

## **Propositions du CSI de l'INP dans le cadre de la préparation de la Loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche**

Dans le cadre de la réflexion sur la LPPR, beaucoup d'aspects sont déjà couverts par les différentes enquêtes et de nombreux éléments sont disponibles par ailleurs. Le CSI de l'INP a donc préféré se concentrer sur certains points spécifiques du financement de la recherche et de l'emploi scientifique.

### **Financement de la recherche**

#### **Etat des lieux**

Les financements publics des activités de recherche menées dans les unités de recherche sont aujourd'hui très majoritairement attribués par des agences de moyens (en particulier l'ANR) via des appels à projets (AAP), en regard des crédits de base récurrents transitant par les organismes et établissements de recherche.

Ce mode de fonctionnement par AAP permet de mieux structurer un projet de recherche en définissant les objectifs visés et en dimensionnant les besoins pour chaque étape du projet. Il a aussi le mérite de quantifier dans chaque projet le salaire du personnel statutaire pour calculer le coût réel global consolidé d'un projet. Toutefois, dans le cadre d'AAP très compétitifs avec des taux de sélection très bas, il ne permet d'assurer ni le financement à 100 % d'un projet ni une visibilité budgétaire à long terme pour les projets. C'est en particulier un problème pour les projets instrumentaux en physique sur des durées longues (10-20 ans). Si on compare aux autres pays (UK, USA), les projets financés y sont plus longs et plus gros (5 ans, minimum 500 000€ pour un projet). Egalement, il est demandé des consortiums avec plusieurs équipes de laboratoires différents, ce qui peut parfois forcer à des alliances artificielles, même si certaines se révèlent in fine fructueuses. Cette difficulté est encore plus prégnante pour un projet entre plusieurs équipes d'un même laboratoire déjà pluridisciplinaire et elle est préjudiciable au fonctionnement particulier des projets en physique théorique.

Une autre difficulté actuelle liée au financement sur AAP provient du très grand nombre et de la diversité des AAP, avec souvent l'exigence de cofinancements même sur des petits budgets. Il en résulte une perte considérable de temps et d'énergie (plus de demandes à rédiger et à évaluer). Par ailleurs, les formats des dossiers de soumission sont différents pour chaque AAP et souvent lourds par rapport aux montants pouvant être attribués.

De plus, la trop forte proportion de crédits obtenus sur AAP par rapport à ceux de base rend difficile la stratégie d'une unité de recherche : maintenance des équipements et des environnements de recherche, sujets émergents.

Enfin, le système des AAP a fabriqué de nouveaux profils de chercheurs et a renforcé le clivage entre les chercheurs bien financés et ceux qui ont des difficultés à émerger. Certains qui sont bien lotis pendant quelques années deviennent parfois de grands frustrés de la recherche au terme d'un gros financement obtenu. Davantage de collégialité et de solidarité est pourtant nécessaire à la cohésion et à la dynamique d'un laboratoire.

#### **Suggestions :**

- Réduire le déséquilibre entre crédits obtenus sur AAP et crédits de base. Le CNRS a les capacités scientifiques et d'expertise pour gérer davantage de projets scientifiques.

- Inclure un préciput destiné aux laboratoires plus élevé sur les contrats afin de leur permettre d'assurer la maintenance des infrastructures et de financer en interne des opérations nouvelles ou ne disposant pas de crédits contractuels.
- Assurer un taux de réussite raisonnable aux AAP (> 25 %) et permettre à une seule « équipe » de candidater.
- Avoir des engagements financiers sur des budgets plus importants et des durées plus longues, avec éventuellement des jalons pour débloquer les crédits sur les étapes suivantes (« go - no go »).
- Soutenir dans les AAP les projets portés par une seule équipe ou plusieurs équipes (théoriques et/ou expérimentales) d'un même laboratoire.

## Emploi scientifique

### Etat des lieux

Il est évident que l'emploi scientifique (chercheurs et ITA) doit être préservé et mieux valorisé sous ses différentes facettes. Le métier de chercheur a considérablement changé au cours de ces deux dernières décennies puisque aujourd'hui, au-delà de la création et de l'exploration scientifique, un chercheur doit assurer aussi des fonctions de manager et de levéur de fonds. Certains chercheurs sont devenus des individus avec leur propre financement (chef d'équipe) et une certaine collégialité se perd, d'autant plus qu'au moment des promotions, la dimension liée au pilotage de projet a un poids important. La force et l'efficacité d'un système de recherche repose pourtant sur la complémentarité entre des leveurs de fond et des collaborateurs moins visibles mais dont les contributions aux projets sont cruciales.

Ce nouveau profil de chercheur « leader » associé au fonctionnement sur AAP soulève des difficultés, aussi bien pour les chercheurs nouvellement recrutés que ceux en milieu de carrière, qui ne bénéficient que trop rarement d'accompagnement au sein de leur laboratoire. Le système d'évaluation « par les pairs » est certainement à maintenir, mais le mentoring est souvent inexistant, avec un impact négatif sur certaines carrières de chercheurs ou d'ITA. Les entretiens mis en place par certains instituts du CNRS sont une bonne chose, mais il y a souvent une absence de conseils au niveau des laboratoires ou dans les communautés.

La question de préserver le potentiel humain et l'expertise sur un projet de longue durée se pose en lien avec le fonctionnement sur AAP qui ne permet actuellement de financer que des CDD, ceux-ci ne pouvant pas couvrir l'intégralité du projet pour des raisons réglementaires.

### Suggestions :

- Encourager par les organismes de recherche un mentoring au sein des laboratoires ou de domaines scientifiques, en complément du suivi par les instances nationales ou des entretiens au niveau des instituts, pour un meilleur accompagnement de la carrière. Encourager et accompagner les jeunes entrants à connaître les circuits de financement et à soumettre des demandes.
- Explorer la possibilité de recruter des CDDs de « longue durée » pour couvrir l'ensemble d'un projet.
- En complément de l'évaluation scientifique, mieux valoriser les différents aspects du métier de chercheur, ainsi que la collégialité.