

CR PUSSP du CS (en présence) du 22 septembre 2020.

La rédaction des CR du CS est toujours un exercice délicat pour ne pas faire trop long tout en rendant compte des enjeux. Ce CS a été très riche, le CR est assez long, et comme d'habitude il tente de suivre le déroulé des débats. Une information qui nous apparaît primordiale concernant le suicide d'une doctorante n'apparaît qu'au 8ième paragraphe du présent CR.

Le CS a débuté par les informations du président. Les Unités de Recherche reprennent une activité relativement normale, en association avec les EPST. Le point d'attention sur les fournitures concerne les réserves de gants jetables car nous vivons actuellement une pénurie mondiale. Dans le cadre des prolongations de contrats doctoraux suite au confinement, l'établissement a accordé 292 mois de thèse et 57 mois pour les CDD recherche pour les contrats arrivant à échéance. Une seconde vague est en cours de traitement pour les contrats se terminant plus tard.

Sur le volet international, nous avons récupéré un collègue super publiant, ce qui nous permet de refaire un bond dans le classement de Shanghai et nous arrivons à la 206ième place. A noter que la méga fusion d'établissement à Saclay permet d'avoir un établissement français en 14ième position. Un cabinet extérieur a fait une analyse de la position de l'établissement. Il met en avant des atouts comme des domaines où nous sommes leaders mais un manque d'impact des publications. On espère que la lecture approfondie de l'ensemble des publications de l'Université aura intéressé les membres du dit cabinet.

Sur le plan national et local, les projets PIA SFRI/ ORION et IDEES/SIRIUS (si vous ne comprenez pas cette phrase, c'est que vous avez manqué des épisodes, ref. dans le lexique en fin de CR) sont retenus sans navette. Concernant la Région Grand-Est, pour l'AAP résilience (dans le cadre de la crise sanitaire), 3 projets portés par l'UL et 5 projets où nous sommes partenaires sont retenus. Par contre, les choix pour les post-docs sont toujours en attente, ce qui soulève des inquiétudes pour la gestion des futurs AAP. Par ailleurs, un point d'inquiétude est que la Région semble souhaiter privilégier des appels à projets orientés plutôt que « blanc ».

Conséquence de la crise du Covid-19, l'évaluation de LUE est décalée de 6 mois. La Fédération hospitalo-universitaire a 3 projets bien évalués. Le vice-président a mentionné l'avancée de la LPPR (devenue LPR) dans les différentes instances nationales et a insisté sur l'augmentation du budget de l'ANR dès 2021. Nous avons rappelé la présentation déséquilibrée que cela produisait car la LPR est aussi la création de statuts concurrents aux nôtres, des promesses de financements reportés à la fin de la décennie et un dialogue avec le ministère d'une violence jamais connue. Le VP-CS souhaitait alerter les collègues sur la probable augmentation des taux de succès pour l'année prochaine à l'ANR, et la possibilité d'y trouver des financements pour les laboratoires.

Concernant la future contractualisation, un séminaire s'est tenu fin août au niveau du CCOSL. Les lettres d'intentions pour les changements de périmètre des unités de recherche sont attendues prochainement. Elles seront présentées y compris aux membres du CS les 10 et 20 novembre. Ces auditions serviront à définir la cartographie des UR remontées à l'HCERES début décembre. Les projets de toutes les unités seront à rédiger pour début janvier. Le document final de bilan est attendu pour mai avant un dépôt à l'HCERES en août. Nous avons demandé si, à cause de la crise sanitaire, un retard devait/pouvait être attendu. L'équipe présidentielle souhaite défendre son bilan, aussi le décalage n'est pas envisagé en l'état de la situation. Pour mémoire, ce n'est plus le ministère qui autorise ou non la création des unités mais les établissements. Il n'y a pas de précisions méthodologiques sur le fonctionnement prévu pour ces choix.

La séance s'est poursuivie par la présentation du dispositif de signalement et de traitement des situations de harcèlement moral au travail par la nouvelle vice-présidente RH Mme Myriam Doriat-Duban. Le dispositif est inspiré du dispositif sur le harcèlement sexuel (qui a été présenté au CS du 23.01.18). Il consiste en la mise en place d'un « groupe de liaison » et d'un schéma de procédure de communication, dont le point d'entrée est une adresse mail (et un numéro de téléphone). Ce dispositif est en cours de validation / d'examen dans les conseils. Nous sommes intervenus pour regretter la présentation technique du dispositif, qui est certes nécessaire, sans donner le contexte du suicide d'une doctorante au début du mois d'août. Si le processus d'une part et cet événement ne sont pas liés, éviter ce type d'événement est l'objectif du dispositif. Les deux VP ont rappelé que l'établissement avait diligenté une enquête administrative dont les conclusions sont attendues très prochainement, et une enquête CHSCT d'autre part. Le dispositif est évidemment le dernier rempart en situation d'échec. Pour la VP-RH, une prise de conscience collective est nécessaire ; une réflexion est nécessaire tant sur la formation que l'information, pour identifier les lieux de sensibilisation afin d'agir préventivement.

Nous avons insisté sur le fait que si la relation doctorant-encadrant de thèse est singulière, les faits de harcèlement dans le milieu académique existent entre tous les acteurs, y compris au sein des hiérarchies alors que ce sont elles qui sont sollicitées dans le dispositif.

Par ailleurs, pour saisir le dispositif il faut avoir identifié être en situation de harcèlement, ce qui est déjà une étape compliquée à franchir.

La difficulté à préserver l'anonymat de ceux ou celles qui veulent signaler des cas est aussi soulevée. Enfin, sur ce sujet, l'employeur a une responsabilité importante. La discussion qui a suivi illustre la réalité du problème, nombre de collègues ont connaissance de cas. Mais l'attitude générale est finalement de s'en tenir à des formes d'évitement ou de contournement tant de personnes que de situations complexes.

Malheureusement, faute de pouvoir gérer les conséquences d'une dénonciation, face à la complexité à se faire entendre et celle de rassembler des preuves, souvent les victimes se retrouvent isolées. Le sujet est éminemment délicat et ne doit pas devenir une arme de calomnie. Mais laisser le système en l'état n'est pas acceptable. Le dispositif sur le harcèlement moral est peut-être un outil nécessaire, mais il ne vaudra rien s'il reste un outil technique et sans la mobilisation de la communauté académique sur cette question.

Sur un tout autre sujet, l'établissement propose de, tous les ans, fléchir le recrutement sur deux postes de la campagne d'emplois, de profils avec une composante recherche importante. Ils pourraient servir à attirer d'« excellents » collègues. Deux pôles seront identifiés tous les ans. Les profils seront travaillés pluriannuellement. Ces postes permettraient de renforcer des axes, voire d'être utilisés comme effet levier vers l'obtention de projets de grande envergure. Les postes seraient définis avec un partenaire / une composante de formation, et il serait souhaitable de repérer à l'avance l'existence d'un vivier. De manière générale, cela semble ressembler avant tout à du redéploiement de postes sur des priorités pour la recherche, pour une vision de la recherche centrée sur des individus et pas nécessairement au service d'un collectif de recherche.

Nous avons classé les 5 dossiers restants de l'appel à manifestation d'intérêt UL-IRP (International Research Partnerships) 2019. Les projets avaient été évalués sur notes d'intention, puis par des rapporteurs extérieurs, et enfin les expertises ont été expertisées par les membres du CPCS. Au final 3 projets ont été choisis. Nous nous interrogeons sur le processus de sélection, car la perception de certains critères comme le nombre « suffisant de membres impliqués, ou l'« intérêt sociétal » de la

recherche, est très hétérogène. Les deux projets restants pourront être mûris et re-soumis.

La VP doctorat a porté un travail de réflexion sur le nombre maximal de doctorants par encadrant dans le secteur SHS. Les trois ED concernées ont proposé de descendre les limites à 7 ou 8 encadrements plein, ou 10 co-encadrements.

Pour le point suivant, nous allons devoir prendre de la distance pour exposer la proposition ainsi que notre profond désaccord avec elle. La VP doctorat propose la mise en place d'un « serment du docteur ». Il s'agit d'un texte issu de la réflexion de Michel Serre, aménagé avec les problématiques du moment. La motivation initiale est de redonner un caractère solennel à la soutenance de la thèse. À noter que le serment n'aurait pas un caractère obligatoire. Nous reproduisons la proposition de texte ci-dessous :

"Pour ce qui dépend de moi, je jure, de respecter la déontologie et l'éthique scientifique dans mes activités, de ne point faire servir mes connaissances, mes inventions et les applications que je pourrais tirer de celles-ci, à la violence, à la destruction ou à la mort, à la croissance de la misère ou de l'ignorance, à l'asservissement ou à l'inégalité, à la dégradation de l'environnement, mais de les dévouer, au contraire, à l'égalité entre individus, à leur survie, à leur élévation et à leur liberté."

Plusieurs problèmes apparaissent. Tout d'abord, si l'objectif est de redonner un côté solennel à la soutenance de thèse, il serait plus utile de faire en sorte qu'elle se tienne dans des grandes salles et que les membres des laboratoires y assistent. Sinon, contrairement au serment d'Hippocrate qui demande de jurer sur la pratique individuelle de la médecine, il s'agirait de s'engager sur l'utilisation de la production scientifique. En cela, nombre de collègues se retrouveraient en défaut, tant il est impossible d'avoir une vue conséquentialiste de notre propre production scientifique. Par ailleurs, l'expression compacte du serment produit un mélange de questions qui émergent de niveaux de nature différente. Cela ne permet pas d'avoir une vue claire de l'objectif. Un échange s'est tenu sur le fait que le serment respecte la charte de l'Université, et que nous avons bien des devises républicaines. Cela est caractéristique de la situation. Le serment semble ne pas pouvoir être contredit tant il semble de bon sens (qui pourrait ne pas souhaiter le respect de la déontologie et un monde bienveillant). Or si chacun avait envie de respecter les préconisations, faire tenir un serment opère un transfert de responsabilité entre une intention d'un collectif ou d'une organisation (ici l'université) sur l'individu lui-même (le nouveau docteur). Ce processus est loin d'être anodin et est manifeste d'une idéologie. Enfin, il est difficile de concevoir que ce serment ne rogne pas sur les libertés académiques des futurs collègues. Il ne paraît pas opportun d'inciter les impétrants à s'engager dans cette démarche. Les élus doctorants absents de la séance ont tenu à faire connaître leur désapprobation. Tous ces éléments de débat montrent pour le moins que le consensus n'est pas entier sur la question. Aussi le texte n'a-t-il pas été mis au vote. Il n'est pas clair s'il est prévu de le retravailler ou de l'abandonner.

Enfin, la séance s'est poursuivie avec le rapport d'étape de l'unité de recherche L2CM, la désignation de deux représentants du CS au CPCS, l'avis sur des conventions internationales et sur la nomination des nouveaux directeurs d'ECRITURES et du LCFC. Elle s'est conclue par une présentation de la démarche Développement Durable et Responsabilité Sociale. Ce dernier point est en cours de développement.

Maxime Amblard
Gaëlle Crenn
Élu·es Pour Une Université de Service Public

AAP : Appel A Projets

CCOSL : Comité de Coordination et d'Orientation Scientifique de Lorraine
(rassemblement de l'UL et des EPST)

CPCS : Conseil Permanent du Conseil Scientifique (organe de préparation des CS)

EPST : Établissement public à caractère scientifique et technologique

HCERES : Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur français

IDEES : Intégration et développement des IdEx et des ISITE

LUE : Lorraine Université d'Excellence

ORION : projet réponse à l'AAP SFRI de l'Université de Lorraine. Plus d'info dans le CR du CS du 28.01.20

PIA : Plan d'Investissement d'Avenir

SFRI : Structuration de la formation par la recherche dans les initiatives d'excellence - offrir aux universités labellisées IdEx ou ISITE la possibilité de renforcer l'impact et l'attractivité internationale de leur formation par la recherche dans les domaines scientifiques où elles développent leurs activités.

SIRIUS : projet réponse à l'AAP IDEES de l'Université de Lorraine. Plus d'infos dans le CR du CS du 25.02.20