

Avis
de la délégation CNE du personnel de l'UCL
au Conseil d'entreprise de l'UCL
sur la réforme du FNRS

Préalables

1. En suivi de la note du Conseil d'administration du FNRS du 29 mars 2010 sur la procédure de concertation avec les chercheurs, le Conseil d'entreprise de l'UCL a été saisi en avril 2010 d'une demande d'avis sur la réforme au sein du FNRS des procédures d'évaluation *ex ante* des mandats et projets de recherche.

2. Concernant la présente réforme de la procédure d'évaluation *ex ante* de sélection et d'octroi des projets et des modes d'attribution des financements du FNRS, compte tenu de la convention collective de travail du 9 mars 1972 sur les compétences du Conseil d'entreprise (CE), la délégation CNE du personnel au CE accepte de s'inscrire ici dans la logique d'avis que le Conseil d'administration du FNRS demande. Elle rappelle cependant que, pour le personnel en place, la politique du personnel doit faire l'objet de négociations sociales en bonne et due forme. Une proposition précise sur la manière d'organiser cette négociation a été adressée à ce sujet au Conseil d'administration du FNRS en date du 12 avril 2010.

Par ailleurs, la délégation CNE du personnel souhaite vivement qu'après les consultations séparées de chaque Conseil d'entreprise dans les universités subventionnées ou chaque Comité de concertation de base (Cocoba) dans les universités de la Communauté, se tienne une commission « coupole » - émanation des CE et des Cocoba - qui rendrait un avis de synthèse global. La délégation CNE du personnel estime que ce n'est pas au Conseil d'administration du FNRS d'effectuer seul cette synthèse.

3. Enfin, la délégation CNE du personnel estime qu'il convient de faire la part des choses entre :

- ce qui relève de la réforme proprement dite ;
- les questions liées à la réforme, mais qui ne sont pas créées par elle (ainsi, la question - non résolue depuis longtemps - de la carrière du chercheur et du véritable début de celle-ci) ;
- et des points sans rapport avec la réforme (par exemple, l'intégration des permanents dans la carrière académique ou le statut pécuniaire des mandataires).

L'avis formulé ci-après se centre sur le premier point.

Avis

1. Le présent avis sur la réforme de la procédure de sélection se fonde sur l'examen du « *Guide de l'évaluation Année 2010 - Version 1 de février 2010* ». La délégation CNE du personnel regrette que n'ait pas été indiqué plus précisément à quels textes se référer dans le cadre de la consultation actuelle sur cette réforme ; il eût été également utile de disposer d'une note détaillant pour les matières concernées par la réforme, le fonctionnement antérieur et ce qui est prévu aujourd'hui.

2. La délégation CNE du personnel tient d'abord à rappeler le contexte historique, en particulier les nombreuses critiques émises depuis des années par des cohortes de chercheurs relatives au fonctionnement du FNRS, en particulier :

- l'absence de transparence dans les modalités de composition et de fonctionnement des commissions du FNRS ;
- la méconnaissance des critères d'évaluation et la non-motivation des décisions ;
- l'absence de suivi au rapport quinquennal des chercheurs qualifiés.

3. C'est donc principalement en regard de ces critiques sur le fonctionnement antérieur du FNRS que la délégation CNE du personnel au Conseil d'entreprise de l'UCL, après consultation des mandataires FNRS-UCL, apprécie positivement les principes généraux de la réforme et le processus d'évolution des structures internes et de restructuration des instruments de financement du FNRS, principalement pour les raisons suivantes :

- les critères d'évaluation ainsi que les pondérations afférentes sont exposés dans les appels à proposition ;
- les décisions de financement s'appuient sur les règles et procédures transparentes ;
- les postulants reçoivent une information en retour sur le résultat de l'évaluation de leur proposition ;
- une attention est apportée à la recherche d'une représentation équilibrée des genres dans la sélection des experts ;
- la notion de « conflit d'intérêt » est bien définie ;
- les clauses discriminatoires liées à l'âge sont supprimées ;
- les rapporteurs et co-rapporteurs ne peuvent être en charge d'un dossier de leur institution

4. Néanmoins, la délégation CNE du personnel estime nécessaire de faire écho des critiques suivantes émises par le personnel :

- insatisfactions sur le nombre limité de commissions ;
- regroupement peu logique de certaines disciplines dans la même commission (ainsi, dans la commission SVS-3, se retrouvent la neuroanatomie et la santé publique. Il y a d'autres exemples) ;
- interrogations sur les modalités de soumission des dossiers ;
- interrogations sur la manière de sélectionner les experts et de leur affecter les dossiers ;
- interrogations sur le poids des uns et des autres dans le processus d'évaluation puis de sélection des projets retenus, et de répartition en finale par université ;
- interrogations sur la garantie de représentation de telle école de pensée au sein de telle discipline ;
- problème de la taille critique des entités de recherche et de leurs possibilités financières respectives ;
- calendrier de mise en œuvre trop court.

Par ailleurs, des réponses sont attendues sur les autres questions et préoccupations suivantes :

- En ce qui concerne les aspirants, quelle est la raison de recourir à des experts étrangers ?
- Pourquoi la réforme ne s'applique-t-elle pas aux boursiers FRIA et aux mandats Télévie ?
- Pour les chargés de recherche en place : quelles sont les conséquences de la réforme pour ces mandataires actuels qui demandent une prolongation ou le renouvellement d'une proposition : une précision est demandée sur les modalités, page 8 (1^{er} alinéa) du guide d'évaluation. Ne faut-il pas prévoir des mesures transitoires plus longues ? Ainsi, un séjour à l'étranger était fortement exigé auparavant ; cette exigence est moins forte actuellement, ce critère n'intervenant plus que pour 25% dans l'évaluation. Ce changement n'est-il pas préjudiciable à l'évolution de la carrière des personnes en place ?
- Des soudures sont-elles prévues pour la situation de mandats se terminant le 30 septembre et des mandats recommençant le 1^{er} janvier de l'année suivante ? Il y a un risque réel que certains mandataires doivent attendre des décisions pendant plusieurs mois et donc qu'ils ne soient plus couverts par une bourse ou un contrat. Cette situation doit être réglée pour répondre aux prescrits de la charte européenne du chercheur.

- Un chargé de recherche indique : « *dans mon cas, je pouvais postuler comme chercheur qualifié dans l'ancien système jusqu'à 42 ans. Si la réforme est appliquée, je devrais postuler avant 39 ans. Il me semble inadmissible que les règles changent en cours de route.* » Est-il exact que la période transitoire est bien prolongée au moins pour les mandataires actuels du FNRS en tenant compte de la situation la plus favorable ?

- Un éclaircissement est demandé en rapport à des situations liées à la maternité.

L'article 6 du nouveau règlement du mandat de Chercheur qualifié précise en effet que le délai maximum pour postuler (soit maximum 10 ans après l'obtention du doctorat) est prolongé d'un an par accouchement. Le FNRS est-il d'accord d'octroyer aux mandataires temporaires une prorogation de mandat de la durée d'interruption du congé parental (comme c'est le cas pour le repos d'accouchement) afin de garantir aux chercheuses le droit au même temps de recherche et aux mêmes perspectives futures de carrière que leurs homologues masculins ? Quelles sont les incidences de cette situation d'interruption de carrière sur l'évaluation du dossier des chercheuses ?

- Des membres du personnel expriment des inquiétudes quant aux risques de « perte de mémoire » des commissions : en effet en raison de la composition plus changeante des commissions, n'y a-t-il pas un risque de voir des dossiers évalués une année positivement et ensuite être mal côtés l'année suivante ?

L'évolution de carrière des chercheurs peut en pâtir.

- Pourquoi n'y a-t-il pas de mandataires permanents dans chaque commission ?

- La notion de conflit d'intérêt est à ce point étendue que dès qu'un promoteur, membre d'une commission, est concerné par un projet ou une personne, il ne peut plus siéger dans la commission. Pourquoi ne pas recourir à la solution retenue dans certains pays (Canada, France, Portugal, Québec, par exemple) et exiger simplement qu'en cas de conflit d'intérêt, la personne concernée quitte la réunion le temps de traiter le dossier qui fait problème ?

- Il est suggéré que les critères puissent tenir compte du travail d'enseignement pour les mandataires qui sont impliqués dans ces tâches.

- Ne faut-il pas prévoir une représentation équilibrée des universités néerlandophones (et non pas deux experts de la même université) lorsque des experts de ces universités sont désignés dans les commissions ?

- Des membres du personnel FNRS au sein de l'UCL signalent qu'ils ont un contrat à durée déterminée comme « collaborateur logistique ». Ce type de statut n'est pas repris dans la réforme en cours. Quel est le devenir de ces mandats ?

Conclusion

Même si bien des questions se posent, la délégation CNE du personnel de l'UCL estime que ce n'est pas pour ces motifs qu'il faut rejeter la réforme et que celle-ci constitue un processus bénéfique pour la recherche et pour les chercheurs en Communauté française. Elle souhaite donc que la dynamique continue.

Cependant, il convient que soient davantage précisées les modalités d'application en termes de mise en œuvre et de calendrier. Une réponse formelle aux questions posées est attendue.

La délégation CNE du personnel de l'UCL rappelle que, pour le personnel en place, les modifications du déroulement de la carrière doivent faire l'objet de négociations sociales.

Enfin, une évaluation du processus mis en place en 2010 doit être réalisée le plus rapidement possible pour en tirer des lignes de conduite pour la suite.

Sur les modalités de concertation à long terme, la délégation CNE du personnel attend une réponse du Conseil d'administration du FNRS à ses courriers antérieurs, particulièrement à celui du 29 avril 2010.
