

Candidature à la vice-présidence du Conseil scientifique présentée et soutenue par la liste IDDE

Geneviève Lallich-Boidin

Professeur en Sciences de l'information et de la communication

UFR Informatique , Université Lyon 1

Je présente ma candidature à la Vice-Présidence du Conseil scientifique au nom de la liste IDDE en tant que membre élue, gage d'une certaine idée de la démocratie.

Pour nous, IDDE, l'objectif essentiel est que chacun puisse accomplir les missions de service public qui lui incombent : élaboration de nouvelles connaissances, leur diffusion et leur transmission. La visibilité ne doit pas être opposée à ces missions, elle doit au contraire en découler.

Le premier devoir de l'Université est d'assurer que chaque personne recrutée ait les moyens de travailler et de veiller à une gestion sans gâchis. Par conséquent, le désir de visibilité ne doit en aucun cas entraîner l'exclusion d'une partie des personnels.

L'évaluation des projets, des plate-formes et des personnels doit être définie dans ce cadre. La prise de risque et l'ambition, nécessaires dans notre métier, doivent s'accompagner d'une évaluation *a posteriori* aussi rigoureuse que l'évaluation *a priori*, avec pour objectif non pas une politique de sanction, mais une réflexion constructive. Le « facteur d'impact » ne peut en aucun cas se substituer à l'évaluation par des experts. L'impact réel doit se mesurer en terme de connaissances élaborées et publiées, de connaissances diffusées et transmises par la formation, et de réponses apportées à des demandes de la société.

Dans le nouveau contexte universitaire, la reconnaissance internationale se construira sur la cohésion au sein de l'université.

Recrutements et carrières

Le CS aura à prendre des décisions concernant les recrutements et les carrières des enseignants-chercheurs :

- Afin de garantir l'équilibre des recrutements, le CEVU et le CS travailleront conjointement à la définition des profils de poste et à l'élaboration de grilles d'analyse permettant aux comités de sélection une évaluation homogène des candidats prenant en compte à leur juste valeur les activités d'administration, d'enseignement et de recherche ;
- Nous appliquerons les décisions prises au CA, le 5/12/2007 ; parmi elles, en guise de rappel :
 - les comités de sélection seront établis pour chaque poste par le comité consultatif composés d'élus de la discipline,
 - seront considérés comme candidats MCF extérieurs, les docteurs Lyon 1, ayant effectués deux années d'ATER ou de post-doctorat en dehors de Lyon 1 et comme candidats PR extérieurs, ceux qui auront effectué trois années à l'extérieur de Lyon 1 ;
- nous proposons que les procédures de recrutement, de mutation, s'accompagnent de mesures offrant aux candidats retenus la meilleure intégration tant dans la vie professionnelle que familiale ;
- nous veillerons à ce que les enseignants-chercheurs de l'université soient évalués au travers de l'ensemble du spectre de leurs fonctions (administration, enseignement, recherche, activité hospitalière pour les personnels du CHU) suivant des règles explicites, l'évaluation des personnes ne consistant pas à positionner chacune d'elles le long d'un seul curseur linéaire, mais bien au contraire à prendre

en compte l'ensemble de leurs activités.

- nous proposons que les recrutements des enseignants-chercheurs des CHU soient faits dans la même clarté et la même ouverture que ceux du secteur Science, en veillant à ce que tous les secteurs impliqués dans leur activité spécifique soient représentés et à ce que les critères de sélection prennent en compte cette spécificité ;
- nous assurerons aux candidats dont les demandes ont été refusées (PEDR, CRCT, mutation...), qu'ils pourront exercer leur droit de recours auprès d'une commission spéciale et distincte de celle qui a examiné initialement le dossier.

Budget de la recherche

Le CS aura à prendre des décisions budgétaires. Nos propositions :

- Le budget récurrent de la recherche correspond à environ 20% des ressources des laboratoires. Nous pensons qu'il doit être distribué aux laboratoires proportionnellement au nombre de chercheurs, en faisant abstraction des critères d'excellence déjà fortement pris en compte par l'ANR ou l'Europe (laboratoires A+, A, B, taux de publiants ...) ;
- Mettre en place des mécanismes de soutien (type BQR, doctorants, ...) permettant le démarrage de projets difficiles à valoriser :
 - projets de recherche amont,
 - projets de reprise d'activité de recherche après maternité ou paternité, maladie, disponibilité ou mobilité, investissement fort en enseignement, ou administration,
 - projets de chercheurs nouvellement recrutés ;
- Privilégier la créativité et l'innovation en encourageant les jeunes chercheurs, les jeunes équipes, celles sur lesquelles reposent l'avenir de l'université en leur donnant les moyens de travailler (personnel, budget, locaux) ;
- Soutenir les enseignants-chercheurs en proposant des appels d'offres pour lesquels les critères d'attribution incluront la reconnaissance de leur statut spécifique ;
- Evaluer dans la durée l'efficacité des politiques exclusives par rapport aux politiques dites de "saupoudrage".
- Privilégier les logiciels *open source*, les modes de publication directe entre chercheurs, c'est aussi mieux utiliser nos ressources propres, d'être maîtres de nos productions. A terme, c'est mieux employer nos moyens pour la recherche.

Fonctionnement du CS

Le vice-président du CS s'engage à faciliter les débats, à transmettre et à exécuter la politique scientifique déterminée par son conseil. Il s'abstiendra de toute prise de position personnelle, en particulier lors des exposés d'avis au CA.

Chaque dossier important abordé au CS doit faire l'objet d'un travail préalable par une commission nommée par le conseil, composée d'élus mais aussi d'experts du domaine concerné.

Tous les avis sur les personnels transmis pour décision au CA doivent être accompagnés de fiches techniques détaillées.