

Assises de l'Astronomie
Groupe 3
Métiers de la recherche : statuts, carrières

*Ce texte préliminaire a pour but de susciter la discussion
en préparation des assises de l'astronomie du 1^{er} juillet 2004.*

1. Le métier de chercheur (astronomie – astrophysique)

a) Etat des lieux

Recherche

Le métier de chercheur est le même, pour la part (variable) consacrée à l'activité de recherche, que l'on soit enseignant-chercheur, chercheur CNRS, CNAP, ou CEA.

Enseignement

Pour les enseignants-chercheurs (mais souvent pour les autres aussi) l'activité est complétée (parfois dominée pour les MCF) par l'activité de formation (192h statutaires d'enseignement annuelles) et de diffusion des connaissances.

Service

Pour les chercheurs CNAP (mais aussi parfois pour les autres), cette activité de recherche et d'enseignement (service réduit à 64h pour le CNAP) s'accompagne d'une activité de service. Cette activité de service est en général une activité de recherche finalisée, dans le cadre d'un service d'observation opérationnel. L'activité de service semble plus difficile à évaluer (travail d'équipe, ne donnant pas nécessairement lieu à publications).

Encadrement

Ces métiers comportent aussi une proportion variée de tâches de gestion de la recherche (participation à des comités locaux, nationaux ou internationaux), de direction et d'encadrement (qui peuvent devenir dominantes pour des chercheurs de rang A).

Rappel : 230 astronomes et astronomes-adjoints du CNAP, 150 enseignants-chercheurs et 380 chercheurs (CNRS et CEA) relèvent du domaine Astronomie-Astrophysique.

b) Le curseur

En général rien ne permet de différencier la nature de l'activité de recherche ou de formation exercée selon le statut de celui qui la pratique (CNRS, CNAP ou section 34 du CNU).

Les deux aspects complémentaires, élaboration et transmission des connaissances, font donc naturellement partie du métier de tous ceux qui pratiquent la recherche, selon des degrés qui peuvent varier avec les lieux et les circonstances ou l'instant de la carrière: l'enseignant-chercheur participe à des programmes de recherche, au même titre que les autres chercheurs de l'UMR ; le chercheur, au minimum, contribue actuellement à l'encadrement de thésards, mais il est souvent aussi impliqué dans des activités de formation : enseignement universitaire, accueil de scolaires, encadrement de stagiaires.

Le « curseur » marquant la proportion enseignement/recherche (ou plus exactement les proportions enseignement/recherche/tâches d'intérêt général) est donc l'enjeu de toute évolution des statuts des chercheurs et enseignants-chercheurs.

Questions : Comment ajuster ce curseur au mieux ?
 Quelle flexibilité au cours de la carrière ?
 Quel rôle de l'évaluation dans cette flexibilité ?
 Faut-il un statut unique ?

c) Chercheurs et ingénieurs

Le statut des personnels du CEA (comme celui de l'ONERA, de l'INRIA, ...) ne distingue pas chercheurs et ingénieurs.

En ce qui concerne les ingénieurs de recherche (CNRS ou Université) : leur activité relève parfois du métier de chercheur (en particulier dans le domaine de l'instrumentation et de la R&D) même si le plus souvent elle met en valeur une expertise technique au service de la recherche. A l'inverse il arrive que des chercheurs réalisent un travail d'ingénieur.

Questions : Faut-il rapprocher les statuts ?
Est-il souhaitable de mettre en place des passerelles ?

d) Les laboratoires

Dans notre discipline (astronomie-astrophysique) l'activité de recherche se déroule presque exclusivement dans des unités mixtes (UMR) impliquant CNRS et universités, et très souvent au sein d'OSU (Observatoires des Sciences de l'Univers) ayant un statut spécifique (article 33 des Universités ; l'Obs. de Paris est un grand établissement (EPSCP) et l'Obs. de la Côte d'Azur un EPA).

Pour les OSU, l'INSU joue un rôle important puisqu'il assure un « regard national » sur la grande majorité des activités de recherche des personnels de tout statut (voir le groupe 4).

Statistiques sur les heures d'enseignement effectivement assurées par les différents corps.

2. Statut du doctorant

Faut-il demander que tous les docteurs puissent avoir accès au monitorat ?
Préparation de l'avenir professionnel ?

3. Accueil des postdocs, et des chercheurs étrangers :

La présence de postdocs et de chercheurs associés est une source importante de dynamisme et d'enrichissement thématique (partages de savoir-faire). Les dispositifs actuels (appels d'offre divers et trop souvent non coordonnés, même quand ils sont en provenance du Ministère et du CNRS) méritent d'être notablement simplifiés et rendus plus transparents.

La disponibilité, en gestion directe dans les établissements (OSU ?) de supports de post-doc permettrait de mettre réellement en œuvre une politique scientifique et de développer l'attractivité des laboratoires français pour les jeunes chercheurs étrangers. Il semblerait logique d'accueillir dans nos laboratoires un flux de post-docs étrangers équivalent à celui de jeunes français titulaires d'une thèse qui vont compléter leur formation dans des laboratoires étrangers.

4. CDD et postes temporaires :

Extrait du message des directeurs de labos de SDU :

L'idée de recourir dans une proportion élevée à des soutiens par des personnels (chercheurs et ITAs) temporaires (dont le rôle par ailleurs n'est pas négligeable), serait suicidaire. Comme l'a souligné le livre vert pour l'espace (« Green Paper on European Space Policy »), il est indispensable d'embaucher chercheurs et ingénieurs sur postes permanents.

Questions : Statut : Fonctionnaire, CDI, ou CDD ?

Dans quel cas a-t-on besoin de CDD ?
Durée de ces CDD ? (dans les laboratoires instrumentaux les projets durent plusieurs années...)
Y a-t-il une proportion optimale ?
Pour quelles raisons ?

5. Les tâches de service

Une spécificité des Sciences de l'Univers est la tâche d'observation confiée aux Observatoires (OSU) : activités de surveillance des risques naturels, accumulation de longues séries d'observations, réalisation de relevés systématiques. Les collectes de données sur le long terme, ainsi que l'organisation, la sauvegarde et la distribution de ces données doivent être mises sous la responsabilité de chercheurs pour lesquels ces activités de service sont reconnues.

Comme exemple d'activité répondant à une demande de la société, on peut citer la surveillance du trou stratosphérique d'ozone, l'observation du niveau des océans, la réalisation du temps universel, les éphémérides astronomiques. Cette mission s'étend au service des grands instruments développés et mis en œuvre, au prix d'investissements lourds, au service d'une communauté nationale ou internationale.

C'est pour assurer ce type de tâches qu'existe aujourd'hui le corps des Astronomes et Physiciens (CNAP). Ouvert à l'Astronomie et aux Sciences de la Planète, ce corps vient récemment d'être étendu à l'étude des Surfaces Continentales, Océan, Atmosphère, traduisant l'expression de besoins nouveaux en termes de services d'observation de l'environnement à l'échelle planétaire ou locale.

L'existence de ce corps est essentiel à l'équilibre du fonctionnement de notre discipline.

Questions : S'agit-il d'un « métier » différent de celui de chercheur ?
 Quel recrutement ? Quelle évaluation ?
 La prise en compte de tâches diversifiées dans le statut de chercheur
répondra-t-elle aux besoins exprimés ici ?
 La définition des tâches de service est-elle satisfaisante ?
 Doit-elle être étendue à d'autres disciplines ?

6. Statuts et rôles des acteurs de la Recherche :

Un préalable :

Le service d'enseignement actuel des enseignants-chercheurs doit être impérativement allégé pour laisser une meilleure place à l'activité de recherche.

En particulier, les jeunes maîtres de conférence devraient systématiquement pouvoir bénéficier, pendant les trois ou quatre ans qui suivent leur recrutement, d'un service d'enseignement allégé (par exemple un demi-service), dès lors qu'ils s'inscrivent dans une démarche de recherche reconnue.

La délégation pour deux ans au CNRS est une autre procédure, fort efficace, pour permettre à un enseignant-chercheur faire aboutir de façon efficace un programme de recherche.

Plus généralement, pour l'ensemble des personnels, ITA ou IATOS, chercheurs ou enseignants-chercheurs, une simplification des statuts devrait être recherchée.

Questions : Un statut unique d'enseignant-chercheur avec différents niveaux d'implication possible dans les activités de Recherche ?

Un statut européen pour les différents acteurs de la Recherche ?

Un corps commun chercheur/ingénieur ?

Un statut commun pour les ITA/IATOS ?

Réduction du nombre de corps et grades ?

7. Recrutement et carrières:

Les recrutements en astronomie (CSE, CNAP, section 14) ne sont-ils pas trop majoritairement endogènes (recrutements de chercheurs ayant préparé leur thèse dans le laboratoire d'accueil) ? Le recrutement de jeunes chercheurs ayant été formé dans une autre équipe est pourtant une source évidente de fécondation et de diversification de la recherche.

Les mécanismes de délégation et d'année sabbatique sont des outils importants de mobilité thématique qu'il convient d'encourager.

Quelques questions :

- Attractivité des métiers ?
- Concours : difficultés de mise en œuvre des concours IATOS et ITA
- Rémunération ? Niveau par rapport au privé ? niveau par rapport aux autres pays européens, autant pour les postes permanents que pour les post-docs ?
- Le statut de fonctionnaire impose-t-il des bas salaires ?
- Quels sont les freins à la mobilité ?
- Evolution de carrière et réorientation professionnelle ?
- Quels critères pour les promotions ?

8. Evaluation des personnels:

Actuellement, les enseignants-chercheurs ne font pas l'objet d'une évaluation personnelle régulière, sauf à l'occasion de leurs demandes de promotions.

Les personnels du CNAP sont évalués par la section du CNAP (mais avec moins de régularité que ne le fait la section 14 pour les chercheurs).

Question : l'avis du directeur de laboratoire pourrait-il être un des éléments de l'évaluation ?

Peut-on évaluer des chercheurs indépendamment de l'évaluation des équipes et des établissements ? Peut-on se passer de la vision nationale de notre discipline qu'apporte actuellement la section 14 (favorisée par la relative petite taille de notre discipline ??).

Problème de l'évaluation des ingénieurs de recherche et des autres personnels ITA/IATOS (réalisée pour l'instant par les directeurs de laboratoires).

A côté de l'évaluation des personnels, nos laboratoires souffrent d'un déficit de gestion des ressources humaines. Le directeur de labo n'est pas très bien placé ni formé pour gérer les problèmes relatifs à la carrière et aux besoins d'évolution personnelle des agents, qu'ils soient chercheurs ou IATOS. Il apparaît important que chaque structure/organisme puisse proposer un interlocuteur qui ne soit pas le supérieur direct (le directeur de labo) ni une instance d'évaluation et de promotion (section, CNAP). Dans le système actuel, l'attention portée à ce qui est le plus précieux, le personnel, est très insuffisante par rapport à celle qu'on porte à la gestion des crédits.