

État des lieux de l'emploi scientifique

– rapport d'étape été 2024

Rapport d'étape sur les travaux de la Commission d'Études Spécialisées « Emploi scientifique et conditions d'exercice de la recherche » du Conseil national pour l'enseignement supérieur et la recherche. Travaux réalisés en commission entre septembre 2023 et juillet 2024.

Dimitri PEAUCELLE, Gilles CHAIX, Laurent COSTE, Agnès COUSSON, Stéphanie DANAUX, Marie-Christine DICTOR, Xavier DUCHEMIN, Cécile ENGRAND, Pierre GILLIOT, Yaël GROJEAN, André LUTTON, Jean-Michel MINOVEZ, Nathalie DEJUCQ RAINSFORD, Stéphanie REYNAUD, Yannick SAINTIGNY, Susana SEGUIN, Frédéric THIBAUT-STARZYK, Christophe VOILLIOT - document de travail du 9 septembre 2024

Mise en place de la commission

Dès sa séance plénière inaugurale pour le mandat 2023-2027, le 12 septembre 2023, le Conseil national pour l'enseignement supérieur et la recherche (CNESER) a adopté à l'unanimité la création d'une commission d'études spécialisées en son sein sur la thématique « Emploi scientifique et conditions d'exercice de la recherche », CES-Recherche en abrégé. L'ensemble des membres permanents titulaires comme suppléants étaient invités à y participer et à ce jour les participants sont :

Véronique BENZAKEN (CDFT)

Arnaud BIARD (CFTC)

Gilles CHAIX (CDFT)

Laurent COSTE (CFE-CGC)

Agnès COUSSON (QSF)

Stéphanie DANAUX (ANDès)

Stéphanie DEBOEUF (CGT)

Nathalie DEJUCQ RAINSFORD (SNCS-FSU)

Marie-Christine DICTOR (CDFT)

Xavier DUCHEMIN (UNSA)

Cécile ENGRAND (CDFT)

Pierre GILLIOT (SNCS-FSU)

Yaël GROJEAN (SNCS-FSU)

Nicolas HOLZSCHUCH (CDFT)

Godefroy LEMÉNAGER (ANDès)

André LUTTON (CGT)

Jean-Michel MINOVEZ (SNESUP-FSU)

Juliette OLIVIER (SNASUB-FSU)

Dimitri PEAUCELLE (SNCS-FSU)

Marie-France PILLER (CFTC)

Stéphanie REYNAUD (UNSA)

Yannick SAINTIGNY (UNSA)

Susana SEGUIN (QSF)

Frédéric THIBAUT-STARZYK (CNRS)

Christophe VOILLIOT (SNESUP-FSU)

La CES-Recherche s'est réunie les 9 octobre 2023, 4 décembre 2023, 12 février 2024, 15 avril 2024 et 10 juin 2024, soit une fois tous les deux mois, la veille d'une réunion du CNESER. Les réunions se sont tenues de 16h à 18h en format hybride : dans une salle de réunion au ministère et en ligne. Une liste de diffusion des membres de la CES-Recherche a été mise en place et un site web permet de partager des documents et informations www.cneser-intergroupe.fr/CESrecherche.

Rappel sur les travaux de la CES-Recherche précédente

Lors de la mandature de 2019-2023, le CNESER comprenait une CES-Recherche portant sur les effets sur la recherche de son financement par appels à projets. Les travaux de cette CES-Recherche ont été marqués par un questionnaire en ligne auprès de l'ensemble des acteurs de la recherche publique (18882 connexions au questionnaire) et d'un rapport adopté en séance plénière du CNESER le 4 juillet 2023 et disponible dans l'archive ouverte HAL hal.science/hal-04249254. Les données extrêmement riches issues du questionnaire sont à la disposition de la CES-recherche de la nouvelle mandature pour de plus amples analyses.

Périmètre d'études de la CES-Recherche 2023-2027

La première année de travail de la CES a eu comme objectif de définir une compréhension commune des thématiques et des enjeux relevant de « l'emploi scientifique et des conditions d'exercice de la recherche ».

Emploi scientifique

Sont concernés par cette terminologie les personnels permanents comme non permanents participant au travail collectif visant à la création de connaissances. Si certains des personnels listés ci-dessous n'ont pas de mission de recherche en tant que telle, ils sont considérés dans le périmètre des études menées par la commission dès lors que les établissements concernés ont la recherche parmi leurs missions principales.

- L'ensemble des personnels des Établissement public à caractère scientifique et technologique (EPST) que sont le CNRS, l'Ined, l'Inrae, Inria, l'Inserm, l'IRD
 - Les chercheurs et chercheuses ;
 - Les ingénieures et ingénieurs, ainsi que les techniciennes et les techniciens, qu'elles et ils soient sur des fonctions de soutien (participation directe à la recherche en soutien aux chercheurs) ou sur des fonctions de support (ensemble des activités de gestion permettant le bon fonctionnement des laboratoires et des établissements).
- Les personnels des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) dont les missions comprennent des activités de recherche tels que le CNES, le CEA, l'IRSN, l'IFREMER, le BRGM ou l'ONERA.
- Les personnels des Universités et des autres établissements d'enseignement supérieur publiques :
 - Les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs ;
 - Les BIATSS (personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé) ;
 - Les personnels enseignants du second degré affectés aux universités (PRAG, PRCE...).
- Les personnels des entreprises intervenant dans des services comprenant de façon non négligeable des activités de recherche et de développement.

L'emploi scientifique est également compris au sens d'un parcours professionnel dans lequel une partie non négligeable est ou a été consacrée à la recherche. En ce sens, sont inclus :

- Les doctorantes et doctorants, qu'elles et ils aient vocation ou pas à rejoindre la recherche publique ou des services de R&D ;
- Les docteurs en recherche d'emploi ;

- Les docteurs en emploi hors du secteur de la recherche et développement qui ont la possibilité de diffuser et appliquer des démarches scientifiques par exemple dans des administrations.

Conditions d'exercice de la recherche

L'objectif ici n'est pas de décrire les activités de recherche et environnant la recherche dans leur ensemble, mais de mettre en évidence les sujets relatifs aux conditions d'exercice qui font débat, créent des frictions, induisent des entraves. Les items qui suivent sont placés sans ordre d'importance. La liste n'a pas vocation à être exhaustive.

- Attendus du doctorat
- Conditions de travail pour la réalisation d'un doctorat
- Statuts des chercheurs post thèse de doctorat
- Formes de précarité dans la Recherche
- Influence des modes de financement sur les thématiques de recherche
- Influence des choix d'études sur les thématiques de recherche
- Injonctions contradictoires, par exemple entre rayonnement international et innovation en faveur du tissu régional
- Salaires
- Conditions de travail
- Organisation des collectifs de travail
- Entraves administratives
- Échanges entre recherche académique et recherche dans les entreprises
- Recherche duale, civile et militaire

Ces sujets seront l'objet d'études attentives par la CES. Certains ont fait l'objet de discussions rapportées dans les sections suivantes de ce rapport.

Enjeux

Pour clore cette section sur les périmètres d'étude de la CES, nous rendons compte de quelques enjeux pour nos travaux. Le premier est de dresser un état des lieux objectif et documenté des sujets énoncés. En second temps, nous souhaitons que la CES soit en mesure de proposer des orientations étayées pour relever les défis de la Recherche. Ces orientations pourraient être sous forme de :

- Objectifs d'emploi scientifique et évolutions pour les atteindre, au regard des capacités, des besoins et des ambitions françaises de consacrer 3% de son PIB à la recherche ;
- Préconisations sur la reconnaissance des connaissances et compétences issues de la recherche pour la société, les entreprises et l'administration ;
- Pistes d'amélioration des conditions d'exercice de la recherche pour viser des avancées plus grandes et sur l'ensemble du front continu des connaissances.

Questions spécifiques pour différents types d'emploi

Doctorantes et doctorants – entrer en thèse

La CES fait le choix d'analyser séparément ce qui relève de la première partie du doctorat, période pendant laquelle les doctorantes et doctorants découvrent des conditions d'exercice qui ne sont plus des conditions d'étude mais aussi des conditions de travail, et où l'acquisition des

connaissances et couplée à l'élaboration de contributions originales. Concernant cette période du doctorat les questions principales sont :

- Financement des doctorats – contrats, co-financements, bourses, auto-financement, non-financement, etc.
- Évolution du nombre de doctorants
- Liberté de recherche – choix des sujets, autonomie dans la conduite des travaux
- Rôle et influence des encadrants
- Durée des doctorats et attendus
- Recours face aux situations abusives
- Revalorisations des salaires
- Rôle et réalité de l'accompagnement par les écoles doctorales
- Accès aux ressources : équipements, consommables, ressources documentaires, formations (hors celles proposées par les écoles doctorales), possibilités de faire des missions de terrain, assister à ces colloques, coopérations hors du labo de thèse, etc.
- Interactions avec l'environnement de thèse autre que les encadrantes et encadrants de thèse, en particulier les interactions avec les ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens.

Jeunes chercheuses et chercheurs

Nous abordons dans cette section les questions relatives à une période plus ou moins longue qui englobe la fin de la thèse de doctorat et les premières années après le doctorat pour celles et ceux qui ont l'ambition de continuer leur expérience dans l'activité de recherche. Les questions sont en partie communes à celles énoncées pour les doctorants, mais peuvent refléter un caractère différent.

- Thèses non soutenues
- Précarité en fin de doctorat et après le doctorat, sources de financements et recrutements tardifs sur postes permanents
- Liberté de recherche dans les contrats postdoctoraux
- Rôle et influence des porteurs des financements
- Quels métiers après le doctorat et la reconnaissance de la formation par la recherche
- Durée entre l'entrée en recherche et le recrutement définitif (académique, privé)
- Recours face aux situations abusives
- Confusion (ou pas) entre « post-doc » et ingénieurs de recherche
- Statuts divers (dont à l'étranger) et leur impact sur la reconstitution de carrière future
- Accès aux ressources et en particulier aux formations
- Activité d'encadrement de stages et de doctorats par des chercheurs temporaires

Ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens (IT)

L'attention de la commission a porté principalement sur les IT présents dans les laboratoires ou services support aux laboratoires. Les questions principales relevées par les membres de la CES-Recherche sont

- Différences entre emplois support et soutien à la recherche
- Différences entre BIATSS/ITRF et IT
- Grilles et primes spécifiques selon les métiers
- Rémunérations, conditions de travail et manque d'attractivité de certains métiers

- Précarité, part croissante de personnels temporaires, le non remplacement de personnels techniques partant à la retraite, le temps consacré par les permanents pour former les personnels temporaires, les recrutements tardifs, manque de personnels au regard des besoins et des missions
- Services mutualisés internes dans les laboratoires, entre laboratoires, sur site et nationalement
- Réseaux métiers et la formation permanente
- Reconnaissance du doctorat, y compris pour des postes administratifs

Enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs

Concernant l'entrée dans les carrières d'enseignant-chercheur, les problématiques sont celles des jeunes chercheurs et chercheuses. A ces questions, s'ajoutent les questions plus spécifiques suivantes :

- Types Recrutements sur postes fonctionnaires, CDI et CDD ; liens avec les postes d'enseignement sans mission de recherche
- Spécificités dans les ouvertures de poste (dont l'équilibre entre disciplines) et dans les modes de recrutement (dont la question du localisme)
- Liens entre enseignement et recherche
- Rémunérations et système indemnitaire
- Accès aux financements pour l'activité de recherche, équilibre entre financements de base et financements compétitifs
- Travail coopératif, travail en équipe, coopération/supervision dans les interactions avec les étudiants, jeunes chercheurs et chercheuses, ou encore avec les chercheurs et chercheuses des organismes de recherche

Chercheurs et chercheuses des EPST

L'entrée dans la carrière est à nouveau avec les problématiques énoncées pour les jeunes chercheurs et chercheuses. A ces questions, s'ajoutent les questions plus spécifiques suivantes :

- Nombres de postes aux concours et répartitions par disciplines
- Rémunérations et régime indemnitaire
- Liberté de recherche, évaluation périodique et financements compétitifs
- Dotations de base (et autres financements) individuelles ou collectives
- Spécificités de statut de chercheur à temps plein avec recrutement national
- Parité dans les concours, les promotions, la visibilité, l'accès aux responsabilités...
- Recherche nationale versus recherche pilotées par sites universitaires

Ingénieures-chercheuses et ingénieurs-chercheurs des EPIC

La commission a souhaité discuter de spécificités des personnels chercheurs des EPIC dont le statut et les conditions d'exercice se distingue de la situation des EPST. Les items qui suivent ne sont pas nécessairement des problématiques fortes mais des interrogations ayant été discutées au sein de la commission.

- Forte proportion de personnes ayant une formation dans des écoles d'ingénieur dont les repères de comparaison en termes de rémunération et de condition d'exercice sont vis-à-vis de postes équivalents dans les entreprises : faible attractivité
- Le statut de CDI (non fonctionnaire) a un impact mais limité sur la liberté de la recherche. Des garanties sont apportées par les règlements intérieurs.

- La répartition du temps de travail dépend des financements. Le temps consacré à la recherche libre existe car des financements le permettent.
- Pas d'évaluation individuelle par les pairs mais par les supérieurs hiérarchiques. Évaluation des structures par l'Hcéres.
- Parité loin d'être réalisée, surtout pour les postes de direction.
- En charge de grands équipements dont la maintenance est coûteuse.
- Reconnaissance du doctorat encore insuffisante, en dépit de la création par la LPR d'un contrat doctoral de droit privé, donc disponible pour les EPIC.

Ingénieures-chercheuses et ingénieurs-chercheurs des entreprises privées et publiques

Ce sujet a été peu abordé par la commission, principalement par l'absence de représentants de cette catégorie de personnels. Il est cependant noté que dans certains secteurs on observe un accroissement du nombre de départs de la recherche académique vers la recherche en entreprise.

Les collectifs de recherche

Les conditions d'exercice de la recherche dépendent pour une grande part des conditions matérielles de travail mais aussi de l'organisation collective. La CES-Recherche a mis en évidence des types de collectifs de recherche communément mis en place et les questionnements qui y sont associés.

- Unités de recherche
Regroupements d'équipes le plus souvent autonomes les unes des autres y compris concernant les sources de financements. Les questionnements relatifs à l'activité collective sont :
 - Les mécanismes de solidarité et partage entre équipes au sein de l'unité, y compris la mise en place de services communs, de mécanismes de prélèvements sur les ressources financières, de partage des dotations de base, etc.
 - L'organisation des échanges et prises de décisions impliquant a minima la direction de l'unité (directeurs et adjoints), le conseil d'unité (membres élus et nommés issus représentant toutes les catégories de personnels) et les représentant des équipes. A cette organisation relativement classique mais avec des mises en œuvre qui peuvent être très variées s'ajoutent des organes tels que ces conseils scientifiques internes ou externes, des groupes de travail (sur les conditions de travail, sur la parité, sur les questions d'éthique, pour les relations internationales, etc.), des regroupements d'équipes (départements, pôles, etc.) avec des effets sur la dilution de l'information, la spécialisation de certains individus, le compromis entre temps consacré à l'organisation collective et les bienfaits obtenus.
- Équipes et Projets
Groupements de personnes principalement sur des questions scientifiques spécifiques et relativement restreintes, ayant une autonomie académique et en partie financière. Les noms peuvent varier (équipes, groupes etc.) tout comme le fonctionnement. Les questions principales mises en évidence au sein de la commission concernant les équipes sont :
 - Mode d'organisation allant d'un modèle pyramidal (un « principal investigator » définissant les sujets d'étude et en charge de trouver les financements, les autres membres étant plus ou moins au service du projet ainsi porté) à des modes d'organisation collégiales (le responsable de l'équipe a un rôle d'animation plus que de « leadership »). Le choix d'une mode d'organisation induit des conditions

d'exercice différentes avec plus ou moins d'autonomie, de responsabilités et de reconnaissance pour les différents membres. Il peut avoir des conséquences sur les promotions, la parité, la charge de travail, l'engagement.

- Taille des équipes pouvant aller de cellules à un seul permanent à plusieurs dizaines avec des effets sur la pérennité de thématiques dans le temps et la capacité à se renouveler, la précision du contour scientifique, la répartition des charges de travail et le travail collaboratif.
- Répartition des types d'emploi au sein de l'équipe, entre autres en termes du nombre de doctorants rapporté au nombre de permanents et les répercussions sur le suivi et l'accompagnement des jeunes chercheuses et chercheurs.
- L'organisation dépendant d'équipements et de compétences techniques spécifiques gérés en interne à l'équipe ou mutualisés.
- Cas des équipes ayant une/des tutelles spécifiques au sein d'une unité de recherche tels que les Équipes Mixtes de Recherche du CNRS (principalement dans des unités Inserm) ou encore les Équipes projet Inria dans des laboratoires CNRS.
- Situation des équipes dont les travaux nécessitent un grand nombre d'opérateurs (principalement des étudiants) pour réaliser les expériences : difficultés à recruter suffisamment de personnes surtout quand le domaine scientifique est en perte d'attractivité, difficultés à faire un encadrement et un suivi pédagogique de qualité, et autres questions spécifiques.
- Services techniques communs – Plateformes – Grand équipements
Ces services regroupent principalement des personnels ingénieurs et techniciens. Ils soulèvent des questions spécifiques tels que :
 - Les conditions et règles d'accès aux services : facturation ou pas, accès prioritaires ou pas, limitations à certains personnels...
 - Raisons de leur mise en place : ressources techniques limitées impossible à affecter aux équipes, décision politique, meilleur suivi des ressources humaines dans les services, travail collaboratif, formations...
 - Distance des IT aux problématiques de recherche développées dans les équipes et l'influence sur l'intérêt et la compréhension des enjeux.
- Réseaux
Réseaux scientifiques de type groupement de recherche, mais aussi sociétés savantes, et réseaux métiers. L'existence et l'ouverture à l'ensemble ou partie de la communauté considérée de ces différents réseaux ouvre les problématiques d'affirmation et construction collective des disciplines ou métiers, la coordination nationale, la reconnaissance des compétences d'individus autrement que dans leur environnement local, la formation, l'ouverture à des mobilités temporaires ou définitives.

Reconnaissance des métiers de la recherche

La commission dans l'une de ces réunions a abordé la question des conditions d'exercice au regard des critères de reconnaissance en place pour l'emploi scientifique. Il a été établi que des indicateurs pour aborder cette question sont

- L'évolution d'un nombre d'étudiants intéressés par le doctorat.
- L'attractivité en doctorat et sur postes permanents d'étudiants issus de l'enseignement supérieur français et de l'étranger.

- La capacité de recrutement (nombre de candidats pour les postes proposés, recrutements infructueux...).
- La pression et les possibilités de promotion.
- Les niveaux de rémunérations et la reconnaissance par le biais de mesures indemnitaires.
- L'évaluation hiérarchique, par les pairs, des individus et des collectifs.
- L'intégration aux réseaux

Analyses des données du SIES

Pour aborder ces différentes questions, la commission envisage de s'appuyer sur les données chiffrées existantes et se donne la possibilité de faire des études complémentaires par la forme de questionnaires. Parmi les données à disposition, la commission a identifié celles issues du questionnaire réalisé par la précédent CES (hal.science/hal-04249254), les rapports sociaux uniques des organismes, mais aussi les données produites par le service d'information de l'enseignement supérieur (SIES). La commission c'est ainsi intéressée sur des notes récentes concernant les départs en retraite dans l'enseignement supérieur et la retraite (<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-departs-en-retraite-des-enseignants-titulaires-des-epsco-augmenteraient-de-pres-de-40-entre-2022-94608>) et sur les chercheurs en entreprise (<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-chercheurs-en-entreprise-en-2021-95244>).

- Départs à la retraite
Les chiffres du SIES confirme une information connue sur une pyramide des âges qui conduit à un grand nombre de départs à la retraite d'ici 2030. En complément le SIES établit des projections sur la pyramide des âges à venir qui se base nécessairement sur une hypothèse quant à la politique de recrutement de l'État. Cette politique envisagée pour la projection n'est pas explicitée mais au regard des chiffres la projection est sur la base d'un niveau de recrutement égal à la situation actuelle. Il en découle une baisse globale de l'emploi scientifique en termes de personnels enseignants-chercheurs recrutés sur concours et cette baisse est plus importante que la baisse attendue due à la démographie du nombre d'étudiants. Ceci est contradictoire avec les engagements pluriannuels de la loi de programmation qui évoque une (très faible) hausse de l'emploi, et plus encore avec les objectifs globaux de consacrer une part croissante du PIB pour la recherche. La commission a tenté d'analyser les raisons possibles pour cette projection par le remplacement d'une partie des enseignants-chercheurs par des recrutements non statutaires (chaires de professeurs juniors, recrutement d'enseignants non chercheurs, recours aux vacataires et heures complémentaires...) ce qui, si cela s'avère correct, aurait une influence forte sur l'emploi de recherche et les conditions d'exercice de la recherche. La commission a estimé qu'une analyse plus complète était nécessaire avec la prise en compte des données issues des organismes de recherche. Une comparaison avec des données sur la population française en général serait également utile, entre autres pour analyser les différences selon le genre.
- Emploi scientifique en entreprise
Il convient de noter pour commencer que la notion de « chercheur en entreprise » se distingue fortement de celle en vigueur pour le milieu académique car il comprend quasiment l'ensemble de l'emploi scientifique au sens que la CES-Recherche a énoncé précédemment. L'analyse des chiffres impose donc de comparer avec la situation globale de l'enseignement supérieur et de la recherche publique et pas avec les effectifs des

chercheurs et enseignants-chercheurs seuls. Si l'on considère le nombre d'enseignants chercheurs (de l'ordre de 60 000), celui des chercheurs des organismes (de l'ordre de 20 000) et que ce chiffre est doublé pour intégrer les jeunes chercheurs sur statuts précaires (dont doctorants) et les ingénieurs de recherche et d'étude (pour avoir une estimation comparable), le service public de recherche comprend de l'ordre de 160 000 personnes en équivalent temps plein travaillé. La note du SIES présente elle un total de 290 000 personnes en entreprise sur des périmètres équivalents. En équivalent temps plein travaillé en recherche le chiffre est moins grand (206 000) mais c'est également le cas pour le secteur public (les enseignants chercheurs sont par exemple considéré à 50% sur des activités hors recherche). Si les calculs sont corrects, l'effectif public est entre 55% et 66% de l'effectif en entreprise. Dans le même temps, la part du PIB consacrée à la recherche et au développement par l'État est de 50% de celui recensé pour les entreprises. En supposant que la part des salaires dans ces dépenses est équivalente (alors même que l'État investit de grandes sommes dans les grands et très grands équipements de recherche), la rémunération moyenne des personnels de la recherche publique est donc inférieure à celle du privé dans une fourchette estimée entre 75% et 90% de celle du privé. Dans le même temps le niveau de qualification est bien supérieur dans le public (plus de 50% de docteurs) que dans les entreprises (13%). Ces estimations à grands traits méritent assurément d'être affinés, d'autant plus que les effectifs de « chercheurs en entreprises » ont augmenté de plus de 35% entre 2012 et 2021, c'est à dire avec la montée en charge des nouvelles règles du Crédit d'impôt recherche, mais à dépenses constantes en pourcentage du PIB. Nombre de questions sont ainsi ouvertes concernant les comparaisons possibles entre emploi scientifique dans les entreprises et dans le service public, sans parler des interactions entre les deux.

Libertés académiques

La CES-Recherche a abordé le sujet des libertés académiques en tant qu'élément spécifique et indispensable des conditions d'exercice de la recherche. Le débat sur cette question a été précédé d'une présentation par Susana SEGUIN. Elle a rappelé les origines historiques, les distinctions avec la liberté d'expression, les nécessaires protections contre les pressions et ingérences extérieures quant au choix des sujets de recherche et des méthodes scientifiques, le lien avec l'évaluation par les pairs et que cette liberté relève de l'institution universitaire et de décisions collectives en son sein. La liberté d'expression garanti la possibilité d'exprimer des idées et des opinions de tout type, la liberté académique contribue à leur donner ou pas une assise construite scientifiquement.

Le débat a porté sur les éléments légaux et statutaires en place pour assurer les libertés académiques en France : statuts des chercheurs et enseignants-chercheurs fonctionnaires ; rôle des instances telles que le CNESER disciplinaire, le Conseil national des universités (CNU), le Comité national de la recherche scientifique (CN) ; nominations dans les instances des établissements faites par le ministère ; devoir de réserve... Il a aussi abordé les sources de menace sur les libertés académiques : recrutements temporaires soumis à des objectifs (CDD sur financements compétitifs, Chaires de professeur junior, etc.) ; injonctions à plus de productivité et de résultats sensationnels ; difficulté à couvrir l'ensemble du front continu des connaissances dans un contexte de financements de base faibles ; remises en cause de la démarche scientifique par une part croissante de la population, y compris par les étudiants. Lors des discussions la commission a pris connaissance d'un indice international sur les libertés académiques <https://academic-freedom-index.net/>.

