



# Garantir le droit à la recherche

## EXISTANT

**A**ux termes de l'article 4 du décret n° 2009-460 du 23 avril 2009 : « *Tout enseignant-chercheur doit avoir la possibilité de participer aux travaux d'une équipe de recherche dans des conditions fixées par le conseil d'administration, le cas échéant, dans un établissement*

*autre que son établissement d'affectation* ». Ce n'est en rien contraignant pour les établissements qui ne sont pas obligés de fournir les moyens de la recherche. Rarissimes sont les établissements dont le CA a fixé les conditions prévues par ce texte. Les nombreuses

situations anormales portées à la connaissance du SNESUP témoignent des difficultés très fréquentes des enseignants-chercheurs et prouvent que le droit à la recherche est toujours insuffisamment reconnu dans les faits. ●

## CRITIQUE

**L**a loi LRU, confortée par le dispositif « d'excellence », met en concurrence les établissements, les laboratoires et les enseignants-chercheurs, et rend très difficile le choix éventuel d'un laboratoire de rattachement extérieur à l'établissement d'affectation : dans la logique des RCE, un emploi « coûte » à l'établissement d'affectation, ce qui l'incite à exiger que l'activité de recherche des EC y soit principalement, voire exclusivement, effectuée. La logique « d'excellence » de type AERES ou IDEX pousse par ailleurs à exclure de leurs unités de recherche d'affectation des enseignants-chercheurs jugés insuffisamment « producteurs » ou « publiants », ou à une exclusion thématique liée au regroupement d'équipes au sein d'un Labex. Le financement CQD (Contrat quinquennal de développement) pouvant passer du

simple au double si selon que le laboratoire est classé B ou A+, la logique conduit un nombre grandissant de laboratoires à exclure les soi-disant non-publiants qui « feraient baisser la note » du laboratoire. Cette logique est d'autant plus critiquable que bon nombre de « non-publiants » travaillent en tâche de fond pour les « publiants », qu'ils assument par ailleurs d'autres responsabilités collectives qui laissent toute latitude aux « publiants » pour renforcer leur « production ». La démarche simpliste qui consisterait à distinguer, au sein des enseignants-chercheurs, les « chercheurs » des « enseignants » ignore la fonction importante de la recherche dans la structuration de la pédagogie et celle de la diversité pédagogique comme nutriment de la recherche.

Parallèlement, la raréfaction des moyens

(équipements, fonctionnement, nombre des contrats doctoraux) rend l'activité de recherche de plus en plus précaire.

Enfin, la multiplication des tâches (pédagogiques, parapédagogiques, administratives) conjuguée à un manque de personnels BIATOSS épuise les collègues qui ne peuvent plus consacrer à la recherche le temps nécessaire. La situation actuelle des enseignants-chercheurs est à l'équivalent d'un demi-temps pédagogique, un demi-temps administratif et un demi-temps recherche !

Enfin, l'article 4 du décret du 23 avril 2009 ne prévoit aucune procédure pour le cas où un EC souhaite changer d'unité de recherche, ce qui engendre des pratiques locales abusives, provoque des litiges et contribue à détruire la dimension nécessairement collective de la recherche. ●

## PROPOSITIONS

**N**ous réaffirmons le droit à la recherche des enseignants-chercheurs, qui passe par :

- la liberté effective de rattachement à une unité de recherche dont le programme scientifique correspond aux travaux de chaque collègue ; si nécessaire, une convention peut être passée entre les deux établissements afin de régler les modalités pratiques de la situation ;
- la liberté de choix des domaines, axes, thématiques ou objets de recherche, dans un cadre de financements récurrents non contraint par les thèmes fléchés des appels à projet ;
- l'amélioration de la dynamique de recherche au moyen des CRCT<sup>(1)</sup> de droit d'un an tous les sept ans ou de six mois tous les trois ans, de l'augmentation des possibilités de détachements et de délé-

gations, de la prise en compte de l'éloignement entre les lieux de recherche et d'enseignement ;

- le recrutement de personnels statutaires de soutien à la recherche ;
- la présence d'instances démocratiques (charte de fonctionnement, règlement intérieur, conseil de laboratoire...) dans toutes les unités de recherche labellisées (par des organismes, le ministère ou l'établissement) ;
- la diminution des charges de travail, qui passe par la réduction du nombre d'heures d'enseignement et des charges collectives (revendication d'un service à 125 heures pour les enseignants-chercheurs et 210 heures pour les enseignants de statut second degré).

Par ailleurs, il est urgent de prendre toutes

les mesures permettant aux femmes d'avoir un déroulement de carrière et des conditions de travail équivalents aux hommes, par l'instauration d'un service allégé graduel (enseignement, pédagogie, administratif) au cours des 3 années suivant la maternité, l'égalité d'accès au statut de PU (actuellement, environ 30% seulement des PU sont des femmes)... D'autres dispositifs doivent être envisagés : la création d'instances de recours au sein des établissements du supérieur et au plan national (pour favoriser un « retour » à la recherche, avec la contribution éventuelle de scientifiques référents), l'aide à la création de nouvelles thématiques de recherche par utilisation du BQR, etc. ●

(1) CRCT : Congés pour recherches ou conversions thématiques