-saxons : ils se poursuivent durant toute la thèse sous une forme moins scolaire (conférences...). Ce dernier point est certainement à mettre à l'actif de cette réforme. L'organisation est désormais en écoles doctorales de site. Ce type d'organisation, qui permet à la France de se rapprocher des standards européens, constitue certainement un progrès, mais l'application rigide qui en est faite conduit à de graves dysfonctionnements. Si cette organisation est assez bien adaptée à des petites universités, elle engendre des conséquences absurdes et conduit à des situations intenable dans les grandes universités associées aux grands centres urbains. De multiples exemples de pures aberrations peuvent être présentés comme le cas d'un laboratoire travaillant sur une discipline isolée dans son université qui n'a pas le droit de se rattacher à une école doctorale d'une université voisine qui enseigne pourtant cette discipline. Le défaut évident de la nouvelle structure est sa rigidité. Une équipe d'accueil doit être rattachée à une seule école doctorale, ce qui exclut très souvent les structures pluridisciplinaires que l'on cherche par ailleurs à promouvoir. Les bourses de thèse sont la clef du système, même si des processus d'accord entre écoles doctorales sont prévus pour assurer l'échange d'étudiants entre ces écoles, dans la réalité ils fonctionnent mal ou très peu. Les résultats sont particulièrement catastrophiques en région parisienne. Des laboratoires sont condamnés à une mort lente faute de recrutement étudiant. Des enseignements de 3^{ème} cycle ont perdu les trois quarts des laboratoires qui leur étaient rattachés. Un rééquilibrage entre les deux situations extrêmes serait certainement nécessaire.

4 - Les conséquences des mesures destinées à favoriser la mobilité et promouvoir la valorisation de la recherche

La mobilité recherche/enseignement a déjà été traitée en partie ci-dessus. Jusqu'à présent, les mesures incitatives à sens unique recherche/enseignement se sont révélées peu efficaces et parfois dangereuses pour l'équilibre des laboratoires. Une activité d'enseignement est certainement profitable à tout chercheur à plein temps et devrait être favorisée, c'est-à-dire qu'elle devrait être prise en compte dans l'évaluation du travail du chercheur. Cette activité, pour ne pas interférer négativement avec l'activité de recherche, doit obligatoirement être sous la seule condition du volontariat strict. Il faudrait pour cela que les chercheurs se voient ouvrir la possibilité d'enseigner ailleurs qu'en 3^{ème} cycle.

La réciprocité, c'est-à-dire l'accueil de façon temporaire ou définitive d'enseignants-chercheurs dans les organismes de recherche, reçoit une réponse variable selon les secteurs scientifiques. Forte dans d'autres secteurs, en sciences humaines et sociales au CNRS par exemple, elle est très limitée dans les domaines qui sont les nôtres, sciences chimiques et sciences de la vie. Sans réciprocité dans les échanges, et sans perspective d'amélioration de carrière, aucune politique de mobilité n'apportera les résultats escomptés. Ouvrir

pendant quelques années des concours promotionnels réservés aux chercheurs souhaitant intégrer l'enseignement supérieur (et réciproquement aux enseignants-chercheurs souhaitant faire de la recherche à plein temps) représente un des moyens privilégiés d'amorcer une réelle mobilité entre organismes de recherche et établissements d'enseignement supérieur. Les quelques efforts menés en la matière par le gouvernement paraissent bien timides. Pour favoriser le retour des enseignants-chercheurs après une période plus ou moins longue dans un organisme de recherche, il serait souhaitable qu'ils puissent retrouver au sein de leur établissement leur position précédente avant détachement.

Si l'on ne peut nier que la recherche doit aboutir à plus ou moins long ou très long terme à des applications, il faudrait éviter, dans ce domaine comme dans d'autres, les à-coups. S'il y a une dizaine d'année, on pouvait reprocher à la recherche publique de rester dans sa « tour d'ivoire », on assiste actuellement à une volonté de guidage exclusif de la recherche par l'aval, avec une floraison de *start up*, dont on constate qu'une bonne partie disparaît déjà. Le secteur public doit certainement se pencher beaucoup plus sur la valorisation de ses résultats, mais sans oublier sa raison d'être première, qui est de faire de la recherche fondamentale. On profère une évidence en disant que tous les développements informatiques actuels ne seraient rien sans la recherche fondamentale qui a permis la découverte du transistor. Mais si la recherche fondamentale conduit, comme c'est souvent le cas, à des résultats valorisables, le CNRS doit alors se montrer plus efficace qu'il ne l'a été jusqu'à présent dans ce domaine. Par contre, il est facile de constater que la volonté absolue de guider la recherche par l'objectif d'obtenir à très court terme une valorisation se solde dans la plupart des cas, comme on peut le constater aujourd'hui, par des échecs très coûteux pour les fonds publics. Le premier problème à régler serait une meilleure gestion des résultats existants, sans construire des structures qui amènent le CNRS à compenser les lacunes des industriels français.

Rappelons également qu'une pratique de collaboration contractuelle entre laboratoires publics et industries, petites ou grandes, est largement développée au CNRS. Les laboratoires de notre section, dont les préoccupations se situent à l'interface de la chimie et de la biologie, sont ainsi largement engagés dans des collaborations avec l'industrie, voire dans l'exploitation de brevets pris en commun. Une collaboration raisonnée, respectant la nature de chacun des partenaires et mettant en commun les savoirs et les savoir-faire différents de chacun des partenaires est souvent préférable à des aventures industrielles menées par des chercheurs non préparés à cette fin.

5 – Les réformes souhaitables dans ce domaine

Les différentes propositions ont été discutées dans le texte ci-dessus. Celles-ci sont rassemblées ci-dessous :

- Développer des mesures permettant de ramener le temps d'enseignement des enseignants-chercheurs et principalement les jeunes maîtres de conférences à des valeurs comparables à celles qui sont pratiquées dans les pays étrangers.

- Favoriser les échanges chercheurs/enseignants-chercheurs, dans les deux sens.

- Rééquilibrer les rapports chercheurs/enseignants-chercheurs dans les laboratoires mixtes au profit des chercheurs.

- Rassembler DEA et DESS en un seul diplôme ouvrant soit sur un emploi immédiat, soit sur la poursuite en thèse.

- Revaloriser l'allocation de recherche.

- Supprimer les graves aberrations causées par la réforme récente des études de 3^{ème} cycle en introduisant beaucoup plus de souplesse dans son application prenant en compte les importantes différences de taille des centres universitaires.

- Rendre les métiers de la recherche publique plus attractifs, en particulier en terme de salaire.

- Comblent l'important déficit en ITA qui s'accroît de jour en jour.

**Mme Margaret Buckingham, présidente de la section 28
« Biologie du développement et de la reproduction »**

La recherche

Tout d'abord, en ce qui concerne la recherche par rapport à l'enseignement, il est à regretter qu'il n'y ait pas plus d'équilibre entre les deux. Les charges d'enseignement sont beaucoup trop lourdes avec un nombre d'heures qui rendent une recherche compétitive très difficile, surtout pour les jeunes qui débudent avec une petite équipe. C'est sans doute en grande partie la raison pour laquelle toute tentative de recruter les chercheurs du CNRS pour le corps enseignement n'a pas eu de succès. Il y a un bon nombre de chercheurs CNRS qui seraient contents d'enseigner, mais dans des conditions raisonnables. Une façon d'améliorer la situation serait de réduire le nombre d'heures des enseignants, en sous-traitant les cours auprès des chercheurs du CNRS, avec une rémunération appropriée. Vu le bas niveau des salaires scientifiques en France, une rémunération, même relativement modeste, serait incitative.

Les chercheurs du CNRS

En ce qui concerne les chercheurs du CNRS, le problème des salaires devient majeur. Un directeur de recherche en France gagne actuellement à peu près l'équivalent d'un scientifique post-doctoral débutant aux Etats-Unis, et les salaires dans d'autres pays d'Europe sont également plus élevés. Non seulement il est difficile de recruter des étrangers de haut niveau, mais de plus en plus de Français éduqués ici préfèrent travailler ailleurs. La floraison de l'industrie de biotechnologie a aggravé cette situation. En France aussi, les « boîtes » de biotechnologies, les start-up, commencent à apparaître et ce phénomène récent ici, tout en étant positif pour l'économie du pays, risque de réduire davantage l'enthousiasme des jeunes pour un poste mal payé au CNRS. Bien évidemment, il est essentiel de garder une recherche fondamentale forte, investissement incontournable pour le futur de la France. Actuellement, le nombre d'étudiants dans les disciplines biologiques est en baisse, sans doute liés aux problèmes évoqués ci-dessus. Il est très important de réagir maintenant.

Les bourses post-doctorales

Un autre problème majeur lié au recrutement est le manque d'un système de bourses post-doctorales pour les Français. Nos jeunes, après une thèse, partent pour l'étranger et, dans la plupart des cas, ne peuvent revenir que s'ils ont été recrutés ou ont une bonne chance de l'être sur un des rares postes disponibles. Nos concurrents bénéficient de cette main-d'œuvre de haut niveau, tandis que les laboratoires français en sont privés. Même s'ils ont obtenu un salaire ou une bourse sur un contrat étranger, de la Communauté européenne par exemple, la législation française interdit l'emploi sur CDD d'une personne de nationalité française au-delà d'une période très limitée. Lors du récent concours pour le recrutement des chargés de recherche, nous avons vu d'excellents candidats, très désireux de retourner en France, obligés de rester à l'étranger.

Le recrutement des chercheurs

Des changements radicaux dans la gestion du recrutement des chercheurs seraient souhaitables. Actuellement, le nombre de postes accessibles par concours est plus important au niveau CR2, avec une limite d'âge de 31 ans. La section préfère recruter après un stage post-doctoral dans la mesure où il est plus facile de juger la qualité du candidat quand il a fait ses preuves dans deux laboratoires différents. Étant donné que les thèses en biologie prennent du temps, beaucoup de candidats ont dépassé la limite d'âge avant d'avoir accompli le parcours souhaité. Il y a donc beaucoup d'excellents candidats au niveau CR1 avec nettement moins de postes. Dans le système actuel, on recrute un candidat à vie et il est donc essentiel d'être sûr de sa qualité, non seulement actuelle, mais aussi future. Ceci veut dire qu'il faut essayer de discerner les futurs directeurs de recherche. Cet exercice est très périlleux au niveau CR2, un peu moins au niveau CR1. Peut-être, d'ailleurs, faudrait-il recruter sur des postes à vie au niveau DR2, uniquement. Actuellement, bien évidemment, cette proposition n'est pas tenable faute de toute structure salariale correcte autre que permanente. Néanmoins, vu ce qui se fait sur le plan international, il devient de plus en plus difficile de rester compétitif sans une telle structure. Il y a actuellement un conflit entre le besoin de recruter relativement jeune pour ne pas décourager, voire perdre les bons scientifiques, et le souhait de recruter plus tard pour mieux assurer la performance à long terme de quelqu'un recruté sur un poste à vie. Les jeunes qui sont motivés pour la science et qui ont, dans la plupart des cas, pu constater le fonctionnement dans les pays autres que la France, sont moins concernés pour la performance de leur poste et plus anxieux d'avoir un salaire correct qui leur permette de faire la recherche qu'ils veulent faire et de montrer de quoi ils sont capables dans le moyen terme.

Le financement des laboratoires

Un autre problème de base concerne le financement des laboratoires du CNRS. Actuellement, les dotations ne permettent pas de fonctionner et les responsables passent une partie importante de leur temps à chercher des crédits à droite et à gauche. À part la perte de temps qui devrait être consacré à la recherche, un autre effet néfaste de cette situation est que les subventions données par les associations caritatives ou par la Communauté européenne sont souvent orientées vers des buts appliqués à court terme, au détriment d'une recherche fondamentale d'envergure.

Le statut de la fonction publique

Enfin, il faut évoquer les difficultés rencontrées dans le recrutement et la gestion de la recherche liées au statut de la fonction publique. Même avec quelques dérogations, le CNRS reste tributaire d'un carcan de règles complètement inadaptées à la recherche scientifique. L'énorme difficulté rencontrée, pour acheter les produits/équipements performants, par la réglementation du marché public, en est un exemple. Un autre en est les concours d'ITA où les candidats se présentent sans *curriculum vitae*, donc sans possibilité d'obtenir des références, et sont examinés sans aucun test sur leur capacité à manipuler à la paille. Il faut que le CNRS et les autres organismes de recherche puissent avoir un statut particulier, pas celui universel de la fonction publique.

M. François Azouvi, président de la section 35
« Pensée philosophique - Sciences des textes - Création artistique,
scientifique et technique »

1/ En ce qui concerne la politique ministérielle des emplois, le principal point, selon moi et pour les disciplines que je représente (philosophie, littératures, histoire des sciences, musicologie), est le trop faible nombre de postes de CR1 mis au concours. En effet, l'imposition d'un âge limite de candidature en CR2 a pour nos disciplines un effet pervers de grande conséquence : nous sommes conduits à recruter presque exclusivement des « bons élèves » dont le profil-type — école normale, agrégation, thèse — est rassurant mais pas toujours indicatif de réelles aptitudes à la recherche. Davantage de postes en CR1 nous donnerait plus d'assurance de pouvoir recruter des véritables chercheurs, ayant déjà fait leurs preuves.

2/ Pour ce qui concerne le recrutement, je suis particulièrement sensible au fait que, contrairement à ce qui se fait ailleurs dans l'enseignement supérieur, il n'est pas requis que les candidats aient deux rapporteurs et, donc, fournissent deux dossiers complets. Dans la section 35, comme d'ailleurs dans quelques autres, nous avons décidé de remédier à cet état de fait, mais ce ne peut être qu'au moyen de bricolages.

Pour ce qui concerne le déroulement de carrière, le principal obstacle réside dans l'extrême pénurie de postes de DR1 ; je n'ignore pas que cette pénurie a pour fonction d'inciter les chercheurs à aller vers l'enseignement supérieur mais elle est anormale tout de même dans un organisme qui prévoit dans ses statuts qu'il est loisible à quiconque de faire toute sa carrière en son sein.

3/ Les conséquences des différentes réformes universitaires depuis une dizaine d'années se sont traduites par une implication plus forte au sein des laboratoires, et c'est une bonne chose.

4/ La mobilité vers l'enseignement supérieur demeure entièrement négative, sous la forme d'une difficulté à l'avancement à l'intérieur du CNRS. La situation dégradée des universités ne les rend pas attractives. D'autre part, demeure une inégalité entre la représentation des enseignants au sein du comité national et celle des chercheurs au sein du CNU.

5/ Les réformes souhaitables. Il faudrait inventer de réelles procédures attractives pour favoriser le passage du CNRS à l'université ; que des enseignants souhaitent avoir deux années de disponibilité pour travailler

commodément au CNRS, cela se comprend sans peine et la chose est en elle-même assez incitative ; mais que des chercheurs souhaitent faire la démarche inverse pour se retrouver, comme c'est souvent le cas, devant des étudiants de DEUG, on comprend que ce ne soit pas vraiment attractif. Il faudrait que de réelles conventions lient le CNRS et les universités, qu'il soit entendu que les chercheurs seraient chargés de cours en rapport avec leur spécialité et leur niveau, et que cette mobilité soit comptée dans leur passage au grade supérieur.

**Mme Marie-Christine Kessler, présidente de la section 40
« Politique, pouvoir, organisation »**

Préambule

La section 40 gère 229 chercheurs. Sous son titre « Politique, pouvoir, organisation » se range un ensemble de trois disciplines : science politique, sociologie des organisations, sociologie du travail. La science politique tient la plus grande place avec 160 chercheurs.

La section 40 fonctionne en bonne cohérence et complémentarité. Il n'y a pas de hiatus entre les différentes sciences qui y sont représentées et entre lesquelles les passerelles sont nombreuses. Toutefois, la science politique possède une spécificité liée à l'existence d'une agrégation de l'enseignement supérieur, ce qui n'est pas sans introduire de fortes distorsions entre les différents types de professionnels se réclamant de cette discipline, ceci au niveau du recrutement comme de la gestion de carrière. Les inégalités se révèlent très fortes entre les agrégés et les autres personnels, ne serait-ce que parce que le CNRS recrute au niveau du collège B alors que l'agrégation recrute au niveau du collège A directement.

Question 1. – La politique ministérielle de répartition des emplois, en fonction des évolutions démographiques, des besoins de la recherche et des spécificités des établissements.

Cette question pose un préalable : une telle politique existe-t-elle et est-elle même possible ?

- Une politique scientifique, pour avoir une réalité, doit posséder une cohérence et s'inscrire dans la durée. Pour former un chercheur et l'orienter dans une direction déterminée, un laps de temps de quatre ou cinq ans est nécessaire, compte tenu des investissements cognitifs, méthodologiques, théoriques, voire linguistiques nécessaires. Or les décideurs et les opérateurs changent, que ce soit au niveau ministériel ou administratif. Le même cap est rarement gardé plus de trois ans. Les « besoins de la recherche » ne sont pas définis de façon stable et continue, ce qui obère l'efficacité d'une politique scientifique. De plus, une politique scientifique réelle demande l'existence d'un vivier, et celui-ci est long à constituer.

- Les évolutions démographiques sont plus faciles à prévoir. Les statistiques sont claires et nettes : dans les dix prochaines années, près de trois

quarts des chercheurs partiront à la retraite. La survie du CNRS est liée à un recrutement qui compense au moins les départs à la retraite.

Une politique scientifique de base doit s'appuyer sur un nombre significatif de recrutements dans tous les domaines où la France s'est constituée une place de choix ainsi que dans ceux où une expansion est considérée comme nécessaire.

Ici devraient prendre place les éléments tirés du rapport de conjoncture dont je vous rappelle qu'il est programmé pour 2002.

Les statistiques montrent une évolution globalement positive au niveau du nombre des recrutements à la base comme chargés de recherche :

1996 : 2
1997 : 4
1998 : 6
1999 : 6
2000 : 8
2001 : 8

Les recrutements s'opèrent essentiellement en CR2, ce qui correspond à une volonté politique de rajeunissement des chercheurs tout à fait louable. Mais le fait qu'il n'y ait eu ces dernières années qu'un seul poste de CR1 au concours méconnaît l'existence de carrières préalables, la nécessité de formations longues, notamment dans les domaines où un investissement linguistique important est nécessaire (arabe, langues africaines...).

Le fléchage de certains postes autour de thématiques précises, pratiqué depuis trois ans après une interruption de quelques années, est appréciable dans la mesure où cette pratique représente un des rares instruments d'une politique de recherche incitative.

Mais il faut savoir qu'une telle pratique est plus efficace à long terme qu'à court terme, surtout dans la mesure où l'on s'interdit de recruter des CR1. La durée de formation est longue et le « marché » actuel ne comporte pas forcément les spécialistes recherchés. Les commissions peuvent donc être amenées à recruter des candidats très moyens.

- Il existe par ailleurs des « sous-politiques » beaucoup plus fermes et fortes que les politiques ministérielles globales, dans la mesure où les Universités et les établissements du supérieur ont pouvoir et autonomie. Ils peuvent conduire leurs propres politiques au niveau des recrutements et des programmes. Le rôle des commissions de spécialistes des universités et écoles ne doit pas être sous-estimé.

La Fondation nationale des sciences politiques possède des fonds suffisants pour recruter et entretenir un certain nombre de chercheurs. Il en est

de même de certaines grandes écoles scientifiques qui développent des laboratoires de sciences sociales à leurs propres frais en leur sein.

Par ailleurs, il faut souligner que la politique conduite par le ministère et par le CNRS, et visant à constituer systématiquement des unités mixtes de recherche (UMR) comportant un partenariat CNRS-universités conduit en fait le pouvoir politico-administratif à se dessaisir de ses instruments d'action en matière de politique scientifique. Le CNRS possède, par l'intermédiaire des unités propres de recherche (UPR), des moyens d'action beaucoup plus directs et efficaces que les UMR, qui l'obligent à des négociations avec les universités. En multipliant les UMR, l'Etat émiette son pouvoir en matière de politique scientifique.

Question 2. – Les problèmes rencontrés à l'occasion du recrutement, du déroulement de carrière et de l'évaluation des chercheurs et enseignants-chercheurs, notamment au regard des spécificités des établissements.

• Recrutement de base

Les concours de CR2 et CR1 ne posent pas de problèmes particuliers, si ce n'est au niveau du nombre de postes ouverts au recrutement, qui ont été au cours de ces dernières années peu nombreux. La qualité des candidats ainsi que leur CV antérieur ne cessent de s'améliorer. La plupart d'entre eux ont de nombreuses publications à leur actif. On peut estimer que chaque année, sur un total d'une centaine de candidats, une quinzaine seraient de bonnes recrues pour une recherche d'Etat digne de ce nom.

La totalité des candidats au concours de CR2, voire de CR1, dans la section 40 se présente simultanément à la maîtrise de conférences dans les universités et même, depuis peu, à l'agrégation de sciences politiques. Il n'y a guère de logique qui préside au choix des carrières de ces jeunes gens qui frappent à toutes les portes pour obtenir un poste.

• Déroulement des carrières

Il existe un blocage des carrières des agents du CNRS qui accèdent très difficilement à la catégorie A, le nombre des postes disponibles au concours de recherche de directeur de deuxième classe étant limité par rapport au nombre de candidats déclarés. La « pression » au concours de DR2 est importante.

Sur 35 candidats en moyenne ont été ouverts au concours :

4 postes en 1996,

4 postes en 1997,

4 postes en 1998,
4 postes en 1999,
3 postes en 2000,
5 sont annoncés pour 2001.

L'accès à la première classe et plus encore à la classe exceptionnelle relève de l'exploit et de l'exception : un poste par an est disponible pour la première classe et un poste tous les quatre ou cinq ans pour la classe exceptionnelle.

L'inégalité est criante par rapport aux carrières universitaires, où l'accès à la première classe, et même à la classe exceptionnelle, peut être considéré comme faisant partie du déroulement normal d'une carrière.

La pyramide actuelle de la section 40 est la suivante :

CR2 : 18
CR1 : 126
DR2 : 62
DR1 : 18
DRCE : 3
émérites : 2

• L'évaluation, quoique sérieusement pratiquée au comité national du CNRS (la section 40 fait un examen systématique des dossiers des chercheurs tous les deux ans ; le bilan évaluatif fait par un rapporteur est discuté par la section et, depuis 2001, envoyé aux intéressés), perd de son sens dans un monde où les promotions sont extrêmement difficiles pour la majorité des CR1 (ceux-ci représentent presque la moitié des effectifs de la section).

Ceux-ci ne peuvent bénéficier d'aucun avancement de grade et restent bloqués à un même stade pendant des années, sinon à perpétuité.

La tentation de multiplier les travaux totalement individuels, les carrières parallèles, est grande pour ces personnels que rien ne peut récompenser ou sanctionner.

Les passages vers l'enseignement supérieur – vivement conseillés par le ministère – n'ont guère d'intérêt dans le monde de la science politique, verrouillé par une agrégation de l'enseignement supérieur.

L'évaluation des enseignants-chercheurs devrait en principe être réalisée par le comité national dans la mesure où ces enseignants-chercheurs font partie d'équipes associées au CNRS, ce qui devient de plus en plus fréquent. Pour l'instant, cette pratique n'est aucunement entrée dans les mœurs. Les enseignants-chercheurs ne fournissent pas de rapport d'activité au CNRS, à de très rares exceptions près.

Signalons aussi les effets pervers de dispositions parfaitement bien intentionnées qui visent à prendre en considération, dans l'évaluation des équipes, le nombre de doctorants qui y sont rattachés (équipes d'accueil). Le nombre de doctorats dirigés par les chercheurs est également pris en compte dans l'évaluation individuelle de ceux-ci.

Ceci provoque des rivalités parfois féroces entre enseignants et chercheurs, chaque groupe cherchant à se garder les doctorants, de même qu'entre responsables des DEA et les directeurs de laboratoires, notamment lors de la distribution des allocations de recherche.

Par ailleurs, ce système a conduit à une inflation pas toujours souhaitable des doctorants. Les différents responsables scientifiques et universitaires ont tendance à inciter des étudiants moyens, si ce n'est médiocres, à se lancer dans des doctorats pour gonfler leur laboratoire, leurs équipes et leur « cheptel » de doctorants. Dans de nombreux cas, les thèses ne sont pas achevées au bout de sept ans....

Question 4. – Les conséquences des mesures destinées, d'une part, à favoriser la mobilité des chercheurs et enseignants-chercheurs, tant en France que vers l'étranger, et, d'autre part, à promouvoir la valorisation de la recherche

- En France

La mobilité inter-laboratoires en France recouvre rarement des mobilités thématiques voulues et organisées scientifiquement. Elle s'inscrit le plus souvent dans une progression qui va de la province vers Paris. Les efforts effectués dans les années 1995-1996 pour envoyer en province les chercheurs recrutés en CR2, CR1 ou même DR2 ont largement tourné court. Dans le cadre de la commission 40, on a pu observer plusieurs retours de la province vers Paris en quatre ans.

- La mobilité à l'étranger

La mobilité des chercheurs vers l'étranger se fait essentiellement par l'intermédiaire des centres de recherche en sciences humaines et sociales du ministère des affaires étrangères à l'étranger. Le CNRS y est de plus en plus directement et étroitement associé institutionnellement et y envoie des chercheurs, généralement pour une période de deux à trois ans (création d'une URA à Berlin et d'une URA à Oxford).

Le CNRS y affecte des chercheurs pour une durée de deux à trois ans en général.

En dépit des accords passés avec certains centres à l'étranger, il est rare qu'un chercheur français puisse effectuer dans le cadre du CNRS un séjour de longue durée à l'étranger du type « année sabbatique ».

- La valorisation est un des maîtres-mots du vocabulaire politico-administratif officiel à l'heure actuelle. Mais il faut signaler que la section 42, dite de valorisation, a été supprimée en 2001, ce qui semble regrettable car elle permettait d'institutionnaliser la variable « valorisation » et de lui donner une assise plus ferme. Les différentes sections du comité national ont été invitées à tenir compte de la valorisation dans leurs évaluations et les présidents des sections ont été informés que 19 postes étaient réservés à la valorisation sans que l'on sache réellement selon quelles procédures et quels critères. On ignore s'il y aura des quotas réservés à la valorisation.

La valorisation ne peut avoir une signification simple et univoque. Elle varie en fait selon les disciplines. Elle n'a pas la même acception dans les secteurs scientifiques, dans lesquels elle peut prendre la forme du dépôt de brevet, qu'en histoire ou en science politique, où son contenu est infiniment plus fluctuant et difficile à définir (participation à des films ? commentaires des soirées électorales ? conseils en organisation ?).

Il faut accepter que cette notion ait un sens variable et en jouer soupagement.

Par ailleurs, il faut remarquer que la valorisation passe par la mise en œuvre de procédés modernes que les laboratoires moyens ont des difficultés à mettre efficacement en œuvre faute de crédits.

Les gros laboratoires de notre discipline, notamment ceux de la Fondation nationale des sciences politiques, disposent de crédits suffisants pour avoir un responsable permanent du site Internet, constamment tenu à jour et comportant un accès en langue anglaise, un attaché de presse, des moyens pour envoyer des chercheurs à l'étranger dans des colloques et consortiums internationaux.

Rappelons que le budget moyen alloué par le CNRS à un laboratoire moyen dans nos disciplines est de 150 000 francs, ce qui suffit à peine pour faire face aux dépenses courantes. Le *fund raising* auprès des organismes dispensateurs de crédits, en particulier au niveau européen, demanderait des moyens en personnels, notamment de très bons collaborateurs techniques qui n'existent pas dans un petit laboratoire.

Conclusion

A partir du moment où le CNRS existe et où l'on reconnaît qu'il représente un instrument de la politique scientifique du gouvernement, il faut

tenter de l'utiliser en ce sens. Il ne semble pas raisonnable de le diluer systématiquement progressivement dans les universités qui ne sont pas réellement en mesure de l'utiliser.

La recherche fondamentale est nécessaire, surtout dans certaines disciplines ou dans certains secteurs disciplinaires. Le CNRS est le lieu où elle peut être poursuivie en tant que telle.

La mobilité thématique et institutionnelle devrait être beaucoup plus systématiquement encouragée et récompensée, sinon par un avancement, du moins par un système de primes temporaires. Il pourrait être intéressant de passer des accords, sinon des contrats, avec des chercheurs pour les inciter à travailler sur tel ou tel programme prioritaire pendant une période déterminée, programme européen notamment. Il existe une inadaptation entre l'offre et la demande en France, contrairement à ce qui se passe dans la plupart des pays européens où les chercheurs sont recrutés et évalués dans le cadre d'un programme précis, pour lequel ils disposent de moyens financiers réels gérés sagement.

On pourrait rêver de la mise en place, au niveau des délégations régionales, d'un système multilaboratoires souple. Actuellement, les directions régionales gèrent au sens le plus strict du terme. Elles n'aident pas les chercheurs et la recherche. Il semble que leur rôle devrait être de procurer une assistance technique dans la recherche des contrats, dans la mise en place et l'entretien de sites Internet, voire dans les rapports avec la presse et les moyens audiovisuels. Leur rôle serait à repenser entièrement et devrait être dynamisé.

SYNDICAT

M. Jean-Louis Charlet, secrétaire général de la Fédération nationale des syndicats autonomes de l'enseignement supérieur et de la recherche

Les représentants de la Nation doivent s'interroger sur la politique universitaire de notre pays à l'aube du XXI^{ème} siècle. Il faut définir ce que la Nation attend de l'université. L'exigence d'excellence requise par la compétition internationale est-elle compatible avec une université de masse chargée d'accueillir tous les étudiants quels que soient leur formation et leur niveau ? Ne faudrait-il pas plutôt diversifier les filières après le baccalauréat pour les adapter aux exigences de la société française (formations universitaires, technologiques ou professionnalisées de courte ou de moyenne durée) ? On doit aussi s'interroger sur la finalité des délocalisations et de la création d'universités nouvelles dans les perspectives démographiques, économiques et politiques qui s'ouvrent à la France.

1. Politique ministérielle de répartition des emplois

Toute programmation est rendue difficile par la séparation, dans deux ministères différents, de la recherche et de l'enseignement universitaire. Les pouvoirs publics doivent anticiper les évolutions démographiques pour lisser les courbes : un renouvellement massif entraînera une baisse de qualité ; une absence de renouvellement induirait une sclérose. Dans ces prévisions, on doit prendre en compte l'évolution de la recherche et l'émergence de nouvelles disciplines ou de nouveaux champs d'étude. Pour être efficace, cette programmation devrait être établie conjointement par les ministères, les grands organismes de recherche et les universités.

Dans la politique des moyens, il faut prendre en compte les nécessités et de l'enseignement et de la recherche, sans oublier les disciplines émergentes et celles qu'impose le rôle culturel et politique de la France dans le monde (nécessités d'étudier et d'enseigner non seulement toutes les langues de l'Union européenne, mais encore toutes les grandes langues du monde

contemporain, sans négliger la dimension culturelle de l'enseignement supérieur).

Les délocalisations demandent, pour être réussies, des moyens considérables non seulement en locaux, mais en personnel (enseignants, ATOS, de bibliothèques), en moyens de documentation et d'expérimentation.

Les normes SANREMO établies sans la moindre concertation sont inacceptables. Il est urgent que le ministère engage des négociations sur ce point. Les besoins sont importants, non seulement dans le domaine de l'enseignement, de la recherche et de l'encadrement administratif, mais dans le domaine documentaire où la France doit rattraper un retard considérable. Dans ce domaine, les crédits doivent être fléchés. Nous sommes partisans de normes nationales, à condition qu'elles soient établies dans la clarté et dans la concertation... et que le ministère les applique !

2. Les problèmes de carrière

Garant du caractère national de notre statut et seul organisme qui ait une vue d'ensemble de la gestion des carrières et le souci de pourvoir tous les postes, le CNU doit décider en dernière instance du recrutement des professeurs et maîtres de conférences, sauf dans les disciplines de droit, économie, gestion et sciences politiques où le concours d'agrégation du supérieur, auquel nous sommes très attachés, remplit cette fonction nationale (dans ces disciplines, le concours externe doit être la voie principale d'accès au corps des professeurs).

Concernant la composition du CNU, les nominations, qui pourraient se limiter à un quart au lieu d'un tiers de l'effectif, devraient permettre un rééquilibrage scientifique et géographique.

Pour l'évaluation des enseignants-chercheurs, l'instance qualifiée est le CNU. Encore faudrait-il que cette évaluation débouche sur de réelles promotions au mérite. Dans les conditions de carrière et de travail actuelles, les étudiants brillants ne sont pas attirés par l'enseignement supérieur. Il est donc urgent de rendre plus attractive la fonction universitaire (conditions financières et matérielles, vrais semestres sabbatiques pour recherche et conversion thématiques...). La même remarque s'impose pour les personnels ATOS et de bibliothèques, secteur dans lequel il est urgent de prendre en compte les responsabilités particulières des conservateurs généraux.

Pour les commissions de spécialistes, ci-joint le texte du comité directeur du 5 mars 2001. Nous sommes très attachés au maintien de deux corps (professeurs et maîtres de conférences) définis sur critères scientifiques. Pour assurer la qualité de l'université, une part importante des promotions doit se faire au choix par le CNU. Le statut d'enseignant-chercheur est

incompatible avec l'accroissement infini des charges administratives et de gestion. Aussi toutes les nouvelles responsabilités pédagogiques doivent-elles être intégrées à nos obligations statutaires d'enseignement. Dans les disciplines cliniques (médecine, odontologie, pharmacie), les activités pratiques doivent être prises en compte dans la carrière. Il est souhaitable que les enseignements pour non-spécialistes soient assurés par des PRAG plutôt que par des PRCE. Et il faut mettre en œuvre une politique contractuelle pour permettre, d'une part, aux PRCE de passer l'agrégation interne, et, d'autre part, pour les PRCE et PRAG qui le souhaitent, d'avoir un service d'enseignement allégé pour préparer une thèse et devenir maître de conférences.

3. Gestion des personnels

La réforme Bayrou a désorganisé la vie universitaire. Elle prétendait permettre une réorientation des étudiants au bout d'un semestre et faciliter les échanges internationaux. Les réorientations effectives concernent environ 1 % des étudiants... qui, la plupart, échouent en fin d'année et qui ne peuvent bénéficier, par suite de l'absence de moyens, des dispositions de rattrapage imposées par les textes (quand des étudiants porteront le problème devant les tribunaux, ce sont les diplômes nationaux qui seront mis en cause).

Quant aux échanges avec l'étranger, la semestrialisation a compliqué les procédures, dans la mesure où il n'y a pas de date européenne pour le début des semestres et où la location des chambres universitaires pour 5 ou 6 mois est très difficile.

Si l'on maintient l'organisation en semestres (actuellement, nos faux semestres combinent les inconvénients de l'annualisation et de la semestrialisation), il faudra établir de larges coupures entre semestres pour respecter les exigences de la recherche et s'interroger sur l'opportunité de deux sessions annuelles d'examen.

4. Mobilité

Nous y sommes très favorables, à condition qu'elle soit réciproque, aussi bien entre l'université et les grands organismes de recherche (il faut y accroître les postes d'accueil), qu'entre la France et ses partenaires européens ou internationaux.

Nous sommes favorables à des bonifications qui incitent à la mobilité, à condition que ces bonifications ne soient pas discriminatoires.

Valorisation de la recherche, il faut :

encourager financièrement la publication scientifique française,
prendre en compte le dépôt d'un brevet au même titre qu'une très
bonne publication.

Annexe : texte du comité directeur du 5 mars 2001

Commissions de spécialistes

La F.N.S.A.E.S.R. constate que le fonctionnement des commissions de spécialistes tel qu'il a été mis en place par la réforme Allègre est désastreux :

La procédure d'élection fixée par cette réforme conduit à éliminer certaines disciplines ou sous-disciplines et certaines écoles scientifiques, sans parler des règlements de compte personnels ou idéologiques.

La désignation de membres internes à l'université relevant d'autres disciplines permet de nombreuses manipulations partisans.

Le système des suppléants est très difficile à mettre en place : il ne peut fonctionner que s'il y a accord parfait entre les collègues. Quand les suppléants sont désignés par le conseil d'administration dans d'autres disciplines de la même université, le jeu des départs à la retraite et des mutations conduit rapidement à une dénaturation de la commission.

De ces trois observations, il résulte que ces commissions ne sont souvent plus de vraies commissions de spécialistes.

Par ailleurs, le nombre des membres extérieurs, titulaires et suppléants, à convoquer au moins pour la première réunion, est trop important et grève lourdement le budget des départements ou des UFR, sur lequel l'université reporte souvent la dépense. Aussi est-on bien souvent amené, par raison d'économie, à des pratiques illégales qui aboutissent à ne pas faire venir les membres extérieurs.

Pour toutes ces raisons, la F.N.S.A.E.S.R. propose un système simple, juste et efficace, qui empêche les exclusions dénoncées plus haut, permet une meilleure participation et garantit la représentation de toutes les disciplines :

Les commissions de spécialistes sont constituées par section du CNU.

Tous les professeurs sont membres de droit de la commission de spécialistes de leur section dans leur université.

Le nombre de maîtres de conférences est égal à celui des professeurs. Si le nombre des maîtres de conférences de la section considérée dépasse celui des professeurs, il est procédé à une élection au scrutin de liste à la proportionnelle au plus fort reste sans panachage, les listes incomplètes étant admises.

Les membres extérieurs (professeurs et maîtres de conférences) représentent 20 % au maximum de la commission. Ils sont proposés par les 80 % de membres locaux (de droit ou élus).

ANNEXE 6

CAMPAGNE 2000 DE RECRUTEMENT ET D'AFFECTATION DES MAITRES DE CONFÉRENCE ET DES PROFESSEURS DES UNIVERSITÉS

Analyse par section et qualification des postes offerts au recrutement (tous articles confondus*)

Section	Titre de la section	Maîtres de conférences				Professeurs**			
		Qualifiés	Postes offerts	Postes pourvus	Taux de couverture (en %)	Qualifiés	Postes offerts	Postes pourvus	Taux de couverture (en %)
01	Droit privé et sciences criminelles	114	95	83	87,4	1	2	1	50,0
02	Droit public	57	50	44	88,0				
03	Histoire du droit et des institutions	20	10	9	90,0				
04	Science politique	57	19	18	94,7	3			
05	Sciences économiques	174	71	62	87,3	5	4	3	75,0
06	Sciences de gestion	136	136	110	80,9	1	3	1	33,3
07	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	134	42	41	97,6	22	17	12	70,6
08	Langues et littératures anciennes	39	24	24	100,0	11	11	9	81,8
09	Langue et littérature françaises	155	73	69	94,5	44	40	30	75,0
10	Littératures comparées	45	9	9	100,0	11	8	3	37,5
11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	145	113	104	92,0	34	75	31	41,3
12	Langues et littératures germaniques et scandinaves	42	28	25	89,3	15	18	11	61,1
13	Langues et littératures slaves	22	13	9	69,2	2	3	3	100,0
14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	70	76	59	77,6	20	36	16	44,4
15	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques	66	26	22	84,6	17	16	12	75,0
16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	136	82	76	92,7	43	31	24	77,4
17	Philosophie	64	19	18	94,7	15	9	7	77,8
18	Arts : plastiques, du spectacle, musique, musicologie, esthétique, sciences de l'art	150	37	34	91,9	25	11	10	90,9
19	Sociologie, démographie	142	39	38	97,4	18	12	8	66,7
20	Anthropologie, ethnologie, préhistoire	104	7	7	100,0	28	4	3	75,0

21	Histoire et civilisations : histoire et archéologie des mondes anciens et des mondes médiévaux ; de l'art	103	36	35	97,2	24	30	18	60,0
22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes ; histoire du monde contemporain ; de l'art	246	63	61	96,8	53	32	27	84,4
23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	136	42	41	97,6	20	24	13	54,2
24	Aménagement de l'espace, urbanisme	68	10	10	100,0	12	9	8	88,9
25	Mathématiques	179	38	37	97,4	81	31	30	96,8
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	228	66	65	98,5	87	25	22	88,0
27	Informatique	291	153	146	95,4	72	52	32	61,5
28	Milieux denses et matériaux	389	54	54	100,0	102	24	22	91,7
29	Constituants élémentaires	90	16	16	100,0	35	7	7	100,0
30	Milieux dilués et optique	166	23	23	100,0	37	18	16	88,9
31	Chimie théorique, physique, analytique	323	37	37	100,0	71	17	13	76,5
32	Chimie organique, minérale, industrielle	399	59	58	98,3	66	29	25	86,2
33	Chimie des matériaux	266	33	33	100,0	74	14	13	92,9
34	Astronomie, astrophysique	58	8	7	87,5	15	2	2	100,0
35	Structure et évolution de la Terre et des autres planètes	142	24	24	100,0	30	12	9	75,0
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère	129	12	12	100,0	15	7	6	85,7
37	Météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement	72	7	5	71,4	11	2	1	50,0
39	Sciences physico-chimiques et technologies pharmaceutiques	109	14	13	92,9	13	12	11	91,7
40	Sciences du médicament	107	31	28	90,3	14	9	9	100,0
41	Sciences biologiques	208	20	19	95,0	13	9	8	88,9
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	315	105	100	95,2	84	54	40	74,1
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	210	76	73	96,1	42	36	29	80,6
62	Energétique, génie des procédés	219	48	44	91,7	61	26	20	76,9
63	Electronique, optronique et systèmes	192	59	56	94,9	72	48	41	85,4
64	Biochimie et biologie moléculaire	543	35	29	82,9	104	20	14	70,0
65	Biologie cellulaire	454	39	39	100,0	67	18	11	61,1
66	Physiologie	237	34	33	97,1	48	18	13	72,2
67	Biologie des populations et écologie	191	38	38	100,0	31	21	17	81,0
68	Biologie des organismes	237	24	23	95,8	34	8	7	87,5
69	Neurosciences	157	19	18	94,7	36	6	4	66,7
70	Sciences de l'éducation	105	26	24	92,3	15	19	16	84,2
71	Sciences de l'information et de la communication	76	54	47	87,0	12	14	10	71,4
72	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	44	8	6	75,0	9	3	3	100,0
73	Cultures et langues régionales	15	2	2	100,0	6	1	1	100,0
74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	76	77	69	89,6	11	21	8	38,1
	Toutes sections confondues	8 652	2 359	2 186	92,7	1 792	978	710	72,6

* Excentés les articles 46-3 ("voie longue"), 49-2-1 (aération externe) et 49-2-2 (aération interne).

** Pour les disciplines des groupes 1 à 6, la mise en regard des qualifiés et des postes offerts n'est pas pertinente, le recrutement se déroulant essentiellement pour les agrégations.

Source : Rapport de la commission animée par M. Eric Espéret, président de l'université de Poitiers, sur la nouvelle définition des tâches des enseignants et des enseignants-chercheurs dans l'enseignement supérieur français (annexe 4).

ANNEXE 7

OBLIGATIONS DE SERVICE D'ENSEIGNEMENT

Maîtres de conférences et professeurs des universités, assistants	128 heures de cours, 192 heures de TD ou 288 heures de TP	Article 7 du décret n° 84-431 du 6/6/94
Enseignants-chercheurs à statuts spécifiques		
- astronomes et physiciens	44 heures de cours, 66 heures de TD ou 99 heures de TP	Décret n° 86-434 du 12/3/86
- professeurs et maîtres de conférences du Muséum	96 heures de cours, 144 heures de TD ou 216 heures de TP	Décret n° 92-1178 du 2/11/92
- directeurs d'études de l'EPHE, EHESS, Ecole nationale des chartes	96 heures de cours, 144 heures de TD ou 216 heures de TP	Décrets n° 89-709 et n° 89-710 du 28/9/89
Enseignants du second degré et enseignants du cadre ENSAM	384 heures de TD ou de TP ou 256 heures de cours	Décret n° 93-461 du 25/3/93
Enseignants non permanents (pour mémoire)		
- enseignants associés	128 heures de cours, 192 heures de TD ou 288 heures de TP	Décret n° 85-733 du 17/7/85 Décret n° 91-267 du 6/3/91
- attachés temporaires d'enseignement et de recherche	128 heures de cours, 192 heures de TD ou 288 heures de TP	Décret n° 88-654 du 7/5/88
- moniteurs	64 heures de TD ou 96 heures de TP	Décret n° 89-794 du 30/11/89
- lecteurs	300 heures de TP	Décret n° 87-754 du 14/9/89
- maîtres de langues	288 heures de TP ou 192 heures de TD	Décret n° 87-754 du 14/9/89
- enseignants contractuels sur emploi du second degré	384 heures de TD ou de TP ou 256 heures de cours	

Source : Rapport de la commission animée par M. Eric Espéret, président de l'université de Poitiers, sur la nouvelle définition des tâches des enseignants et des enseignants-chercheurs dans l'enseignement supérieur français (annexe 1).