



Intervention de Sud Recherche EPST sur le bilan à mi-parcours du COP :

Nous nous demandons quel est l'objectif de ce genre de rapports. Est-ce qu'ils sont faits pour ne pas être lus ? En effet, ils sont bourrés d'acronymes non définis, d'anglicismes et de jargon inutiles ; quelques exemples : « *des conditions fertiles pour maximiser les impacts des actions* », « *un suivi précis du dealflow* », « *la participation corporate des personnels CNRS* », « *un benchmark des stratégies* », « *la host institution* »... D'autre part, une fois de plus ce document invisibilise la moitié du personnel ; il n'est pourtant pas si difficile d'écrire les chercheurs et les chercheuses, les ingénieurs et les ingénieures, les techniciens et les techniciennes, etc. Quant aux collègues ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens, ils et elles sont quasi inexistantes du document – hormis s'il s'agit « *d'ingénieurs-transferts* » ou pour monter les projets européens – et sont réduits à deux simples « IT » pages 20 et 22. Comme on l'avait indiqué par le passé (c'était en 2017) dans une autre instance à l'occasion de la présentation du rapport sur les risques dits « psychosociaux » qui pointait un fort ressenti de manque de reconnaissance des collègues ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens, si on pouvait arrêter d'utiliser « IT » alors qu'on écrit toujours « chercheurs » en toute lettre pourrait être un premier pas plutôt facile à franchir. Ce qui a d'ailleurs globalement été fait un temps, mais les mauvais réflexes ont tendance à revenir... Et dans ce document c'est encore pire : il est écrit « *tant pour les scientifiques que pour les IT* », nombre de collègues ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens apprécieront de ne pas être reconnus comme des scientifiques !

À part ça, quelques questions/remarques concernant des éléments plus précis des documents :

Concernant le rapport « objectifs et actions » :

- Où en est le projet SI-labo ?
- Quels sont les statuts des ingénieurs-transferts qui ont été recrutés (au moins de celui recruté par le CNRS) ?
- Concernant le recrutement d'ingénieurs ou d'ingénieures pour le montage de projet européen il est écrit : « *Un tel effort, dont le coût peut être évalué à 8M€, permettrait au CNRS de renforcer de manière intensive sa participation aux piliers 2, 3 et 4 d'Horizon-Europe et ainsi de rapporter entre 3 et 10 fois plus de revenus contractuels.* » Comment a été faite cette estimation, sur quoi se base-t-elle ?
- L'usage du terme de « partenaires/compétiteurs européens » (p16) est assez perturbant.
- Qui sont les « *cadres à haut-potentiel* » de l'établissement ? Comment sont-ils identifiés, par qui ? Où peut-on trouver les fiches issues de la réflexion sur l'expertise réalisée par la promotion 2020-2021 de ces cadres à haut-potentiel.
- Concernant l'appui à la recherche et la question de la dématérialisation généralisée des processus administratif, il serait bon de tenir compte du retour des chercheuses et chercheurs dans la dernière enquête qui pointe la perte de lien avec l'administration et revenir à des pratiques favorisant plus les interactions sociales
- Où peut-on trouver la liste des référents développement durable des délégations dont il est question dans le document ?

Concernant les indicateurs :

- Que signifie recrutement « *directement* » reliés aux grands défis ? Était-ce des postes profilés ?
- Outre notre position globale par rapport à la création de start-ups au sein de l'établissement que nous avons pu exprimer plusieurs fois devant ce conseil, nous avons du mal à comprendre quel est l'intérêt du soutien à des start-ups qui seraient à faible potentiel ? Cela engage toujours des moyens de l'établissement (personnel affecté, utilisation des locaux, des infrastructures,...)
- Que sont devenus les projets de pré-maturation des années précédentes ?
- Plusieurs valeurs cibles ne semblent pas correctes dans les documents (p12, p13).
- Concernant la parité dans les recrutements : le nombre de chercheuses recrutées augmente, c'est bien mais avec un peu moins de 40% on reste en deçà du nombre de docteurs formés ; et le problème de parité reste majeur concernant le recrutement des ingénieures, mais aussi de manière inverse concernant le recrutement des techniciennes et assistantes ingénieures, comme cela est d'ailleurs souligné dans le document.

Lors de sa présentation devant le conseil d'administration, nous avons voté contre le contrat d'objectif et de performance. Ce bilan à mi-parcours nous conforte dans notre position car sur de nombreux aspects, on est bien loin de la vision d'un service public de recherche indépendant et au service de toutes et tous, tel que Sud Recherche EPST le défend.