

Compte-rendu de la journée des correspondants du 12 Mai 2004

Cette journée, organisée pour la deuxième fois, a rassemblé 32 participants, dont deux membres du club EEA.

1 - Accueil (par Thérèse Hardin)

Dans son discours introductif, Thérèse Hardin, présidente de Specif, a, dans un premier temps, rendu compte des activités menées par Specif depuis la journée de l'an dernier :

- Baisse des cotisations, en réponse aux demandes formulées l'an dernier par les correspondants.
- Présentation des résultats obtenus par les listes Specif lors des élections au CNU : 8 postes de professeurs sur 16 et 6 maîtres de conférences sur 16. Ceci témoigne de l'image favorable que reçoit Specif dans la communauté.
- Il est donc important de relancer les adhésions, afin de conforter la représentativité de Specif. Pour information, les adhésions actuelles correspondent à peu près à 10% des enseignants-chercheurs, et ne concernent à peu près pas les chercheurs. Un effort en leur direction est donc nécessaire. Il est par ailleurs rappelé que les laboratoires, ainsi que les départements, sont invités à adhérer en tant que personnes morales, ce qui ne remplace pas bien sûr les adhésions individuelles. Il est également rappelé que les adhésions permettent de financer les différentes manifestations organisées par Specif, ainsi que les bulletins et les lettres. Elles ont également permis de financer des stagiaires pour la réalisation de sites destinés aux adhérents :
 - Un site sur les adhésions est actuellement en chantier, et devrait être opérationnel dans les mois à venir. Il permettra, entre autres, aux correspondants d'avoir accès à la liste des adhérents de leur zone.
 - Le site sur les laboratoires a également été remis en marche. Colin de la Higuera présente la maquette actuelle. Les laboratoires sont maintenant invités à s'inscrire. Les mises à jour des informations seront à la charge de la personne désignée comme correspondante du laboratoire.
- Les correspondants sont invités à soumettre des candidatures pour les prochaines élections au CA. Ils sont également invités à faire une large publicité au prix de thèses, les candidatures reçues les années passées n'étant pas suffisamment représentatives de la diversité de notre communauté.
- Un groupe de travail réfléchit actuellement à la définition de fondamentaux en informatique, qui devraient figurer dans tout maquette de licence d'informatique. Une large consultation des responsables de licence et de master, ainsi que plus largement, de l'ensemble des adhérents va être entreprise, afin que le document final soit le plus consensuel possible.
- Le congrès de Specif 2005 aura lieu à Clermont-Ferrand, sur le thème du LMD – nouvelle carte des formations.

2 - Introduction du thème de la journée (Thérèse Hardin et Jacques Bahi)

Le contexte national de réflexion sur l'avenir de la recherche a incité Specif à organiser la journée des correspondants autour de trois thèmes qui font écho aux travaux menés par les différents comités (les états généraux de la recherche, les comités d'initiative et de proposition...). Ceci a semblé d'autant plus nécessaire que la discipline informatique n'a pas de représentants dans les comités nationaux. Les points proposés à la réflexion sont les suivants :

- La carrière des enseignants chercheurs
- Les problèmes de mobilité : géographique, thématique, structurelle et professionnelle.
- L'évaluation des enseignants chercheurs.

Pour lancer le débat, Jacques Bahi rappelle que, dans le rapport Espéret, l'une des propositions consiste à évaluer le service d'un E/C, non pas sur la base actuelles de 192h d'équivalent TD, mais sur la base de 1600 heures annuelles, à répartir entre recherche et enseignement. Dans ce cas, les différentes tâches qui doivent être effectuées seraient listées, et quantifiées. Dans le rapport Belloc, ceci est mis en œuvre par la répartition des enseignants chercheurs en 4 catégories, caractérisées par des implications plus ou moins fortes dans les domaines de la recherche (qui peut être certifiée de niveau IUF, PEDR ou standard), de l'animation, des responsabilités collectives, de l'enseignement. En particulier, un enseignant chercheur qui ne pourrait justifier ni d'une activité de recherche, ni d'une activité d'animation ou de prise en charge de responsabilités collectives se verrait assigner un service d'enseignement de 384 heures.

Puis Hervé Martin présente l'état actuel de la mobilité : la forme la plus fréquente de mobilité est la mobilité géographique (qui concerne majoritairement les professeurs). Par contre, on constate une demande non satisfaite de mobilité structurelle temporaire de l'université vers d'autres organismes de recherche. Les passerelles existant entre les différentes structures semblent insuffisantes.

3 - Débat

Plusieurs points sont sortis du débat :

❖ Point carrière des enseignants chercheurs.

- Un large consensus s'établit sur le fait qu'il est indispensable que chaque enseignant chercheur puisse préserver un temps minimal pour faire de la recherche, faute de quoi une partie de sa mission ne serait plus remplie. Ceci nécessite évidemment de ne pas couler sous les tâches annexes. On peut par contre envisager des activités de recherche plus ou moins intenses, mais il faut que chaque personne soit rattachée à un laboratoire et ait au moins une activité de veille dans son domaine, même si la production en elle-même est relativement faible.
- Une préoccupation récurrente est celle de la protection des jeunes maîtres de conférences : dans nombre d'endroits, il semble qu'ils soient livrés à eux-mêmes, et accablés de tâches pédagogiques, administratives et organisationnelles, qui les tiennent éloignés de toute activité de recherche. Pour certains, la rupture sera alors définitive, ce qui est fort regrettable. Une proposition pourrait être de leur accorder une demi-décharge, pour une période de 4 ans après leur recrutement. Une autre voie pourrait provenir de la mise en place d'un accompagnement des jeunes recrutés (surveillance des charges qui leur sont imposées pour qu'elles restent raisonnables, aide à la préparation pédagogique...)
- Mais ceci pose également le problème des objectifs : si l'on veut impérativement donner la priorité à la production scientifique, ne risque-t-on pas d'adopter une ligne de conduite qui serait préjudiciable au bon fonctionnement de l'université dans sa globalité ?
- Par ailleurs, un certain nombre d'enseignants chercheurs ont été amenés, pour que l'ensemble puisse fonctionner, à s'investir lourdement dans des activités de gestion et

d'animation, en particulier de formations. Ces enseignants chercheurs ont rendus de grands services à leurs universités, il paraît donc souhaitable d'intégrer à notre réflexion la notion de services rendus, afin de ne pas les pénaliser.

- Dans le même ordre d'idée, et afin de prendre également pleinement en compte notre mission par rapport aux étudiants, et afin de rendre l'université attractive à leurs yeux, une solution serait de prévoir différents types de carrières, caractérisées par des promotions s'appuyant majoritairement sur l'un des aspects de notre métier. Cela permettrait sans aucun doute d'utiliser au mieux les compétences et les aspirations de chacun. On trouvait du reste des propositions allant dans le sens de cette diversification dans le rapport Espéret.
- En ce qui concerne les propositions du rapport Belloc, il y a là aussi consensus sur leur dangerosité : un enseignant chercheur qui se voit placer dans la catégorie des 384 heures n'a plus guère de chance de pouvoir en sortir, car il ne pourra plus se remettre à des activités plus variées, et en particulier à la recherche. Par ailleurs, dans le cadre de l'autonomie des universités, on peut craindre une politique de quotas permettant à l'université de se doter a priori d'une réserve d'enseignants à qui imposer double service afin de réduire les coûts et les problèmes de sous encadrements. Les petites universités éprouvent à cet égard une vive inquiétude. Enfin, la proposition faite semble assimiler les tâches d'enseignement à des punitions : il est rappelé que les tâches d'enseignement sont également des tâches nobles, dont l'importance est cruciale pour l'image que nous donnerons de l'université, et pour maintenir une formation de qualité, professionnalisante ou orientée vers la formation des futurs chercheurs..
- Il apparaît également qu'il est nécessaire d'établir une liste de toutes les tâches qui nous incombent afin d'évaluer leur impact sur nos activités. Enfin, afin de préserver un espace suffisant aux activités de recherche, alors que, dans le contexte du passage au LMD, on voit une explosion des tâches liées à la gestion des formations, une proposition pourrait être de revenir à un service statutaire de 150 heures équivalent TD.

❖ Point évaluation

- Le point de vue de la CPU est tout d'abord rappelé : la CPU est favorable à la création d'une agence nationale de l'évaluation, unique pour tous.
- Il apparaît comme déséquilibré, compte tenu du pluralisme de notre mission, de n'évaluer que la recherche. S'il y a évaluation individuelle, il faudrait toutes nos activités soient évaluées, ce qui bien sûr compliquera la mise en place d'une instance d'évaluation. Il est à noter que CNU, lorsqu'il évalue un dossier, prend en compte tous les aspects de notre métier.
- Se pose ensuite la question de savoir qui réaliserait ces évaluations, à quel rythme, et dans quel objectif. Il est clair que le CNU, dans l'état actuel de choses, n'est pas à même de gérer le surcroît de travail apporté par une évaluation individuelle systématique, par exemple tous les deux ou quatre ans des enseignants chercheurs. Par ailleurs, l'objectif visé n'emporte pas le consensus : il peut s'agir de permettre aux personnes d'être mieux à même de gérer leur carrière (ceci supposant que l'instance d'évaluation dispense également quelques conseils d'évolution), ou bien de préparer les promotions. Dans ce cas, il faudrait veiller à ne pas laisser s'instaurer de hiérarchisation entre les différents aspects évalués, et prévoir différents types de promotions. Une crainte apparaît également, que l'objectif soit en fait plus négatif, avec par exemple à la clé des augmentations de services.

- Il semble que par contre, tout le monde soit d'accord pour penser que, s'il y a évaluation de la recherche, ça ne peut se faire qu'au niveau national. Pour les autres points, le risque de régionalisation de l'évaluation est plus fort.
- Globalement, il y a un avis favorable en faveur d'une instance unique d'évaluation, ce qui permettra une plus grande équité et une meilleure lisibilité des évaluations. Mais cependant, il faut garder à l'esprit qu'un enseignant chercheur n'exerce pas le même métier qu'un chercheur à plein temps, et qu'il convient à ce titre d'adapter les métriques aux différents cas. Il faut par ailleurs bien définir les interactions entre cet organisme et le CNU. Il serait également intéressant de promouvoir l'idée de contrat local : définition des services de manière pluri annuelle, favoriser les interactions entre universités....
- Enfin, il faut noter les évaluations des laboratoires par le CNRS ou la MSTP fournissent de bons indicateurs pour les membres des laboratoires, et que le projet de refonte des instances d'évaluation présenté dans "Notre projet pour le CNRS" de G. Mégie et B. Larrouturou ne prévoit pas la mise en place d'évaluation individuelle des enseignants chercheurs.

4 - Intervention d'Antoine Petit

La journée se conclue par une intervention d' Antoine Petit, directeur du département STIC du CNRS, qui présente les grandes lignes de la politique scientifique du CNRS. Un compte rendu détaillé sera fourni ultérieurement.