



SNTRS Informations

Bulletin d'Information du SNTRS-CGT – 7, rue Guy Môquet, 94800 Villejuif
Tel : 01 49 58 35 85 – Télécopie : 01 49 58 35 33 – Mel : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : www.sntrs.fr

N° 198 du 7 septembre 2012

SOMMAIRE

- Compte rendu du Comité Technique Ministériel du 5 juillet 2012 p. 2
 - Annexes
 - 1. Déclaration liminaire de la FERC-CGT
 - 2. Déclaration des syndicats CGT, FSU, FO et UNSA au CTMESR
 - 3. Projet de règlement intérieur - Amendement de la FERC-CGT
 - 4. Projet d'arrêté Moyens Syndicaux - Déclaration de la FERC-CGT
 - 5. Application de la Loi Sauvadet

- Compte-rendu de la réunion UGFF « Catégorie C » du 28 août à Montreuil p. 13

- Compte rendu intersyndical du Conseil scientifique de l'Institut des Sciences humaines et sociales du CNRS du 3 juillet 2012 p. 16

COMPTE RENDU DU CTMESR du 5 juillet 2012

Début : 10 h – Fin : 17 h 00

Ce CTM prévu à l'origine à 10 h 30 a été avancé à 9 h 45 en raison de l'intervention de Madame la Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Il a vu son ordre du jour originel se développer de jour en jour jusqu'au 28/6 par l'annonce d'un point d'information concernant le renouvellement des CAEN et des CDEN.

L'annonce du 22 juin du rajout d'un projet de décret relatif à l'ouverture des recrutements réservés en application de la loi de mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire (dont les documents nous sont parvenus le 27) alors que le comité de suivi de la Loi Sauvadet se réunissait le 26 juin pour examiner le texte et que le décret Fonction Publique a été dénoncé par la CGT, a amené l'intersyndicale à organiser un rassemblement devant le Ministère ce même jour à partir de 9 h.

CTM présidé par M. BONHOTAL et M. BERNET et un peu bousculé car la Ministre ne pouvant pas être présente à l'ouverture, les organisations syndicales ont refusé de faire leurs déclarations liminaires en son absence. Secrétaire Adjoint : M. FAVENEC (Unsa).

I – PROJET DE REGLEMENT INTERIEUR

Plusieurs amendements ont été déposés par la CFDT, la CGT, la FSU.

A part l'amendement sur l'article 2 de la CFDT « *demandant un calendrier prévisionnel annuel des réunions* » et celui de l'article 6 qui a été transformé en vœu, adoptés par les organisations syndicales moins une abstention : FO parce que le texte présenté découle des accords de Bercy qu'ils n'ont pas signés, tous les amendements même avec l'unanimité syndicale ont été refusés par l'administration.

Vœu de la CFDT : « *Le nombre de sujets traités à chaque séance du Comité technique ministériel doit être limité afin que chacun d'entre eux puissent être examinés dans les meilleures conditions* »

Les 3 organisations (CGT, CFDT, FSU) avaient proposé un amendement sur l'art 13 demandant la suppression du bout de phrase « *sans pouvoir prendre part aux débats* » pour les suppléants :

Amendement FERC CGT : Réécriture du 1^{er} alinéa de l'Art 13 :

*« Les représentants suppléants du personnel qui n'ont pas été convoqués pour remplacer un représentant titulaire défaillant peuvent assister aux réunions du comité **et prendre part aux débats, sans pouvoir prendre part aux votes**. Ces représentants suppléants sont informés par le président du comité de la tenue de chaque réunion. Le président du comité en informe également, le cas échéant, leur chef de service. »*

Malgré l'unanimité syndicale, cet amendement a été refusé par l'administration au prétexte que le texte qui organise le dialogue social ne prévoit pas la possibilité des suppléants à s'exprimer.

Vote du texte amendé (seulement art 2) :

Contre : CGT (3) – FSU (4)

Abst : UNSA (4) – CFDT (3) – FO (1)

Avec pour tous comme explication de vote que le dialogue social était bloqué en refusant de faire évoluer le texte notamment sur l'article 13.

II – PROJET D'ARRETE sur les MOYENS SYNDICAUX

Présentation du texte par Mme AFRIAT

Pourquoi ce texte ? Acté dans un texte réglementaire la mutualisation de moyens syndicaux entre les deux ministères de l'Éduc Nat et de l'ESR même si dérogoire mais ceci reprend l'art. 18 du Décret de 1982. Fongibilité des personnels pour calculer les moyens.

Calcul se fait sur le cumul des électeurs inscrits au CTMEN et CTMESR.

Puis parole est donnée aux organisations syndicales :

- l'expert de la CFDT : pour cette fongibilité
- CGT : voir déclaration jointe
- FO est pour la fongibilité technique mais cela ne règle pas le problème de fonds sur la quotité totale.
- UNSA : texte en cohérence avec le vote FP. Est Pour. Demande d'avoir les attributions chiffrées plus tôt l'année prochaine.
- Comment sont pris en compte les non titulaires ?

Réponses de l'Administration :

- la fongibilité existe depuis toujours
- il y a eu des préparations bilatérales sur le texte
- c'est vrai que les critères ne sont pas avantageux pour l'enseignement supérieur
- sur les EPST, pas d'inquiétude à avoir jusqu'en 2014, reste dans l'état actuel
- pour la culture, il n'y a pas de problème puisque ce n'est pas la même direction de gestion.
- Une information sera faite auprès des Présidents d'université via les rectorats pour rappeler les règles d'utilisation des décharges et la nécessité de prévenir les chefs d'établissement le plus tôt possible sur les bénéficiaires.
- Pour les non titulaires : il n'y a jamais de remontées des CCP d'établissements, les effectifs pris en compte le sont en fonction des fichiers Paye qui comprennent les budgets Etat et budgets propres
- Sur le problème de non remplacement des personnels : il n'y en a pas puisque problème de poste et que avec l'autonomie ce sont les établissements qui décident.

Amendement de la FSU : Pour demander la suppression du chapitre 1^{er} estimant qu'il n'y a aucune raison de regrouper les deux ministères pour déterminer les moyens syndicaux

Vote : Contre : UNSA – CFDT – Pour : FSU – CGT – Abst : FO

Refusé par l'administration.

Vote du texte :

Pour : UNSA (4) – FO (1) – CFDT (2) Contre : CGT (3) – FSU (4) Abst : CFDT (1)

Ce Point a été interrompu par l'arrivée de la Ministre (G Fioraso) et du Directeur de Cabinet (L Collet) à 12 h 15, qui nous annonce qu'elle doit repartir et qu'elle laissera le relais à L. COLLET.

ANNONCES DE LA MINISTRE

Nous rappelle que notre interlocuteur privilégié est Jérôme HOUZEL et que l'on ne doit pas hésiter à le contacter.

- sérénité dans les conditions de travail à retrouver
- première mesure effective : abolition de la circulaire Guéant
- mi juillet : lettre de cadrage et calendrier des Assises
- Pas de mise en place de la CNU section criminologie dans la configuration proposée
- Sur l'évaluation des enseignants chercheurs : pas de remise en cause du mot évaluation – intérêt du suivi des carrières – revoir la procédure mise en place qui est problématique – regarde avec la CP-CNU pour lancer des expérimentations dans les sections volontaires
- Précarité : il y a eu des dérives dangereuses mais « l'autonomie est un beau principe que nous devons assumer ». Il y aura des discussions sur les modalités de mise en œuvre de la loi 2012 notamment sur les agents qui ont eu un seul poste avec plusieurs employeurs
- Dans la recherche, réduire les appels d'offre et augmenter les crédits récurrents

Tout ceci doit se faire dans les contraintes budgétaires en sachant qu'il manque 300 millions d'euros pour l'engagement de l'année dans le sup et la recherche.

Ses priorités :

- les étudiants et la vie étudiante notamment les jeunes docteurs
- la formation des maîtres et revalorisation des fonctions d'enseignement

- le bac + ou -3 : passage lycée et 1ères années universitaires difficiles pour certains
- Solidifier les UMR.

Elle nous a affirmé que « *les choses se feront en dialogue permanent* ».

Avant son départ la déclaration intersyndicale sur la précarité est lue (cf pièce jointe).

Elle part à 12 h 45, les **DECLARATIONS LIMINAIRES** sont faites en présence de Lionel COLLET. Voir celle de la FERC CGT en annexe.

Présentation de Catherine GAUDY, DGRH en remplacement de J. THEOPHILE qui nous confirme qu'elle recevra toutes les organisations à leur demande et qu'aucun sujet ne sera tabou et sera traité au fond.

POINT de Lionel COLLET sur les ASSISES

Calendrier prévisionnel :

- fin juillet : appel à contribution
- sept-mi oct : assises dans les régions
- nov-déc : assises nationales
- fin déc : rapport
- 1T13 : loi d'orientation.

Ce calendrier est identique aux Assises Chevènement de 82.

Comité de pilotage est externe au MESR, qui consultera les organisations syndicales représentatives uniquement par contribution écrite et d'autres si cela est jugé utile.

Pourquoi des assises territoriales : pour permettre de réunir plusieurs régions – l'Etat sera représenté par la recherche, l'enseignement sup et le recteur, la région par le Président de région.

La synthèse de l'ensemble des rapports territoriaux sera soumise aux organisations nationales pour apporter des contributions.

3 priorités : la réussite étudiante – la recherche – la LRU pour voir quelles modifications apportées.

2 types de mesure immédiate : - la circulaire Guéant retirée et remplacée

- des mesures dites de report en attente des assises annoncées dans les prochaines semaines

- les projets d'investissement d'avenir qui passent d'abord par la CGI.

Avant son départ nous demandons le REPORT du PROJET DE DECRET SUR LES NON TITULAIRES à un CTM de septembre avec ouverture de négociations avant. Après discussion avec l'administration et insistance des organisations syndicales nous l'obtenons.

Interruption des travaux : 13 h 45-14 h 45

III – TOUR DE TABLE SUR LA PRECARITE

La CGT acte le report et demande que celui-ci soit accompagné de véritables négociations, fait un rappel des revendications (cf pièce jointe).

Réponse de l'administration sur les concours d'AENES et des enseignants du secondaire, gestion par le secondaire, textes présentés au CTMEN mais le CTMESR sera informé.

IV – PROJET DE DECRET MODIFIANT le DECRET 83-1260 fixant les dispositions statutaires des fonctionnaires des EPST

Information d' E. BERNET (DGRH)

Texte passé au CTM fin 2011 mais qui ne passait pas au Conseil d'Etat car souci sur des rédactions d'article, c'est pourquoi l'administration le représente et nous apporte des amendements qui introduisent des dispositions réglementaires conformes au statut général.

Vote amendements de l'administration : Pour : UNSA – CFDT – CGT – FO - Abst : FSU

La CFDT présente un amendement sur l'article 25 qui a été rejeté.

L'UNSA présente un amendement sur l'article 46 : « *Le présent décret entre en vigueur, avec effet rétroactif, au 1^{er} septembre 2011* ». **Malgré l'unanimité syndicale cet amendement est refusé par l'administration.**

Motion proposé par la CGT :

« *Le CT du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche demande que le décret fixant l'échelonnement indiciaire commun aux corps régis par le décret 83-1260 mette en œuvre la revalorisation indiciaire prévue pour les corps des Assistants Ingénieurs et des Techniciens des EPST à la date du 1^{er} septembre 2011.* »

Adoptée à l'unanimité syndicale.

Vote du texte:

Pour : CFDT (2) Abst : FO (1) - UNSA (4) – FSU (4) – CGT (1) – CFDT (1)

V – PROJETS DE DECRETS fixant l'ECHELONNEMENT INDICIAIRE APPLICABLE aux :

Il s'agit d'un décret intégrant l'échelonnement indiciaire des fonctionnaires pour les intégrer dans les textes qui permettent le calcul des pensions.

1 – fonctionnaires des EPST

Vote : Unanimité

2 – professeurs du Collège de France, du CNAM, de l'ECAM

La CGT a demandé « *pourquoi les projets concernant les professeurs du Collège de France et du CNAM ne sont pas passés par le CT d'établissement contrairement à celui de l'ECAM ?*

Sur celui qui concerne l'ECAM pourrions nous connaître les résultats de l'avis du CT ? »

Réponse de l'administration : effectivement ils doivent passer par les deux CT, il n'y a pas eu de PV des établissements, alors ils passent au CTM d'abord mais ne seront signés qu'après passage dans les deux instances.

Pour ces raisons, la CGT s'est abstenue sur les 3 textes ainsi que FO.

VI – PROJET de DECRET modifiant le Décret n° 90-50 instituant une PRIME D'ADMINISTRATION et une PRIME DE CHARGES ADMINISTRATIVES ATTRIBUEES aux présidents d'université et autres chefs d'établissements

Ce projet de décret a pour objet de supprimer la majoration de 20 % de la prime d'administration, par décision du ministre chargé de l'enseignement supérieur, en fonction de la réalisation d'objectifs et des résultats d'indicateurs fixés et notifiés en début d'année par ce même ministre.

Tous les syndicats se sont déclarés satisfaits de cette mesure et ont votés POUR sauf la CGT, qui considérant que la modification n'allait pas assez loin et que le texte aurait pu être totalement abrogé s'est abstenue.

VII – POINT D'INFORMATION SUR

1 – Le campus de JUSSIEU

Présentation par M. PIOZIN et M. NEVEU (DGESIP)

Chantier : où en est-on ?

Séquençage avec barres expérimentales : 8 en 2003 – tour centrale en avril 2009 – 18 barres en mai 2010 – 5 barres fin 2014 et 11 barres avril 2015.

Coût de l'opération :

Budget d'origine : 183 Millions d'euros

En 2001 : budget de 700 Millions

En 2003 : budget de 800 Millions

A ce jour et depuis 2009 : 1 Milliard 8 répartis : 740 millions pour le désamiantage – 700 millions pour la réhabilitation et la construction et 443 millions pour la location de locaux tampon.

2 – les modifications des conditions de désignation des représentants des personnels dans les CAEN et les CDEN

Présentation par Mme GUIDON

Ces modifications feront l'objet d'une circulaire.

Ce qui est proposé : c'est de modifier les critères de représentativité retenus pour l'élection des représentants des personnels siégeant dans les CAEN et CDEN :

- pour les établissements scolaires les résultats aux CT académiques et CT spéciaux départementaux au lieu des CAP actuellement
- et pour le supérieur les résultats aux CT d'établissements situés dans le ressort de l'académie au lieu du CNESER actuellement.

AFFAIRE A SUIVRE TRES SERIEUSEMENT.....

3 – Le bilan social 2010-2011

A la demande des syndicats ce point est reporté au CTM de septembre afin qu'il soit traité correctement.

Toutefois, il a déjà été présenté au CTMEN et sera mis en ligne sur leur site avec motion du report de passage au CTMESR.

REMARQUES SUR LE FONCTIONNEMENT

La nouvelle formule du CT pose problème car s'il est précisé dans les textes qu'en cas d'avis défavorable unanime le texte doit être représenté, en revanche, rien n'est précisé sur les avis unanimes ce qui permet au Ministère de ne pas prendre en compte ces avis sous prétexte que l'instance est simplement consultative. Il faudra réfléchir sérieusement sur son rôle et ce que nous devons y faire en lien avec l'UGFF....



CTMESR du 2 juillet 2012

DECLARATION DE LA FERC CGT

Madame la Ministre,

L'enseignement supérieur et la recherche n'ont pas été épargnés par les réformes réactionnaires. Ils ont été un terrain d'expérimentation privilégié, à l'échelle nationale, pour mettre en place un nouveau système profondément inégalitaire fondé sur la sélection et la ségrégation avec des armes telles que « l'excellence », l'orientation et l'insertion professionnelle.

L'annonce du cadrage budgétaire par le gouvernement nous inquiète car elle laisse prévoir de nouvelles restrictions pour notre secteur qui a déjà beaucoup souffert et ne serait pas en mesure de répondre aux besoins, y compris en ce qui concerne les personnels.

Ce secteur a subi de nombreuses mutations : Pacte pour la Recherche, loi Libertés et Responsabilités des Universités (LRU) et des Agences qu'elles ont institué : AERES, ANR, Stratégie Nationale de Recherche et d'Innovation (SNRI).

Ces textes ont débouché sur la transformation en cours des organismes de recherche (les EPST) en agences de moyens, principalement des ressources humaines. Dans les faits, une grande partie du financement des laboratoires a été transféré des crédits récurrents des EPST au financement d'appels à projets par l'ANR. Les financements par l'ANR sont un outil majeur pour générer l'emploi précaire dans l'ESR. Le CNRS et l'INSERM ont aussi été dessaisis de leurs prérogatives en matière d'évaluation des unités de Recherche au profit de l'AERES, agence qui marginalise dans les faits la communauté scientifique, y compris les personnels.

Ces textes ont débouché également dans la mise en place des Alliances et Consortium ainsi que dans la réorganisation régionale de l'enseignement supérieur et de la recherche d'abord autour des PRES puis resserrés sur une dizaine de grands pôles dits « d'excellence », conduisant l'université et la recherche à se concentrer sur les IDEX qui aspirent l'essentiel des moyens. C'est ainsi qu'on assiste à la fusion des universités, mais aussi de centres de recherche, voir les centres d'Orléans et de Tours par exemple à l'Inra ou même des abandons d'unités (Carmaux) C'est ainsi que se déploient les Fondations de Coopérations Scientifiques dont la gouvernance échappe totalement à l'ensemble des salariés.

Cette politique s'est accompagnée de la diminution drastique des crédits récurrents des unités et des laboratoires de recherche au profit d'un financement par projets alors que dans le même temps, l'Etat favorisait les entreprises par le Crédit Impôt Recherche et le Grand emprunt sans pour autant que cela se traduise par un essor tant de la recherche non finalisée que de la recherche appliquée.

Le ressort est le même pour le Plan Campus, la mise en place de partenariats Public / Privé et des RCE creusant l'endettement des universités et de l'Etat sur le long terme pour le plus grand profit des organismes financiers et des grands majors du bâtiment et des travaux publics qui ne sont plus soumis à la concurrence des marchés publics.

Cette politique a pour conséquence la mise en cause de l'égalité d'accès aux formations de l'enseignement supérieur pour tous les bacheliers et sur tout le territoire, la fragilisation des diplômes nationaux ainsi que la dégradation de l'offre de formation universitaire. Notons notamment l'impossibilité de mettre en œuvre le décret d'août 2011 de licence en conséquence des mesures budgétaires. Cette politique favorise une sélection sociale qui porte atteinte à la gratuité de l'Enseignement Supérieur, garantie d'une égalité d'accès du plus grand nombre. Cet aspect est renforcé par l'absence de politique sociale à destination des étudiants, 10^e mois de bourse non budgété, allocation d'autonomie qui reste à déterminer, chute des subventions des Crous qui conduit l'ARF à demander l'expérimentation du transfert de compétence « logement étudiant » aux régions.

Cette politique nuit au développement des universités et d'une recherche publique (fondamentale ou finalisée) non lucrative dans des organismes nationaux de recherche, une recherche qui doit contribuer au développement des connaissances et répondre aux besoins de toute la population, sur l'ensemble du territoire, hors de la pression des intérêts privés.

Accompagnée de la RGPP et de la destruction du statut national pour certains corps de fonctionnaires, notamment les BIATOS, cette politique provoque sur l'ensemble des personnels concernés, le développement de la précarité, des recrutements de plus en plus tardifs dans la catégorie A+ et des jeunes docteurs, notamment en SHS et le biomédical, le blocage des carrières, la fusion des corps, l'individualisation des rémunérations par la PFR et la PES, la dégradation généralisée des conditions de travail.

Nous constatons aussi que les directions d'établissements tendent à continuer, comme si de rien n'était, la mise en œuvre des politiques néfastes dictées par le précédent gouvernement, ainsi des contrats d'objectifs, État-INRA par exemple, les plans d'action RGPP des organismes et le dégraissage massif des CDD. Il nous semble plus qu'urgent que le Ministère gèle, a minima, ces opérations qui nous apparaissent aujourd'hui caduques.

Pour répondre à l'aspiration de la majorité des collègues, qui s'étaient massivement exprimés lors du mouvement de 2009 et qui ont également manifesté leur rejet des orientations mises en œuvre dans l'enseignement supérieur et la recherche, le nouveau gouvernement doit impérativement rompre avec cette politique de destruction programmée de l'enseignement supérieur et de la recherche qui ont été durement meurtris ces dernières années.

Pour commencer à restaurer la confiance avec la communauté universitaire, ce gouvernement doit très vite prendre des mesures qui inversent le processus de démantèlement du Service public d'enseignement supérieur et de recherche :

- Abrogation de la loi LRU
- Arrêt des fusions de centres de recherche et d'universités et plus globalement de toutes les mesures liées à la RGPP et à la loi mobilité. Un plan de reconstruction des universités se substituant à l'Opération Campus.
- Transfert des crédits ANR restants vers les organismes et les universités pour redonner immédiatement l'oxygène nécessaire au fonctionnement des unités et laboratoires. Cela permettrait aussi de lever les gels d'emplois et la création de postes dès 2012, avant la disparition de cette agence.
- Arrêt immédiat du dégraissage préventif des non-titulaires avec maintien de tous les agents en poste et levée des barrières à la prise en compte de tous les bénéficiaires potentiels pour les dispositifs actuels de CDIisation et de titularisation (notamment contractuels multi employeurs et catégories A+). Au-delà de l'application de la législation actuelle, la CGT revendique la mise en place au plus vite d'un véritable plan de titularisation étant donné l'exclusion de la majorité des non-titulaires du dispositif créé par la loi de mars 2012.
- Règlement de la situation des personnels des CROUS au statut dérogatoire.
- Suppression de la PES, qui est du seul ressort du MESR, et réaffectation des moyens libérés dans les organismes et les universités mais aussi suppression de la PFR.
- Augmentation significative de la rémunération des personnels des CROUS lors de la négociation salariale qui doit s'ouvrir en septembre.
- Restauration des prérogatives du comité national de la recherche scientifique en matière d'évaluation des unités mixtes, en reconsidérant sa composition.
- Abandon de toute procédure d'évaluation des personnels universitaires et notamment celle instaurée pour les enseignants-chercheurs par le décret de 2009 qui doit être effectivement abrogé.

Ces mesures d'urgence indiqueraient également aux personnels une volonté effective de rupture avec la politique mise en place par Sarkozy, Pécresse et Wauquiez. Mais, elles n'ont pour nous de sens que dans un cadre plus général qui permette le développement de la recherche et de l'enseignement supérieur public. Et ce n'est pas le passage en force du texte sur les agents non titulaires qui répond à leurs attentes.

Déclaration des syndicats CGT, FSU, FO et UNSA au CT de l'ESR du 5 juillet 2012

Non Titulaires : le gouvernement actuel ne doit pas poursuivre la politique du gouvernement Sarkozy

Madame la Ministre,

Lorsque la Direction des Ressources Humaines du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a reçu les syndicats le 26 juin 2012, il est apparu qu'elle se tenait encore aux positions inacceptables du précédent gouvernement pour la stabilisation et la titularisation des personnels non titulaires.

Force est de constater que le ministère accepte le dégraissage massif des CDD en place par les directions des établissements. La circulaire de recensement est inadaptée, ne permettant pas un recensement exhaustif des non titulaires. Le MESR applique de manière restrictive la loi du 12 mars 2012, notamment concernant l'accès à la catégorie A+ ou les contrats à multi employeurs. Le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche doit donner un signe aux personnels, en rompant avec la politique précédente.

Les syndicats et organisations de l'ESR exigent :

- L'arrêt des non renouvellements des contrats des personnels éligibles à la titularisation et le rétablissement des droits des personnels potentiellement éligibles dont le contrat n'a pas été renouvelé depuis le 31 mars 2011.
- Le renouvellement des contrats de tous les personnels éligibles à la titularisation ainsi que la CDIisation des agents ayant travaillé pendant la durée requise sur le même poste de travail avec plusieurs employeurs (une simple modification de l'article 8 de la loi pourrait être adoptée dans le cadre du collectif budgétaire pour lever l'ambiguïté de cet article de la loi)
- Des processus de titularisation sur les lieux de travail doivent être mis en place pour les agents éligibles de toutes les nationalités et catégories de personnels, y compris les catégories A+ (ingénieurs de recherche, chercheurs, enseignants, enseignants-chercheurs,...) avec autant de postes supplémentaires que d'agents éligibles et, si nécessaire, les créations de corps d'accueil. Cela implique des transferts budgétaires dont les crédits de l'ANR et le relèvement des plafonds d'emplois
- Le renouvellement des contrats de tous les agents non titulaires sur emplois permanents dans les établissements de l'ESR
- L'ouverture rapide de négociations pour un plan de titularisation de tous les personnels exerçant des fonctions pérennes

Les syndicats de l'ESR demandent en conséquence le report de la consultation du CT sur le projet de décret concernant les non titulaires afin de permettre une nouvelle négociation du projet de décret et des mesures d'accompagnement qui prennent mieux en compte les revendications des personnels.

Les syndicats et associations de l'ESR soussignés ont appelé les personnels de l'ESR, et en particulier les non titulaires, à s'exprimer pour faire entendre leur exigence de changement

Organisations signataires : CGT (SNTRS, CGT-INRA, FERC-SUP), FSU (SNESUP, SNCS, SNASUB), CFTC-INRA, SNPRES-FO, UNSA (SNPTES, SUP-RECHERCHE), SLU, SLR

Paris, le 5 juillet 2012



CTMESR du 5 juillet 2012

PROJET DE REGLEMENT INTERIEUR AMENDEMENT

La FERC CGT demande à ce que les représentants suppléants puissent prendre part aux débats et propose donc l'amendement suivant :

Suppression de « sans pouvoir prendre part aux débats »

Réécriture du 1^{er} alinéa de l'Art 13 :

« Les représentants suppléants du personnel qui n'ont pas été convoqués pour remplacer un représentant titulaire défont peuvent assister aux réunions du comité **et prendre part aux débats, sans pouvoir prendre part aux votes**. Ces représentants suppléants sont informés par le président du comité de la tenue de chaque réunion. Le président du comité en informe également, le cas échéant, leur chef de service. »



CTMESR du 5 juillet 2012

PROJET D'ARRETE MOYENS SYNDICAUX DECLARATION

Nous sommes étonnés de cette proposition de contingent unique Education Nationale et Enseignement Supérieur puisque, comme vous le rappelez :

- il existe deux réglementations différentes
- il s'agit d'une mutualisation de la détermination des moyens dérogatoire à l'art 16 du décret

Quant à la porosité des périmètres des deux ministères dont de nombreux corps sont communs (PRAG, PRCE, AAENES, SAENES, ADAENES, ITRF), sur quelle base se fera le calcul des effectifs respectifs pour l'attribution des moyens puisque dans le bilan social qui nous est fourni le détail de ses personnels en fonction des ministères n'apparaît pas ?

Quid des personnels de bibliothèques communs avec le Ministère de la Culture ?

Nous sommes également très inquiets sur le devenir des moyens syndicaux attribués aux ESPT si ceux-ci sont intégrés dans le supérieur, et ceci sera d'autant plus compliqué si communs avec le MEN.

Nous voterons donc CONTRE ce projet de texte et nous en profitons pour demander que la DGRH soit à nouveau séparée pour les deux ministères.



CTMESR du 5 juillet 2012

APPLICATION LOI SAUVADET

DECLARATION

La CGT se réjouit du report du projet de texte au CTM de septembre mais demande l'ouverture préalable de véritables négociations.

Elle réaffirme sa volonté de voir titulariser tous les agents précaires qui occupent des postes permanents en demandant :

- le maintien dans l'emploi de tous ces agents dans les meilleures conditions jusqu'à la titularisation et l'arrêt immédiat des dégraissages préventifs des non titulaires
- l'ouverture par chaque employeur public du même nombre de postes au recrutement spécifique qu'il y a d'ayant-droits recensés volontaires à la titularisation, dans et hors l'emploi public, sans mesure limitative au dispositif de titularisation en terme de périmètre et d'éligibilité ;
- le recensement exhaustif et nominatif de tous les éligibles, y compris ceux sortis de l'emploi public ainsi que ceux qui ont cumulé des CDD auprès de plusieurs employeurs publics.
- le retrait des mesures de renouvellement des contrats qui réintroduisent ou confirment toute forme de précarisation
- la levée de toutes les barrières à la titularisation pour une prise en compte de tous les bénéficiaires potentiels (multi employeurs, catégories A+,...)
- que le mode de recrutement soit l'examen professionnel pour tous les niveaux
- ainsi que la mise en place d'un véritable plan de titularisation intégrant tous les non titulaires du dispositif Sauvadet (CDI y compris) mais également tous ceux qui en sont actuellement exclus par les moyens afférents en terme de masse salariale et de plafond d'emplois.

La CGT demande au gouvernement de faire modifier l'article 8 de la loi 2012-347 afin que les agents non titulaires ayant 6 ans d'ancienneté sur le même poste de travail avec plusieurs employeurs puissent avoir leur CDD transformé en CDI à la date du 13 mars 2012. Il faut ajouter dans l'article 8 de la loi, après l'expression « le septième », l'expression « et le 8me ».

Pour les AENES et les enseignants du secondaire communs aux deux ministères, les projets de textes liés à la titularisation seront-ils soumis uniquement au CTMEN ou aux deux CT ? Comment en aurons-nous connaissance ?

Compte-rendu de la réunion UGFF « Catégorie C » du 28 août à Montreuil

Organisations présentes : Santé et Action Sociale, FSP, FNEE, Culture, SNPTAS, SNPTRI, FNTE, et le Bureau Fédéral des Services Publics, SNTRS-CGT (Sabine Berry, Bertrand Morache) en sus de représentants de l'UGFF

Cette réunion avait pour but une discussion sur la revalorisation du SMIC au 1^{er} juillet 2012 et ses conséquences sur la grille indiciaire de la Fonction Publique, mais aussi sur le refus de l'accès contingenté au 8^{eme} échelon (qui ne concerne pas la recherche) de l'échelle 6 pour les fonctionnaires de catégorie C ne relevant pas des corps techniques.

En effet, le secrétaire général de la FNEE-CGT(Fédération Equipement et Ecologie) a adressé un courrier à Marylise LEBRANCHU concernant ses préoccupations à propos du décret 2011-1445 du 3 novembre 2011 se rapportant à l'accès contingenté au 8^{eme} échelon.

Elle lui a répondu en août (voir courrier joint) par une lettre laconique ne répondant pas vraiment à la question posée, et opposant surtout les filières administratives et techniques.

Sa réponse, surtout à la fin doit être considérée comme une sorte de fin de non recevoir, et c'est ainsi qu'elle a été interprétée lors de cette réunion, ce qui a donné lieu à un large débat

Nous avons fait un tour de table afin de nous présenter et d'exposer les problématiques liées à la catégorie C dans les différents organismes ou ministères, chacun ayant ses propres spécificités.

Le constat général étant la très forte smicardisation des salaires et emplois pour les jeunes sur le marché du travail, les revendications immédiates qu'il va falloir faire monter auprès du gouvernement et des ministères, les contraintes budgétaires excessives pour les ménages (pouvoir d'achat en berne), la préoccupation des personnels sur les journées de carence qui doivent impérativement être supprimées. (ce que le gouvernement ne souhaite pas, faute de moyens selon lui)

Il paraîtrait que l'année 2013 serait l'année des catégories C selon un vœu très cher du gouvernement, faisons en sorte qu'il en soit ainsi.

SNPTRI (Equipement, Ecologie):

Suite au protocole Jacob, la gestion des personnels devient difficile.

Les contrôleurs de travaux (catégorie C) exercent en fait une qualification de cadres B, ce sont donc des catégories B entre guillemets.

Il n'existe pas actuellement de possibilité de passer de catégorie C en B en fin de carrière.

Il y a une forte pénibilité au travail, peu de reconnaissance des agents par la hiérarchie, et le droit à la retraite doit être avancé plutôt que retardé.

Avec la RGPP et la PFR (Prime de Fonctions et de Résultats), seuls, les agents « mobiles » auront droit à une promotion.

Au bout de 22 ans de carrière, au niveau de la grille et de l'ancienneté, il y aurait un « différentiel » de 250 € sur les salaires entre ce que chaque agent doit avoir et ce qu'il a réellement.

SNPTAS (Santé et Travail):

Il reste encore 2000 dessinateurs et 11000 administratifs.

La moitié des dessinateurs exercent un rôle de catégorie B, aussi, ils doivent avoir un passage automatique vers le 8^{eme} échelon pour ceux qui remplissent les conditions d'ancienneté.

Le SNPTAS demande la transformation massive d'emplois permettant la reconnaissance des compétences exercées et des qualifications.

Il existe une pétition en ligne à cet effet.

Il est très difficile de négocier actuellement avec le ministère.

FSP (services publics territoriaux) :

On constate une suppression progressive des corps de catégorie C au niveau de l'emploi.

Les recrutements se font par voie de concours, mais la catégorie C est très impactée par l'externalisation et la mise en œuvre de la RGPP.

Certains agents ne souhaitent pas passer au corps supérieur car ils ne veulent pas prendre plus de responsabilités pour un salaire à peine supérieur au leur lors du passage en B.

L'administration a tendance à accélérer les promotions pour certains dossiers d'agents proches de la hiérarchie. (Phénomène assez récurrent)

Lors de mobilités en dehors de la région, les frais de déménagement ne sont pas pris en compte.

Il y a actuellement 7500 agents administratifs, 90 postes restent ouverts dont la moitié en examen professionnel.

Les secteurs « Santé solidarité » et « Travail emploi » organisent des CAP communes.

Il existe un problème notable de formation pour les agents qui occupent un nouveau poste et de nouvelles responsabilités.

CULTURE :

La catégorie C représente 43 % du nombre d'agents pour 4300 titulaires.

La Fonction publique aurait refusé les propositions du ministère de la culture à propos de l'amélioration des primes pour les catégories C (1/3 de moins).

La Prime de Fonctions et de Résultats n'existe pas pour les catégories B et C.

Pour la catégorie A, il faut gagner du temps sur les luttes déjà engagées.

La CGT Culture reste attachée au recrutement sur concours. (Surveillants)

Cependant, les recrutements par concours sont peu nombreux, car il existe peu de débouchés pour les catégories B et même les A.

Le tassement de la grille reste insupportable pour les agents, plus particulièrement les catégories C.

L'évolution au niveau des carrières est difficile, à cause du manque de postes pour des raisons budgétaires.

FNTE (Ouvriers de l'Etat dont Défense) :

Défense et personnels civils : 90 000 agents il y a quelques années et 70 000 actuellement.

Composition des catégories C : 18 000 administratifs - 4 000 Techniques et 1 200 dans le domaine médical

La FNTE reste favorable au recrutement sans concours pour les veuves qui ont perdu leur proche lors des opérations militaires ou suite à des accidents. (Situation d'actualité pour ce qui concerne les opérations militaires de la France à l'étranger)

La CAP nationale n'aurait plus le droit de regard sur les CAP régionales.

La Prime de Fonctions et de Résultats est réservée aux attachés du ministère de la défense.

Il y aurait déjà 54 000 suppressions d'emplois.

Les agents ont plusieurs préoccupations : Se trouver un poste adéquat, les rythmes étant draconiens, il faut aussi compter sur les risques sanitaires, tous ces problèmes entraînent un absentéisme important.

Inserm et CNRS :

Nous avons évoqué les difficultés que rencontrent les agents de catégorie C dans leur fonction, entre autre, la non reconnaissance de leur métier, de leur travail, les difficultés liées aux promotions qui s'adressent essentiellement aux agents proches des directions, dans les services administratifs.

Mais nous avons aussi cité d'autres faits comme la baisse drastique du pouvoir d'achat qui impacte particulièrement cette catégorie d'agents, sans oublier l'écrasement lié à la grille qui n'évolue pas assez pour compenser cette baisse, mais c'est aussi récurrent dans les autres corps.

Ces agents travaillent essentiellement dans les laveries et les animaleries et n'ont pas toujours une formation suffisante pour accéder à un autre corps, voir au grade supérieur (AT vers ATP).

Les directeurs d'unité préfèrent garder leur personnel dans les laveries et les animaleries sans perspective de carrière future pour ces agents.

En effet, ils craignent de ne pouvoir les remplacer s'ils venaient à partir, au vu du peu d'agents ayant des compétences dans ces domaines particuliers. (il s'agit dans les faits d'un blocage de carrière)

Nous avons expliqué que nous sommes comme les autres instances attachés au recrutement sans concours pour les AT afin de permettre d'accéder pour les personnes les plus défavorisées aux postes de la Fonction publique dans nos EPST, dans le cadre de l'accès à l'échelle sociale pour tous.

Nous avons aussi évoqué les classements régionaux impactant les promotions des agents inserm et CNRS lors du déroulement des CAP.

Nous revendiquons la prime à 16 % pour tous les corps.

Revendications :

- il est cité un sas d'entrée réservé aux agents sans diplôme, et aussi la suppression de l'échelle 3.
- Le 8eme échelon doit être automatique pour tout le monde, car tous les proposables doivent être promus **SANS CONTINGEMENT**.
- Il a aussi été mentionné un corps à deux grades **POUR TOUS LES CORPS**.
- Le passage en B doit se réaliser soit par l'encadrement, soit par l'expertise.
- La fonction et le métier doivent être reconnus lors des évolutions de carrière.
- Les agents doivent obtenir dans leur parcours professionnel la formation continue, ce qui ne s'avère pas être toujours le cas.
- **DANS LE SYSTEME ACTUEL, IL Y A DE L'ARGENT POUR EXTERNALISER EN SUPPRIMANT LES POSTES, MAIS RIEN EN REVANCHE POUR LA FORMATION !**
- Il est demandé la suppression du jour de carence (cause de stress, de maladie, et injuste par définition), l'augmentation de l'accès en ATP 1^{er} et 2eme classe et **l'Intégration des primes dans le calcul des retraites**

Objectifs du calendrier:

- 1) Préparation note collective au groupe FP (Fonction Publique)
- 2) Motion + pétition sur la journée de carence
- 3) PV dans chaque organisation pour présenter la situation
- 4) Faire des demandes dans chaque ministère et prévoir dans le même temps un circuit de manif
- 5) **RENCONTRE AVEC LEBRANCHU LE 4 SEPTEMBRE**
- 6) Préparation du document « martyr » pour définir les revendications (allers retours entre les bureaux confédéraux pour finaliser le document) prévu pour le mois d'octobre
- 7) Bureau UGFF – Discussion le 3 septembre sur le document « martyr »
- 8) RDV, pour le groupe de travail, le 18 septembre, salle UGFF de 10 heures à 16 heures pour la préparation de ces objectifs et pour aborder la réévaluation des grilles
- 9) Autre réunion le mardi 16 octobre de 14 heures à 17 heures en salle UGFF (pour finalisation du document)
- 10) Tract UGFF à partir du document finalisé
- 11) Préparation de la mobilisation de l'Equipement pour le 27 septembre
- 12) Initiatives de la Santé le 4 octobre

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

Réunion plénière du mardi 3 juillet 2012, 10h à 18h30.
salle Alfred Kastler, Campus Michel-Ange à Paris

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

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

- 1/ Intervention de Patrice Bourdelais, directeur de l'InSHS :
 - o Commentaires sur le document de travail, interne et provisoire, établi par la direction sur « les plus-values des SHS du CNRS »
- 2/ Discussion avec les présidents de sections SHS sur le bilan de leur mandature
- 3/ Discussion interne au CSI : état d'avancement des groupes de travail du CSI
 - o Recherche sur projet
 - o Recrutements

Présents.² :

CSI :

Laurinda ABREU, Joël BIARD, Françoise BRIQUEL-CHATONNET (Secrétaire scientifique du CSI), Olivier BÜTTNER, Carole DORNIER, François DUBET, Sophie DUCHESNE (Présidente CSI), Benoît FLICHE, Marie-Odile GOULET-CAZÉ, Cédric LOMBA, Yvon MERLIERE, Christine NOUGARET, Marco PANZA, François PELLEGRINO, Alice ROUYER, Katheline SHUBERT, Philippe SOULIER, Rossana VACCARO-CHAUDIRON, Cécile VIDAL.

Membres du CSI représentés par procuration : Laurent DOUSSET,

Absents non représentés : Jacques CREMER, Virginie GUIRAUDON, Nicolas POSTEL,

InSHS : (présences partielles une partie de la journée)

Patrice BOURDELAIS (Directeur de l'Institut), Bertrand JOUVE (DAS), Françoise LE MORT (DAS), Sandra LAUGIER (DAS), François-Joseph RUGGIU (DAS), Michèle BAUSSANT (chargée de mission pour la 38), Michèle DASSA (chargée de mission : pôle IST/observatoire Ribac), Carole LE CONTEL (DAA), Monique RIGOLET (adjointe DAA), Sandrine DUERMAEL (CEAS), Dimitri LEROUGE (CEAS), Thi-Ngeune LO (CEAS), Marlène Picard (CEAS).³

Invités : Sylvette DENEFFLE (membre du CS du CNRS) ; Yann RENISIO (doctorant en sociologie, invité comme expert) ;

Représentants invités des sections :

Véronique GAZEAU (matin) et Cécile MICHEL (après-midi) (32), Christian HUDELOT (34), Barbara CASSIN (35), Philippe AUVERGNON (36), Philippe ASKENAZY (37), Chantal BORDES-BENAYOUN (38), Patrick MICHEL (40).

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

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

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

³ DAS = directeur adjoint, scientifique ; DAA = Directeur administratif adjoint ; CEAS = chargé d'étude en administration scientifique.

Résumé de la session :

Celle-ci a comporté essentiellement trois parties :

1/ discussion du matin avec Patrice Bourdelais, directeur de l'Institut, sur un document interne qu'il nous avait communiqué la semaine précédente (« les plus-values des SHS au CNRS », 26 pages). Le débat a porté sur le statut de ce document (de qui ? pour qui ? pour quoi ? rapport avec un classique « rapport de prospective ?), son contenu (aspects généraux concernant la recherche en France, le CNRS et les universités, les évolutions à venir des SHS ; et aspects particuliers concernant les sections et les disciplines) et sa forme (quelles possibilités de proposer les modifications indispensables à sa cohérence et aux réalités des champs disciplinaires). Tout en soulignant l'intérêt d'avoir disposé de ce document avant la réunion et d'avoir eu le temps d'en discuter en présence du Directeur de l'Institut, sur tous ces points des divergences fondamentales ont été souvent constatées entre la direction et le CSI. Une recommandation, qui reprend les points principaux relatifs à l'économie générale du document, a été votée en fin de journée sur ce sujet (voir en page 9).

2/ les représentants des sections ont exposé un rapide bilan de la mandature (2008-2012). Ils ont salué le fait que la direction en place ne modifie que très rarement les classements proposés par les sections. Cela a permis de voir quels étaient les aspects récurrents dans toutes les sections (refus presque systématique de participation à l'attribution de la prime d'excellence scientifique, au recrutement de chaires d'excellence, critique du système d'évaluation de l'AERES, de l'opacité du système d'attribution des délégations, problèmes de recrutements (présélection, fléchage-coloriage, etc.) et les aspects plus spécifiques en fonction des champs disciplinaires, qu'ils soient circonstanciels ou plus fondamentaux ou structurels.

3/ exposé et discussion sur l'état d'avancement des groupes de travail du CSI, notamment celui sur la « recherche sur projet » (aspects de gestion, financiers et d'impact scientifique) et sur le recrutement en SHS de 2003 à 2011, toutes sections étant prises en compte (exposé de la première étape, quantitative et statistique, d'une étude en cours).

1/ Discussion sur le document interne intitulé :

« Les plus-values des SHS au CNRS » :

Par l'intermédiaire de la présidente du CSInSHS, Patrice Bourdelais nous avait communiqué la semaine précédente, un document de travail. Ce document de 26 pages, intitulé « Les plus-values des SHS au CNRS », était à « ne pas diffuser » et sa rédaction correspondait effectivement à celle d'un document provisoire.

La séance a commencé par une intervention de Patrice Bourdelais qui a donné le contexte de ce document. Il s'agit pour le CNRS d'avoir une vision d'ensemble de la recherche en France, ce qui passerait notamment par deux études particulières.

D'abord, en fonction des modifications récentes induites par ces années de réforme⁴, une identification thématique des sites aboutissant à leur coloriage principal comme facteur d'identification forte. PB souligne le fait que les directeurs d'Instituts de CNRS sont également DSR (= directeurs scientifiques référents), ce qui leur donne une capacité de vision transversale élargie. Pour sa part, il est DSR pour Paris-Cité et Aix-Marseille. Cette étape est prévue pour être finalisée à l'automne 2012.

Ensuite une identification des thématiques principales des UMR, et leur répercussion sur l'identification de l'Institut. Ce travail se fera sur tableau Excel et il s'agira de ne pas être trop réducteur, tout en ne sélectionnant que les champs vraiment forts.

En ce qui concerne le document à l'ordre du jour, PB souligne que ce n'est qu'une ébauche, qui est donc provisoire et doit être enrichie et précisée. Il nous demande de faire rapidement des propositions qu'il pourra éventuellement intégrer si elles arrivent à temps et lui conviennent. Le but est d'avoir un travail fini dans 6 à 8 mois, mais il nous précise simultanément que ce document sera transmis à la direction générale du CNRS, tel quel, dans les jours qui viennent.

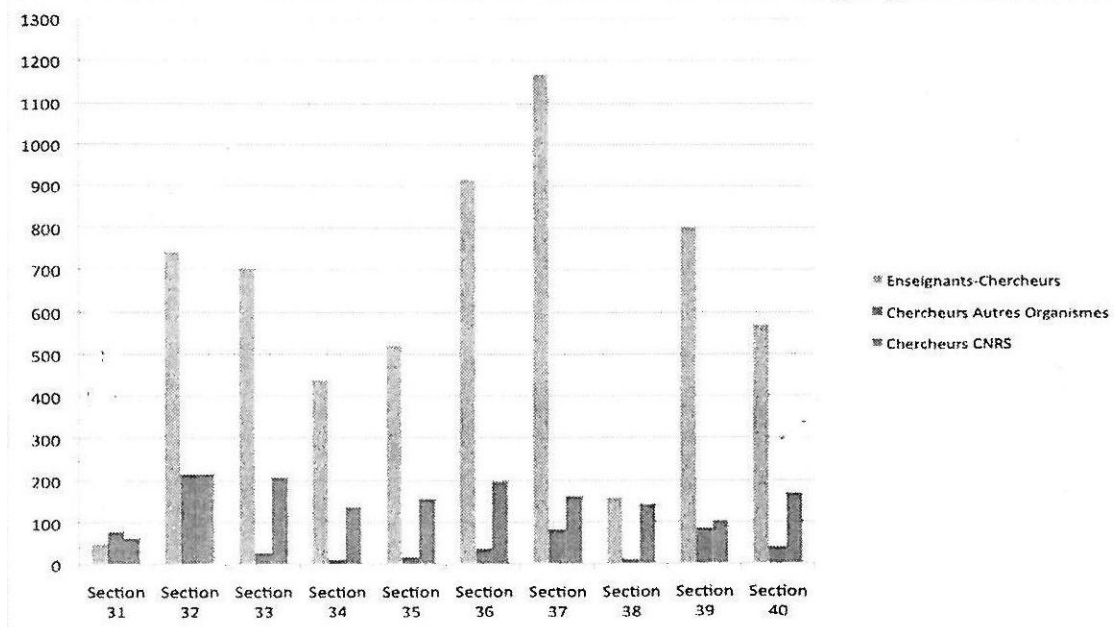
Devant l'état de cette « première version », il est décidé de s'en tenir aux remarques générales. La discussion a fait intervenir aussi bien les membres du CSI que les président-e-s des sections, dont les avis autorisés ont été souvent sollicités. Les remarques, constats et commentaires sont regroupés ici par thèmes :

a/ Titre : Par la voix de sa présidente, le conseil regrette la dénomination «plus-values», qui lui semble plus proche d'une qualification marchande que relevant des SHS. D'autre part, il s'interroge sur le sens des mots : s'agit-il du rôle des SHS à l'intérieur du CNRS et pour l'établissement, ou de la place des SHS du CNRS dans l'ensemble de la recherche française ? PB indique qu'il s'agit d'une coquille et que le titre aurait dû être « les plus-values des SHS **DU** (et non AU) CNRS ».

b/ Graphique : un histogramme quantitatif présente, par section, le nombre total des personnels selon trois catégories : chercheurs CNRS, chercheurs non CNRS, enseignants-chercheurs. Ce graphique souligne la nette sous-représentation, variable selon les sections, des chercheurs par rapport aux enseignants-chercheurs dans les UMR⁵.

⁴ Du « pacte pour la recherche » à la LRU et à la constitution des PRES.

⁵ PB indique que cet histogramme est utile aux discussions car il est connu des autres instituts du CNRS



Plusieurs remarques générales sont faites par le CSI, ce qui ne retire rien de l'intérêt du graphique comme base de discussion, mais en modifie l'appréciation :

- Les personnels décomptés pour une section dans ce graphique sont, en bloc, tout ceux appartenant au rattachement principal d'une UMR. Or, beaucoup d'UMR sont composées de personnels relevant de sections CNRS différentes de leur section principale.
- La section 31 n'est représentée que par les personnels des unités relevant en premier rattachement de l'InSHS ; or une majorité d'entre elles relève de l'InEE. Cela fausse la lecture en réduisant à l'extrême la visibilité de cette section, donc de ses domaines de recherche.
- Les IT ne sont pas pris en compte, or ils sont nombreux et spécifiques, notamment pour les BAP D et F dont les métiers sont propres aux SHS. Ce manque est d'ailleurs reconnu, mais minimisé, dans le texte du document. PB souligne clairement que les IT sont essentiels pour la recherche, que le temps a manqué pour que ce document soit complet et qu'ils seront bien sûr pris en compte « ultérieurement » !⁶,
- La présentation par section, légitime pour le CNRS, est moins pertinente pour les enseignants chercheurs car le découpage des sections du CNU ne correspond pas (en section 35, par exemple, environ 15 sections du CNU sont présentes) ; les sections du CNRS sont d'emblée pluridisciplinaires,
- La présentation par section ne rend pas compte de la diversité des UMR dans chacune des sections, tant en ratio qu'en nombre pour les effectifs de chaque UMR.
- Les colonnes de l'histogramme représentent un nombre de chercheurs (CNRS et non CNRS) et d'enseignants-chercheurs : quelle image donnerait-il si on le transformait en histogramme des temps consacrés à la recherche, selon les pourcentages établis par l'AERES (CNRS=1, EC=1/2, Culture et Inrap=1/4) par exemple ? Mais cela serait-il pertinent par rapport aux destinataires, et finalement favorable aux SHS ?
- Le faible ratio « chercheurs /enseignants-chercheurs universitaires » en SHS par rapport à ce qui peut exister dans les autres Instituts du CNRS s'explique par le nombre très élevé d'étudiants universitaires en SHS (plus de la moitié des effectifs) et par le très faible⁷ recrutement en SHS d'autres organismes de recherche.

A ce sujet, PB souligne que le ratio serait encore plus accentué en faveur des enseignants-chercheurs si on faisait le décompte sur l'ensemble des structures de recherche (dont les très nombreuses EA) et non sur les seules UMR du CNRS. Il indique que la situation des autres instituts du CNRS est différente, seul celui de mathématiques (qui ne comporte qu'une section !) ayant également un ratio semblable entre chercheurs et enseignants-chercheurs, mais pour des raisons structurelles d'organisation des carrières universitaires chez les mathématiciens, qui commencent normalement leur carrière au CNRS pour la poursuivre à l'Université.

⁶ « Ultérieurement » certes, mais quand et comment ? Les IT représentent un atout fort, et spécifique au CNRS, reconnu par tous, d'autant plus que leurs qualifications sont actualisées par une formation permanente adaptée aux évolutions de la recherche. Il peut être utile de s'inspirer de ce qu'à fait la section 31 sur ce dossier des métiers des IT.

⁷ Voir quasi absence pour certains domaines des SHS

En conséquence de ces considérations générales, le conseil estime que ce graphique ne peut suffire en l'état pour faire une bonne analyse de la situation ni, *a fortiori*, pour en tirer des conclusions argumentant éventuellement des perspectives à long terme et des fléchages à court terme, en particulier dans une période où, comme le rappelle PB, tout laisse à penser que les recrutements vont être de plus en plus limités, surtout si on ne veut pas continuer à diminuer le financement des UMR. Or, il apparaît que les fortes disproportions entre enseignants-chercheurs et chercheurs CNRS dans certaines sections pourraient servir d'argument à certains « décideurs » pour avancer que la faible proportion de chercheurs CNRS ne représenterait qu'une faible « plus-value » pour la section : donc pourquoi les maintenir ? Voire, à terme, et dans la même logique, pourquoi maintenir les SHS au CNRS⁸ ?

Les arguments inverses sont mis en avant par les membres du CSI : ce faible nombre, du fait des spécificités des chercheurs CNRS, peut justement produire un effet de levier ou de catalyseur et participer à une dynamisation des travaux dans l'unité. Même s'il est souligné que ces aspects mériteraient une approche réellement mesurée, il est dit que ce nombre, même faible, est donc justement à maintenir et surtout pas à diminuer.

Interrogé sur ce point, PB estime que les « plus » du CNRS sont nombreux sur plusieurs points, forts et qualitativement spécifiques :

- Les « aires culturelles » lointaines : cela permet des complémentarités et des échanges entre chercheurs d'horizons différents sur une même entité régionale, notamment Asie et Afrique, vastes territoires ayant plusieurs « aires » internes ; place et rôle des UMI et UMIFRE. Il précise d'ailleurs qu'il y aura cette année 4 contrats doctoraux pour l'Asie.
- Des thématiques neuves, plus rapides à se mettre en place, entraînant des apports transversaux à nos dix sections et des articulations souples entre ces thématiques et les différents champs disciplinaires,
- Les différences de profils de recrutement par rapport à ceux de l'université.

Il indique que la dynamique de l'InSHS avec la formalisation, quantification, modélisation de nos disciplines : économie, linguistique socio, etc. est favorable à certaines ouvertures. Des thématiques neuves émergent à l'articulation de champs différents, alors qu'elles ne peuvent pas être accueillies dans les UFR des universités parce qu'elles ne correspondent pas aux besoins de l'enseignement. Par exemple, en 2013, la section 27 « cognition neuroscience psycho » sera commune à l'InSHS et à l'INSB.

c/ Finalité du document et de la démarche :

Dans le cadre des récentes réformes concernant l'organisation de la recherche et de l'enseignement supérieur, on débat pour savoir si l'objectif du CNRS est de renforcer la logique des PRES qui parcellisera la recherche en fonction de leurs thèmes majeurs ou, au contraire, de permettre une dimension nationale et internationale de la recherche en maintenant, grâce au CNRS, des réseaux collaboratifs et non concurrentiels ? Faut-il poursuivre et augmenter les orientations choisies par le CNRS et l'InSHS, ou en changer ? A ce titre, PB répond que les objectifs fondamentaux du CNRS sont de renforcer les grandes universités et les UMR de niche. De plus, il s'agirait pour PB de se placer dans le courant du *mainstream* international, ce que contestent nombre de membres du CSI selon qui l'originalité du CNRS, à préserver et promouvoir, est précisément de permettre une diversité des voies de la recherche, au-delà des courants dominants. Dans le même sens, le CNRS devrait se tenir à l'écart des phénomènes de modes, notamment en soutenant des domaines pour lesquels on ne recrute presque plus à l'université, qui est d'avantage tributaire des sollicitations du moment.

D'une manière générale, il est aussi regretté que le document ne mette pas davantage l'accent sur le fait que les personnels CNRS et les EC collaborent pleinement dans les UMR et les programmes de recherche, et qu'il devient dès lors difficile et vain de distinguer l'apport de chacun. De plus, ce document donne souvent une impression de collage et de simple juxtaposition de sections, parfois en occultant largement certains champs disciplinaires, sans mettre en avant la cohérence générale de quelques caractéristiques qui font des SHS « un lieu de la recherche ». Plusieurs remarques soulignent également le caractère négatif de certains passages du

⁸ *La disparition des SHS au CNRS est un serpent de mer qui ressurgit régulièrement depuis la création même du CNRS. Il est visiblement toujours bien vivant. Outre les questions scientifiques qui militent en faveur du maintien des SHS au CNRS, et notamment l'intérêt et la nécessité de maintenir un lieu où la continuité thématique des domaines de recherche s'exerce, il ne fait pas de doute que sa suppression serait un pas vers le démantèlement progressif de l'organisme et en aucun cas un « plus » pour le financement des autres sections ! C'est donc un point qui concerne tous les personnels de l'organisme, au-delà des seules SHS.*

document, que ce soient des jugements de valeurs pour certains thèmes, certaines directions de recherche ou pour l'apport des SHS ou du CNRS.

d/ spécificité de l'apport des personnels CNRS dans une UMR, par rapport aux enseignants-chercheurs :

Chacun s'accorde à dire que, au-delà des individualités, les différences entre chercheurs CNRS, autres chercheurs et enseignants-chercheurs ne se perçoivent ni dans la qualité ni dans la quantité de la recherche, mais dans la différence d'approche (objectifs et mise en œuvre des programmes) et dans les différences induites par le cadre de travail. L'enrichissement vient précisément de cette différence et de la réciprocité des apports, notamment dans le cas de l'établissement des profils souhaitables de Masters et Doctorats. Par ailleurs, avec le CNRS il est possible d'aller au-delà des profils et programmes d'enseignement, notamment dans le cas de « l'histoire » ou des « aires culturelles ».

Il est également rappelé que, de fait, seul le CNRS permet de recruter des Ingénieurs et Techniciens spécialisés selon des métiers indispensables aux programmes de recherche, à la gestion de la recherche et à ses instruments⁹. De plus, ces IT bénéficient d'une formation permanente qui permet une prise directe sur les rapides évolutions techniques de la recherche, y compris en SHS¹⁰.

Pour les chercheurs, les spécificités du « temps plein consacré à la recherche fondamentale » par rapport aux enseignants-chercheurs (temps plein largement tempéré par le fait que nombre de chercheurs participent directement aux enseignements et à l'encadrement pédagogique) ou aux collègues institutionnels (ministères et autres établissements) sont mises en avant.

Un des apports des personnels CNRS est certainement aussi leur rôle structurant, par la coordination et le pilotage des structures (UMR, GDR, GIS, etc.) et des programmes de recherches, ainsi que des revues ou des outils et grands équipements de la recherche (cet aspect concerne souvent les ingénieurs CNRS). Leur relative disponibilité par rapport aux enseignants-chercheurs peut permettre en effet un investissement qui profite à tous. Mais ces points sont débattus.

D'autre part, les personnels CNRS (chercheurs et souvent ingénieurs), contribuent directement à la formation à la recherche alors que nombre d'enseignants-chercheurs sont mobilisés avant tout sur les aspects professionnalisants à court terme en direction des territoires ou des établissements, publics ou privés (selon les champs des sections en SHS). A ce titre, les personnels CNRS sont complémentaires aux enseignants-chercheurs et indispensables à la formation.

La synergie des actions de recherche et d'enseignement, notamment pour les personnes ayant une action de terrain et/ou d'encadrement (chantiers écoles en archéologie, enquêtes de terrain, etc.), ne peut se faire qu'avec une mixité des compositions. D'où le rôle premier des UMR.

PB estime et reconnaît qu'en général :

- une des caractéristiques essentielles du CNRS est d'avoir plus de souplesse disciplinaire que l'université pour s'adapter aux domaines émergents,
- il est possible de remplacer « plus-value » par « apport irremplaçable » ou une expression similaire,
- la mobilité des chercheurs CNRS vers l'université est plus simple que l'inverse ; mais la politique des délégations peut aller dans le bon sens et permettre à des EC de dégager le temps d'actions de terrain plus importantes.
- Pour ce qui est de l'investissement des personnels CNRS dans l'activité des revues, il constate une difficulté à l'estimer tant en quantité qu'en qualité. Cela tient en grande partie à la grande diversité des revues et de leur politique éditoriale. L'InSHS a commencé à faire le pointage des revues dans lesquels les chercheurs CNRS ont un rôle structurant voire dirigeant.

PB rappelle également que les délégations dépendent de deux critères : avis des sections (défavorable, favorable, très favorable), et action plus ou moins volontariste des universités. La mise en place des délégations accompagne la volonté d'une politique de site de la part du CNRS. Les discussions se font au cas par cas, en

⁹ Les rares BIATOS attribués par l'université sont en général surtout dévolus aux missions de gestion administrative de la recherche.

¹⁰ Par ailleurs, nombreux sont les ingénieurs CNRS, souvent docteurs, qui publient et participent ainsi directement à la visibilité de la production de connaissances.

cohérence avec la notion de co-pilotage de ces sites. De fait, la politique de la direction du CNRS est de tenir directement compte de l'avis et des demandes des universités : un dossier fortement soutenu par une université dans le cadre de sa politique de recherche, même avec un simple « avis favorable » de la section, aura plus de chance de se voir attribuer une délégation qu'un dossier « très favorable » dont l'université ne veut que modérément du fait de ses propres orientations. Cela contribue à mettre la recherche au cœur des universités, et à reconnaître la valeur de nombre d'EA, qui peuvent être excellentes, le rôle du CNRS étant alors de les soutenir.

e/ « Humanités numériques » : PB fait remarquer que, sans le CNRS, il ne pourrait y avoir de TGIR en SHS ni par conséquent d'« humanités numériques ». Mais, si on peut en reconnaître l'intérêt et l'émergence, les membres du CSI rappellent que cela ne recouvre qu'une partie des « Humanités », dont la réalité n'est pas virtuelle. Et que les « Humanités non-numériques », c'est-à-dire les réelles, sont la base de l'édifice. Si les grands équipements sont à valoriser, il ne faut pas les rendre exclusifs et ne plus promouvoir ces autres aspects de la recherche.

Rappel sur le financement et le fonctionnement des TGIR : leur financement général au CNRS est d'environ 140 millions d'euros par an, ceux de SHS n'emargeant que pour 1,2 millions. Pour PB, c'est surtout au démarrage que les TGIR ont besoin de financement, la suite ne demandant que des crédits de maintenance et de routine. Pour le conseil, ce serait plutôt le contraire, car il s'agit maintenant d'accompagner le développement, la montée en charge et l'adaptation aux nouvelles données et nouvelles demandes des utilisateurs.

Précision de PB sur les CRN (= centres de ressources numériques) : ceux-ci sont actuellement adossés à des UMR, mais ils le seront désormais à des USR, mieux adaptées et sources de moins de conflits d'intérêts.

f/ la prise en compte, dans les travaux et programmes de recherche, du « patrimoine » culturel n'est pas qu'une question de conservation mais bien d'identification, caractérisation et constitution à travers le temps et l'espace. Il est en perpétuelle évolution et n'est pas figé en soi.

g/ les indicateurs : PB regrette qu'il n'y ait pas plus, en SHS, de rapprochement des indicateurs internationaux des autres disciplines (prix Nobel, médaille Fields, revues comme *Nature* et *Sciences*). Il souligne que le refus de construire des indicateurs à des conséquences néfastes. Les chercheurs doivent montrer leurs capacités à s'insérer et à lancer des programmes de recherche qui sortent de leurs propres recherches personnelles. L'apport en termes d'interventions sociétales doit être développé.

Les membres du conseil soulignent que les indicateurs étant liés aux processus d'évaluation, il apparaît d'une part nécessaire de les faire évoluer constamment au fil des dynamiques de la recherche, et d'autre part de ne pas les utiliser (listes de revues par exemple, qui peuvent dépasser plusieurs centaines pour une discipline en fonction de l'ouverture du champ) en décalage thématique des domaines de recherche, comme cela se constate trop souvent. Dans les critères d'évaluation, il faudrait tenir compte d'autre chose que de ces indicateurs bibliométriques (même quand les listes de références correspondent bien au champ disciplinaire) et prendre en compte la diversité des activités, parfois intenses, sur les terrains les plus divers. C'est ainsi que les sciences de la gestion sont présentes dans les universités, les grandes écoles et les écoles de commerce, alors que la recherche n'y est pas prioritaire. Le CNRS a été appelé même dans les grandes écoles pour montrer que la recherche est essentielle dans les sciences de gestion; avec une trentaine de chercheurs cette présence change radicalement la démarche, une présence infime qui change le fonctionnement d'une discipline. C'est parfois aussi le cas dans certains Ministères, grandes collectivités territoriales ou grands établissements.

h/ recrutements CNRS :

- La question est posée du rapport entre le document discuté et l'établissement des futurs profils mis au concours CNRS ?
- Bien différencier fléchage et coloriage : le fléchage correspond à un concours unique (si le poste n'est pas pourvu, il est perdu) ; le coloriage correspond à un concours mis en commun (si le poste n'est pas pourvu sur un profil, il peut l'être sur un autre).
 - o Dans un cas comme dans l'autre, il faut veiller à ce que les termes soient précis et non ambigus, tant pour les candidats que pour le jury, sous peine de perdre un poste (cas de la section 31 cette année, rappelé par PB).
- Politique générale de recrutement : avec des postes blancs on peut recruter en fonction de l'émergence de viviers sur des thèmes novateurs parfois inattendus ; avec des postes fléchés, on recrute sur des demandes parfois sans réel vivier.

- Vivier : veiller à l'existence d'un vivier avant de mettre un poste au concours, surtout « fléché ». De fait, il faudrait au moins afficher un « coloriage » deux ans de suite, voire annoncer un poste « fléché » trois ou quatre ans à l'avance. Mais cela suppose une nette continuité dans les politiques de recrutement et s'oppose à la souplesse revendiquée pour le CNRS – ou à l'absence de continuité de ses dirigeants. D'autant plus que les auditions de candidats permettent aussi de voir les thèmes en émergence et de déterminer ainsi les profils futurs à retenir rapidement.
- Faut-il persister à afficher un coloriage quand le poste a été pourvu ?
 - o Pour PB, il convient de maintenir les mêmes affichages et il faut avant tout que les recrutements se fassent selon les critères des priorités SHS et de la SNRI, et ce sur plusieurs années pour être significatif. Et le nombre de postes ouverts doit déterminer le « balisage des possibles ».
- Affectations : il est soulevé des problèmes concernant les affectations. Dans certaines sections, les années précédentes, le DAS recevait chaque recruté-e pour prendre connaissance des vœux d'affectation. Cette année, les recrutés n'ont pas été reçu-e-s, et certain-e-s se sont vus imposer des choix, d'une manière qui leur a semblé opaque. PB rappelle que la seule chose que prévoit la loi, c'est l'acceptation ou non, par le lauréat, du poste obtenu. Rien sur l'affectation qui reste du ressort du CNRS. L'affectation comporte deux dimensions : scientifique et personnelle.
 - o D'un point de vue scientifique, il faut que les candidats se mettent réellement en rapport avec les DU des unités mentionnées dans les souhaits, et pas seulement de la première sur la liste, pour établir leur futur programme de recherche en cohérence avec cette unité. Plusieurs membres du conseil soulignent qu'il est difficile, tant pour le candidat que pour l'UMR, d'établir de véritables programmes de recherche avec plusieurs unités.
 - o D'un point de vue géographique, PB indique que c'est un sujet qui préoccupe la ministre actuelle et que les prochains recrutements devraient être affectés plus souvent à des laboratoires de Province qu'à ceux de la région parisienne. Des membres du CSI soulignent qu'il est impératif que le DAS reçoive les recruté-e-s pour discuter des choix d'affectation et craignent que la direction prenne le contrôle des affectations sans considérer les logiques scientifiques qui relient les projets et les UMR. Le CSI avait déjà soulevé le problème de la non-hiérarchisation des vœux d'affectation dans les dossiers électroniques.

Avenir du document : Après discussion au CSI et accord de PB, il est décidé de travailler rapidement (cette semaine) au contenu et à la forme du document de manière à pouvoir faire des propositions générales (rapports CNRS / Enseignement supérieur, politique générale de la recherche) et particulières (besoins des sections) à prendre en considération dans le document remis très prochainement à la direction générale du CNRS. Le CSI décide par ailleurs de consacrer une partie de l'année à venir à l'élaboration du rapport de prospective qui viendra compléter le document sur les « plus-values » établi par la direction.

La question des profils de postes au concours est reportée à l'automne, en fonction des moyens qui seront alors définis.

Rappel: la liste des dotations des unités est sur le site:

<http://www.cnrs.fr/inshs/presentation/chiffres.htm>

Recommandation votée par le CSI :

Après avoir lu et discuté le document sur « Les plus-values des SHS au CNRS » proposé par le directeur de l'institut SHS du CNRS, et sachant qu'il s'agit d'une version provisoire qui doit être retravaillée et complétée, le CSI émet les recommandations suivantes :

« Il s'interroge sur l'adéquation du terme « plus-values », emprunté au vocabulaire économique, et préférerait que soient analysées dans ce document les « contributions les plus significatives du CNRS à la recherche en SHS ».

Il considère que ces contributions ne peuvent pas être appréhendées principalement à travers une liste de disciplines ou de thématiques auxquelles les agents CNRS contribuent en plus grand nombre que les enseignants chercheurs. Il comprend que la direction souhaite concentrer les ressources de plus en plus rares de l'organisme sur les domaines où, sans les agents CNRS, la recherche n'existerait tout simplement pas. Mais il ne faudrait pas en conclure que, dans les domaines où agents CNRS et enseignants chercheurs interviennent sur des thématiques similaires, et où les chercheurs CNRS sont moins nombreux que leurs collègues, l'apport du CNRS n'est pas indispensable à la préservation et au développement de pans entiers de la recherche.

Il conviendrait d'analyser et documenter finement la notion de « catalyseur » pour préciser le rôle joué par le CNRS dans la recherche en SHS. Ce rôle passe par les UMR. Parce que les UMR organisent les interactions fortes entre chercheurs, enseignants chercheurs, ingénieurs et techniciens, et qu'elles permettent à ceux-ci de travailler en symbiose, elles sont essentielles à tous les domaines des SHS. Entre autres, elles facilitent la persistance d'une perspective nationale pour les SHS françaises qui complète la logique de site qui est celle des universités.

Au sein des UMR, des fonctions essentielles sont assurées par les ingénieurs et techniciens du CNRS qui n'apparaissent pas dans le document actuel. C'est, outre leur nombre, la variété et la qualité de leurs compétences qui font des IT des acteurs centraux de la continuité de la recherche française en SHS.

Par-delà la politique de « niche » et la capacité du CNRS à recruter sur des profils pointus, c'est plus largement l'absence d'obligation en matière d'enseignement (même si l'enseignement est de facto une des activités des chercheurs du CNRS) qui permet au CNRS de s'adapter et de compléter les recrutements universitaires. Elle facilite aussi pour ses chercheurs la réalisation de terrains de longue durée et cela ne se limite pas à l'archéologie et à l'anthropologie : cette disponibilité est tout aussi essentielle aux travaux qualitatifs et comparatifs menés dans les autres disciplines de sciences humaines et sociales. Elle permet enfin aux chercheurs CNRS de remplir de nombreuses fonctions de coordination et d'animation dans les unités, les revues, les projets collectifs et autres structures de recherche dont il conviendrait de prendre concrètement la mesure pour vraiment définir l'apport du CNRS à la recherche en SHS.

Le document aborde cet apport essentiellement à travers des disciplines et des thématiques, conformément à la réalité de la diversité des situations en SHS. Cependant, le CSI souhaiterait que l'InSHS apparaisse plus clairement, dès le début du document, en tant qu'opérateur ou « lieu » commun des disciplines de sciences humaines et sociales au CNRS, et ne limite pas son rôle à la gestion de grands équipements.

Le CSI souligne enfin l'inadéquation du titre du document : « Les plus-values des SHS au CNRS », alors que la commande visait plutôt, semble-t-il, les « plus-values du CNRS – ici de l'InSHS - à la recherche française en SHS ». La fin du document laisse à penser que l'inadvertance dont le titre fait état n'est pas fortuite puisqu'il s'agit alors de défendre l'apport des SHS à la recherche et leur place au CNRS, dans des termes qui mériteraient plus ample discussion.

Enfin le CSI note que l'analyse des apports spécifiques de chaque discipline de SHS est, dans cette version du texte, traitée de façon inégale et souvent incomplète. Les membres du conseil s'engagent à transmettre au directeur de l'institut, dans les jours qui viennent, des propositions de complément. Mais d'une façon générale, ils considèrent qu'il serait impropre

que, dans un document comme celui-ci, certains passages critiques puissent sembler discréditer ou minorer l'apport ou l'importance de certaines disciplines, sous-disciplines ou orientations de recherche. Ils invitent donc à éliminer de la version provisoire qui leur a été présentée tout passage qui pourrait être interprété ainsi ».

16 votants, 15 oui, 1 abstention.

2/ Bilan des sections :

La présidente du CSI commence par rappeler la structuration des différentes composantes du « Comité national du CNRS »¹¹ et les différents calendriers des mandatures de chacun d'entre eux :

- Les 40 sections et les 5 CID (commissions inter disciplinaires) : 21 membres (14 élus et 7 nommés)
 - o en SHS, cela va de la section 32 à la 40. La 31 est en « partage » entre l'InSHS et l'InEE. Pour mémoire, il est rappelé que notre Institut est celui qui a le plus de sections, et que chaque section comporte plusieurs champs disciplinaires.
- La CPCN : regroupe les présidents de section et de CID, et le coordinateur de leurs secrétaires scientifiques
- Les 10 Conseils scientifiques d'Institut : 24 membres (12 élus et 12 nommés)
- Le Conseil scientifique du CNRS : 30 membres (11 élus et 19 nommés)
- Le « C3N », structure de coordination entre ces trois entités (président et bureau du CS, président et bureau de la CPCN, présidents des CSI).

Les calendriers de mandature sont décalés de manière à ne pas avoir de rupture et à assurer une certaine continuité.

Pour des raisons de lisibilité et de simplification, le compte-rendu de cette partie n'est pas organisé par intervenant, mais par thème abordé :

1/ Relations avec la direction : Même si les discussions sont toujours serrées et parfois difficiles, dans un contexte général souvent tendu pour les SHS, elles sont moins opaques, plus cohérentes et dégagées d'aspects arbitraires et personnels. La nouvelle direction est généralement plus respectueuse des positions du Comité national. Outre la question de la personnalité des directeurs, les relations ont été en fonction de la présence ou non d'un DSA-DAS chargé spécialement de la section, ce qui peut d'ailleurs être tantôt un avantage, tantôt un inconvénient selon la manière dont le DSA-DAS intervient dans le travail de la section (fléchage des postes au concours par exemple, interpellations intempestives du président de la section ou, au contraire, pas de contact...).

2/ Conditions de travail : les sessions de printemps et d'automne sont chargées et ne suffisent pas à discuter des problèmes de fond ni à recevoir des experts ou des personnalités comme les présidents des sections CNU, les directions de revues, etc. Il est regretté aussi parfois un manque de relations suffisantes avec les unités.

3/ Modalités internes de travail : en général bonne entente entre les élus et les nommés. Les difficultés interviennent surtout lorsqu'il y a déséquilibre dans les domaines de recherche représentés dans la section.

4/ Périmètre des sections : les années passées ont été le moment de fortes discussions sur les périmètres, les mots-clefs, les relations entre sections, entre Instituts. Cette situation sera à reprendre par les futurs membres des sections. La difficulté est aussi de mettre en bonne cohérence les souhaits de la communauté scientifique avec les objectifs du CNRS et du Ministère en politique de la recherche.

5/ Profils de recrutements : veiller à conserver une part de postes dédiés à autre chose que les priorités affichées, notamment pour les postes sur la France et l'Europe dans certaines disciplines. En effet, si en termes d'aires culturelles, l'Asie et l'Afrique ont été bien servies dans la politique de recrutement, on peut souligner certains

¹¹ Pour plus de détails, consulter le site du CNRS/Comité national de la recherche scientifique.
<http://www.cnrs.fr/comitenational/accueil.html>

manques comme la possibilité pour l'anthropologie (section 38) d'avoir un regard sur sa propre société, vocation insuffisamment affirmée¹². PB précise qu'on n'a pas pu affirmer l'Europe en tant qu'aire culturelle.

Difficulté, devant le nombre de postes, à équilibrer les recrutements en fonction de la diversité des disciplines représentées dans la section. Quel que soit l'intérêt des priorités affichées par le CNRS (notamment récemment la question du « genre » ou de la « quantification/modélisation »), il est important d'évaluer l'existence réelle d'un vivier dans toutes les sections. Les profils doivent pouvoir être discutés en section bien en amont. Les viviers sont très différents selon que les débouchés vers le CNRS sont majoritaires ou marginaux, que les recrutements ne se font que dans le secteur public ou peuvent se faire dans le privé (économie, droit, gestion). Différence également de débouchés selon que les candidats peuvent ou non passer une agrégation dans leur discipline.

6/ Organisation des concours : lorsqu'un concours est colorié ou fléché entre deux sections – chercheur relevant d'une section mais affecté dans un labo d'une autre section - la section qui fait le recrutement peut inviter au titre d'expert un membre de la section d'accueil du candidat. Mais l'expert doit alors participer à l'ensemble du concours, auditions et délibérations comprises. C'est le cas pour toutes les invitations d'experts. C'est trop lourd et il faudrait trouver une autre solution.

7/ Présélection : la nouvelle réglementation du concours a été introduite dans des conditions d'urgence et de non anticipation qui ont été néfastes. Selon les sections, et selon le nombre de dossiers à traiter (de plusieurs dizaines à plusieurs centaines), les politiques de présélection ont été différentes. Au final, la plupart des sections n'ont écarté que les dossiers sans projet ou relevant d'une discipline très éloignée (soit 10 à 15% des dossiers). La section 34 a pour sa part présélectionné davantage (plus de 50% des dossiers)¹³.

8/ Postes au concours : le faible nombre de postes alimente une mauvaise ambiance, car il faut souvent choisir entre de très bons dossiers et candidats dont la valeur ne peut être directement comparée dès lors qu'ils travaillent dans des champs très différents. Passer de 100 à 30 candidats est relativement aisé, de 30 à 10 plus difficile et de 10 à 3 devient alors quasi impossible. Les frustrations sont autant pour le jury que pour les candidats. De plus, l'absurdité du système actuel entre CR2 et CR1 est soulignée, puisque certains candidats CR1, non recrutés trois fois de suite, peuvent se présenter ensuite en CR2... D'une manière générale, les âges moyens des lauréats ont tendance à augmenter (en section 32 : 33 ans pour les CR2 et 39,5 ans pour les CR1), avec une plus grande proportion de candidatures étrangères, plus importante en CR1, ceux-ci ne pratiquant pas l'autocensure de ceux qui connaissent mieux l'organisme.

9/ Postes en délégation : comme il a déjà été signalé au CSI, les disparités d'évaluation des demandes de délégations sont importantes (certaines sections examinent les dossiers en session plénière, d'autres en bureau).

A l'occasion de la refonte du règlement intérieur des sections, l'analyse et le classement des demandes de délégations fait de nouveau officiellement partie de leurs attributions, et les dossiers vont circuler en version électronique. Il reste que certaines sections (dont la 35) indiquent qu'il est difficilement envisageable de lire les thèses et les livres à l'écran, et souhaitent donc aussi une version papier des documents.

Par ailleurs, les sections souhaiteraient savoir à quel point la direction tient compte des évaluations de section et connaître les critères retenus par la direction pour attribuer les délégations. PB indique que si l'avis de la section est défavorable, la délégation n'est pas retenue¹⁴.

10/ Soutien aux colloques et aides aux revues : on regrette fortement que ces domaines, souvent essentiels à nos disciplines, aient été sacrifiés. Si les aides financières ne sont plus d'actualité, on demande au moins qu'un « label CNRS » soit attribué, ce qui serait très utile dans nos relations avec les partenaires, en France comme à l'étranger.

¹² Il en est de même pour l'archéologie métropolitaine (sections 31 et 32), dans son contexte national et européen, en plein renouvellement depuis 15 ans, notamment du fait de l'extension des opérations préventives et des nouvelles approches, culturelles, quantitatives et spatiales, rendues possible par le renouvellement et l'augmentation des données et l'évolution des outils de la recherche.

¹³ Il reste que les rapports sur les candidatures écartées ne sont pas transmis aux candidats et que cela devrait être corrigé sous peine de problèmes juridiques

¹⁴ Certains restent sceptiques sur ce point...

11/ PES : les sections (sauf la 34) ont largement refusé de participer à la sélection pour l'attribution des PES et de confondre évaluation scientifique et attribution de salaires. Le CSI continue de souligner le coût de la prime, qui pourrait être mieux utilisé (contrats doctoraux, aides aux colloques, etc.), et d'en refuser le principe.

12/ Promotions : sauf quand elles étaient imposées par la direction, la règle de déontologie fait qu'aucune promotion n'a été demandée par les chercheurs qui siègent au CoNRS. Certaines sections cependant regrettent que la règle qui interdit aux membres du CoNRS de se présenter à une promotion pèse sur les candidatures au CoNRS. D'une manière générale, il faudrait trouver des solutions pour éviter certains trop longs blocages de carrières (corps ou grades).

13/ Chaires d'excellence : la plupart des sections ont refusé de participer au comité de sélection des chaires (qui attribuent un poste sur deux supports); celles-ci sont dès lors relativement faciles à obtenir pour les sections qui en veulent.

14/ AERES et comités de visite : les représentants de section contestent une nouvelle fois le rôle de l'AERES et considèrent que l'évaluation des UMR devrait relever du comité national (qui pourrait évaluer ainsi conjointement les structures et les personnels). A tout le moins, l'AERES, si elle est subsiste, devrait déléguer au CoNRS l'évaluation des UMR (c'est un des enjeux des prochaines assises de l'enseignement supérieur et de la recherche. Pour les comités de visite, la situation est différente selon les sections. Certaines sections ont pu imposer des représentants IT dans le comité, alors que pour d'autres ce fut impossible, même après demande forte de la section. La question est posée de la présence, dans le comité de visite, de représentants de la section secondaire de rattachement (ce n'est en effet pas toujours le cas). Difficultés d'appréciation des unités par les comités de visite qui ne connaissent pas toujours bien les domaines de recherche de l'unité.

15/ évaluation des unités et des chercheurs : le C3N, qui a eu lieu la semaine précédente, est revenu sur la revendication selon laquelle l'évaluation des chercheurs et des unités devraient aller de pair et a souhaité que l'évaluation ne soit pas complètement centrée sur le projet mais porte bien aussi sur le bilan. Dans le cadre des Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche qui vont être organisées par le gouvernement, l'idée est de demander que, conformément à sa lettre de mission, l'AERES se contente d'organiser l'évaluation en la confiant aux instances dont le CoNRS au lieu d'y procéder directement.

3/ groupes de travail du CSI

3.1. : Financement de la recherche sur projet (présentation par Marie-Odile Goulet-Cazé et exposé de Yann Renisio)

Le groupe vient de franchir une étape décisive dans la mesure où il a envoyé un questionnaire assez élaboré (139 questions) à 380 porteurs de projets thématiques de l'ANR. 173 collègues ont répondu, soit 45 %, un résultat qui permet d'aborder maintenant la phase d'interprétation.

Pour réaliser le questionnaire et analyser les réponses, nous avons demandé l'aide d'un jeune collègue, Yann RENISIO, doctorant en sociologie, qui fait une thèse à la fois sur les projets ANR et sur les projets de la National Science Foundation. Il a accepté de venir nous faire mercredi après-midi un rapport d'étape, dont il a envoyé le texte à Solange Lassalle pour diffusion en interne aux membres du CSI. On voudra donc bien s'y reporter. L'analyse du questionnaire sera complétée dès la rentrée par des entretiens avec un certain nombre de porteurs de projets qui ont d'ores et déjà déclaré qu'ils étaient disponibles à cet effet.

Nous rencontrons toutefois une difficulté majeure au niveau de l'obtention des informations, car nous n'avons toujours pas réussi à obtenir, malgré plusieurs courriers adressés à l'actuel directeur de l'ANR, les coordonnées des porteurs de projets blancs.

3.2. : Recrutements

Benoit Fliche rend compte d'un document préparatoire établi avec Brian Chauvel (IFEA-EHESS) sur les candidats et candidatures au CNRS (2003-2011). Son exposé devait s'appuyer sur une première étude, particulièrement détaillée, présentant sous forme de tableaux commentés et pour l'ensemble des sections du CNRS, 8 index, 113 tableaux et 9 figures. Faute de temps, cette présentation est renvoyée à la prochaine session, le jeudi 20 septembre. Il faudrait un financement d'un mois de vacances pour compléter l'enquête, mais, pour l'heure, PB ne sait pas répondre à cette question. Réponse fin septembre.

La séance est levée à 18h30.