

LE RETOUR DE L'ÉVALUATION-SANCTION !

La modulation individuelle du service des enseignants chercheurs (EC) introduite par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009 ("loi Pécresse") est toujours d'actualité ! Si l'évaluation quadriennale des EC qui devait la mettre en place a disparu, elle a été remplacée par le "*suivi de carrière*", institué par le décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014, ***dont les finalités peuvent apparaître obscures dans un premier temps mais s'inscrivent en réalité dans le sillon tracé par la "loi Pécresse"***. La [circulaire DGRH A2-2 n°182](#) -dite circulaire Gaudy- relative à la gestion des carrières des EC pour l'année universitaire 2016-2017, datée du 11 octobre 2016 (complétée le 9 février 2017 par [celle-ci](#)), en a fixé les modalités. Les EC devront envoyer tous les cinq ans, la même année que la vague d'évaluation de leur établissement par l'HCERES (Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur), un rapport d'activité détaillé (enseignement, recherche, responsabilités administratives et autres), qui sera examiné par la section du CNU (Conseil National des Universités) à laquelle ils sont rattachés. Celle-ci adressera ses recommandations à l'EC et à son chef d'établissement ; les recommandations pourront porter sur "*les évolutions professionnelles envisageables ou attendues*", "*les stratégies pouvant ou devant être développées en matière de recherche ou de formation*", "*l'amélioration de la qualité de la candidature de l'EC à diverses promotions*" (voir Bulletin Officiel du 14 Mai 2015) ; surtout, ***la modulation individuelle des services reste inscrite dans les textes, comme le caractère obligatoire et non-confidentiel de l'évaluation***. Le ***contexte budgétaire très dégradé*** de nos établissements (multiples gels de postes, explosion de la précarité, dégradation des conditions de travail des personnels et d'accueil des étudiant.e.s...) ne laisse guère d'espoir quant aux moyens susceptibles d'être mis en œuvre pour favoriser "*le développement des potentiels et l'épanouissement professionnel*" (sic) des EC. La modulation individuelle des services est, quant à elle, [préconisée par l'IGAENR](#) (Inspection Générale de l'Administration de l'Éducation Nationale et de la Recherche, rapport de septembre 2015) comme par la CPU (Conférence des Présidents d'Université). ***Ce que l'on voudrait nous faire passer pour un "accompagnement professionnel" n'est en fait qu'un nouvel avatar de l'évaluation-sanction de 2009. Pour s'en convaincre, déconstruisons...***

10 idées fausses et reçues sur le "suivi de carrière"

1. Évaluer des fonctionnaires, c'est bien normal, les EC n'ont pas à y échapper

Bien sûr, l'Etat doit être en mesure de rendre des comptes sur les activités des administrations publiques. L'indépendance garantie aux EC ne signifie pas que ***ceux-ci échappent à toute évaluation de leurs activités*** (voir idée reçue n°2). La différence avec le reste de la Fonction Publique réside dans les rapports des EC à une hiérarchie qui est uniquement fonctionnelle. Nous avons en effet un statut dérogatoire au sein de la Fonction Publique : les présidents, les directeurs d'UFR (Unité de Formation et de Recherche), de département ou de laboratoire sont des pairs, et comme tels des élus. Au fondement de cette organisation, on trouve la nécessité de rendre le travail universitaire, et donc la construction des savoirs et leur transmission, les plus indépendants possibles des pouvoirs et lobbies politiques, religieux et économiques. [Cette logique d'autonomie a été théorisée par les encyclopédistes dès la fin du XVIII^e](#) et notamment par Condorcet dans son projet de décret sur l'organisation générale de l'instruction publique ; les réformateurs de la III^e République la mettront en place, considérant que ***la production et la transmission de connaissances et d'idées sont des biens d'intérêt général et des activités trop précieuses pour les assujettir à des contingences susceptibles de les confisquer ou de les vicier***.

Les finalités et modalités du type d'évaluation que serait le "suivi de carrière" ne supprimeraient pas une supposée inégalité de traitement dans la Fonction Publique, alors qu'elles remettent profondément en cause ***l'indépendance de la science***, dans un cadre grandissant de [marchandisation du savoir](#), prévalant en France depuis le début des années 2000.

2. Les différentes activités des EC ne sont jamais évaluées

Non, les ***EC sont évalués par leurs pairs constamment***. Le quotidien de nos missions de recherche est l'évaluation, que nous exerçons et à laquelle nous nous soumettons, à travers les nombreux jugements collectifs scientifiques effectués sur nos travaux (qu'il s'agisse d'un article, d'un ouvrage, d'une proposition de communication, d'un projet de colloque, d'une demande de financement de projet, de dépôt d'un projet ANR -l' [Agence Nationale de la Recherche ne retient par exemple que 10 % des projets de recherche déposés](#)-, etc.). Ces travaux sont aussi collectivement évalués via les expertises

quinquennales de l'HCERES de nos laboratoires¹. Quant à notre mission d'enseignement, l'HCERES expertise, tous les cinq ans également, les offres de formation de nos établissements ; sans compter les étapes de création ou remodelage de maquettes d'enseignement, durant lesquelles nos cours font l'objet d'évaluations et discussions collectives, notamment par les directions d'établissements. Les étudiants sont également sollicités pour évaluer l'enseignement reçu, comme le veut la législation depuis 1997. Par ailleurs, les activités des EC sont déjà accessibles à tous, puisque publicisées à travers leurs pages internet institutionnelles ; elles sont nécessairement connues de nos supérieurs fonctionnels, qui sont au moins annuellement informés des enseignements menés comme des activités de recherche et des responsabilités pédagogiques et administratives exercées.

3. Mais dans les organismes de recherche (CNRS, INED, INSERM etc.), les collègues chercheurs sont évalués officiellement, les EC n'ont pas à y échapper

Chercheurs et EC n'évaluent pas dans les mêmes contextes : si les chercheurs connaissent de multiples procédures d'évaluation, à visée distincte les unes des autres, celles-ci ne sont pas communiquées à leur direction, comme le seront celles des EC dans le cadre du "suivi de carrière". Aussi les chercheurs n'ayant pas une obligation statutaire d'enseignement, l'évaluation ne peut être utilisée pour augmenter un service de cours et ne peut donc pas restreindre leur temps consacré à la recherche en conséquence. Avec la multiplication des financements de recherche sur contrat et l'augmentation croissante des exigences en matière de publication, la question est d'ailleurs posée chez les chercheurs d'alléger en partie leurs évaluations. Quoiqu'il en soit, la comparaison entre les deux dispositifs d'évaluation ne tient pas, l'évaluation dans les EPST (Établissements Publics à caractère Scientifique et Technologique) n'étant **pas un levier pour permettre aux directions des organismes et des laboratoires de transformer le cœur du métier des chercheurs**.

4. Grâce à cette évaluation, on pourra enfin repérer les "planqués", par exemple ceux qui ne font pas de recherche et cumulent les heures complémentaires... tandis que les plus travailleurs ou "méritants" seront récompensés

Il faut d'abord rappeler que ces heures complémentaires (bien mal payées d'ailleurs) ont été encouragées par le ministère de l'Enseignement supérieur pour faire face au sous-encadrement pédagogique chronique des universités, faute de créations de postes. Il est au-delà bien étonnant de soumettre tous les EC à la tâche supplémentaire d'un nouveau rapport d'activité, alors **que les activités des uns et des autres sont parfaitement connues des établissements**. Et il existe déjà des procédures pour les collègues qui n'assureraient pas leurs missions : le chef d'établissement peut saisir la section disciplinaire. Quant aux *ors de l'excellence*, enfin reconnue et récompensée alors que nos traitements sont très en deçà de ceux des corps comparables de la Fonction Publique (compte tenu de l'absence de régime indemnitaire, la différence pouvant aller jusqu'à 2000 euros mensuels) et que certains collègues ont le sentiment légitime d'en faire plus que d'autres, il convient néanmoins d'être rigoureux : comme pour les primes (les PEDR, Primes d'Encadrement Doctoral et de Recherche) ou encore la nomination à l'IUF², **il n'y en aura jamais pour tout le monde, quand bien même tout le monde parviendrait à être excellent !** Le nombre de primes et de places à l'IUF est contingenté : comme pour les classements internationaux des *meilleures universités*, il n'y aura toujours que 100 premières places. En revanche, **la course à l'excellence qu'induisent ces différents dispositifs entraîne mécaniquement un accroissement de la productivité de tous**. Mais attention, les efforts pour tenir ce rythme devront être tenus et répétés, certainement dépassés, dans le temps long. Or peut-on être sans arrêt "*au top*" pendant 40 ans, ce de manière qualitative évidemment, [sans tricher](#) au moment de [publier](#) ? D'autant qu'on sait bien que la tendance à l'hyperproductivité en matière de recherche, lorsqu'elle se mesure à l'aune de [critères bibliométriques](#) (modèle qui domine à l'échelle internationale), [ne dit rien de la qualité des contributions](#). De même, on peut douter de la capacité d'un travailleur (même de niveau bac+8) à *bien faire* toutes les tâches qu'on lui demande et à remplir avec efficacité, probité et justesse l'ensemble des responsabilités pourtant affichées sur les CV de chacun. Les grossesses, maladies longues, accidents de la vie, les sujets de recherche difficiles à travailler, sont les grands oubliés de la course pour atteindre les premières places... comme pour éviter les dernières. Il y a fort à parier que la course folle à la publication ("*publish or perish*") [dont les effets pervers ont été mis en évidence depuis longtemps](#), sera considérablement aggravée par le "suivi de carrière"... sans pour autant que la qualité de la science produite s'en trouve augmentée.

¹ Il peut même y avoir des formes de sanctions pour les collègues "non producteurs" (i.e. qui n'ont pas publié dans les revues labellisées "centrales" par les plus "hautes" instances d'évaluation) et qui se trouvent alors mis à l'écart du laboratoire et donc de ses ressources financières, matérielles et humaines jusqu'à la prochaine évaluation.

² Chaque année, une centaine d'enseignants chercheurs, sélectionnés par un jury pour leur *excellence* après avoir fait acte de candidature, sont nommés à l'Institut Universitaire de France (IUF). Ils sont alors déchargés pendant cinq ans des 2/3 de leur service d'enseignement et bénéficient automatiquement de la PEDR et d'une dotation budgétaire annuelle conséquente, pour développer une recherche de *haute qualité*.

5. Le nouveau dispositif permettra assurément une amélioration de nos carrières... dans le contexte financier actuel

On nous explique que le "suivi de carrière" permettra notre épanouissement professionnel, grâce aux regards extérieurs de collègues spécialisés dans notre champ disciplinaire. Théoriquement pourquoi pas, mais en pratique, autrement dit dans le contexte de pénurie budgétaire actuel ([2016 serait la pire rentrée depuis 2009 selon le SNESUP](#)), où les effectifs étudiants augmentent, le nombre de postes pérennes baisse, [la précarité explose](#), la charge de travail grandit, les conditions de travail se dégradent et le sentiment de ne plus arriver "à tout faire" s'installe durablement, comment peut-on sérieusement y croire ? *Ne soyons pas dupes, c'est là chose impossible, d'autant que le CNU n'a aucun moyen financier pour le faire ni d'influence réelle sur les décisions locales que prendront les établissements en matière de promotions. Notons que des décisions sont d'ailleurs déjà prises en matière d'attribution de primes par les établissements sans suivre nécessairement les avis des sections du CNU.*

6. Le CNU est naturellement l'organe légitime pour évaluer convenablement nos activités

Dans [les propositions du bureau de la CP-CNU](#), reprises en grande partie dans la circulaire Gaudy, les "jeunes" et les "vieux" EC sont écartés du "suivi de carrière". Pourtant ceux-ci peuvent rencontrer des difficultés et ont bien une carrière (à démarrer ou à terminer). Pourquoi les écarter du dispositif ? Probablement parce que l'objectif de cette proposition serait d'alléger le travail énorme des sections CNU, si elles s'attelaient sérieusement à mettre en place un tel dispositif. Autrement dit, la tâche n'est-elle pas d'ores et déjà perçue comme démesurée par la CP-CNU ? Nous pouvons en conclure que l'examen de nos dossiers sera au mieux rapide et quantitatif (i.e. bibliométrique), sans donner lieu à des échanges sur le fond entre membres du CNU ni à un véritable dialogue avec l'EC concerné. Autrement dit, *le "suivi de carrière" ne sera pas un examen solide et approfondi, qualitatif, des activités, très diversifiées, que nous menons*. Sans compter que les sections du CNU ne pourront pas connaître la diversité des situations locales (celle-ci est très grande et inégale au plan national, affectant fortement les conditions de travail de certains d'entre nous en termes de charges d'enseignement et de plus en plus, du fait du sous-encadrement de nombre d'établissements, de charges administratives), voire des micro-situations de tel ou tel département ou unité de recherche. Il faudrait pour cela qu'elles puissent se rendre sur place, ce qui est inenvisageable vu le nombre d'établissements et le peu de temps et de moyens financiers accordés à l'évaluation. Elles ne pourront donc mettre en regard les activités déclarées par l'EC avec la réalité de ses conditions de travail. Les collègues qui siègent en section le savent bien, [ils sont très nombreux à s'être positionnés contre "le suivi de carrière"](#), à [plusieurs reprises](#).

7. L'évaluation par objectifs est fortement répandue dans d'autres secteurs, les EC n'ont pas à y échapper

Ce n'est pas parce qu'un dispositif est appliqué massivement qu'il est bon ou utile, du point de vue des personnels comme des usagers ou encore, dans le secteur privé, des clients. De nombreux travaux (Belorgey³, Dejours⁴, Dujarier⁵, de Gaulejac⁶, etc.) montrent *le caractère néfaste de l'évaluation individuelle et du management par objectifs qui l'accompagne*. Au-delà de l'élévation mécanique de la charge de travail pour satisfaire des objectifs quantitatifs, les nombreux dégâts psychosociaux provoqués par ce mode managérial ont été démontrés. Individualisant ce qui est pourtant toujours le fruit d'un travail collectif et coopératif, *l'évaluation individuelle augmente la concurrence et les tensions entre les travailleurs*. Par ailleurs, les objectifs prédéfinis en vue d'optimiser la productivité, sont fondés sur une représentation d'usagers et d'organisations "idéales" (soit des conceptions théoriques de ce que serait dans le cas présent un étudiant, une UFR, etc.). Or, ces représentations idéales ne correspondent que très rarement aux situations réelles rencontrées par les personnels. Le risque est de devoir choisir entre *satisfaire des objectifs de papier au détriment des situations réelles, ou répondre aux situations et problèmes réels au prix de l'abandon des objectifs de papier*. Concrètement, nous sommes de plus en plus amenés à choisir entre "bien enseigner", mener des recherches convenablement, participer aux activités collectives qu'elles soient pédagogiques, administratives ou liées à la recherche,

³ Nicolas Belorgey, *L'hôpital sous pression*, Paris, La Découverte, 2011.

⁴ Sur l'évaluation individuelle dans le monde du travail et ses effets, voir notamment [l'interview de Christophe Dejours](#) :

« Ce qui était au départ donné comme une concurrence sous-entendue loyale tourne à la concurrence déloyale, cela se voit absolument partout dans le monde du travail puisqu'il faut défendre son évaluation contre celle des autres. Avoir une bonne évaluation, c'est en fait aussi, faire chuter l'évaluation des autres (...) les gens sont dans un état catastrophique, les gens se surveillent constamment les uns les autres. ». A partir de 4''45''.

⁵ Anne-Marie Dujarier, *L'idéal au travail*, Paris, P.U.F., 2006.

⁶ Vincent de Gaulejac, *La recherche malade du management*, Versailles, Éditions Quæ, 2012.

sans pouvoir assurer correctement les trois types d'activités. Des injonctions contradictoires amènent dans tous les cas à mal faire son travail.

8. Ce dispositif ne concerne que les EC, il s'agit d'une bataille corporatiste

Si au premier abord, il semblerait que cela soit le cas, la mise en œuvre du "suivi de carrière" et ses effets se révèlent *une remise en cause fondamentale de la nature de l'université française*, aux savoirs académiques indépendants et neutres, garanties d'une science sérieuse. Et *ce n'est qu'une partie immergée de l'immense iceberg des réformes en cours et à venir visant à bouleverser de fond en comble notre système éducatif et de recherche*. [Le modèle nord-américain dont s'inspirent ces réformes est-il pourtant souhaitable ?](#) Les modulations de services s'inscrivent pleinement dans les réformes actuelles visant à conduire à une université à deux vitesses (une dizaine de prestigieuses universités de recherche et toutes les autres transformées en *collèges* universitaires, en tout cas dans certains champs disciplinaires). *L'égalité républicaine de formation ne sera plus garantie aux publics étudiants sur l'ensemble du territoire français, comme au sein d'une même université où interviendront des enseignants plus ou moins déconnectés de la recherche*. Les autres personnels universitaires sont aussi concernés par cette énième réforme du grand tournant libéral de l'université française : si les PRAG (professeurs agrégés) ont déjà connu une hausse de leur service en 1993, il y a fort à parier que celui-ci soit à nouveau rehaussé, tandis qu'ils seront définitivement éloignés de la recherche. Les personnels BIATSS, qui ont déjà vu leurs conditions de travail et d'emploi considérablement abîmées par les transformations récentes de l'ESR, ne sont pas directement concernés par cette réforme-là. *Pour autant, nous pouvons ensemble revendiquer pour les BIATSS, les PRAG-PRCE, les EC, les chercheurs un refus de toute évaluation individuelle par objectifs*.

9. Mais si on ne fait que critiquer et refuser le changement, cela veut dire surtout qu'on ne touche à rien, comme d'habitude

Non, ne nous laissons pas enfermer par la *doxa* dominante qui fait des fonctionnaires des "parasites fainéants" et des universitaires des "dinosaures", incapables d'évoluer et de s'adapter à un nouveau monde, parce que figés dans un âge d'or nostalgique et dans leur tour d'ivoire. Pourtant, si les modèles organisationnels comme de travail changent, c'est au prix de décisions politiques, mues par des intérêts et des rapports de force, aujourd'hui exclusivement dominés par de [puissantes élites économiques, voulant mettre la main sur ce qu'elles considèrent comme un nouveau marché prometteur : l'éducation](#). Un autre modèle éducatif et de recherche, au service de la réussite étudiante comme d'une recherche de pointe et dialoguant avec la société est pourtant possible, mais avant même de décliner ce modèle, il est nécessaire de renverser les rapports de force pour assurer nos missions de service public actuelles. Aujourd'hui, la situation est si catastrophique dans certains établissements, et si préoccupante pour tous, que ces missions sont remises en cause ! *Avant toute discussion éventuelle sur la nature des changements à apporter, il est temps que des réquisits minimum soient remplis :*

- augmentation de la part du PIB versée à l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR) : tant que nous serons en-dessous de 3 %, nos syndicats, nos présidents d'établissements, la CP-CNU doivent refuser toute négociation portant sur la modification de la nature ou du périmètre de nos missions ;
- abrogation du CIR (Crédit Impôt Recherche), niche fiscale qui détourne près de 6 milliards d'euros de la recherche publique ;
- création d'emplois et réduction de la précarité dans les universités ;
- amélioration de l'organisation du travail pour tous (abrogation de l'évaluation individuelle des performances et par objectifs pour les autres catégories de personnels universitaires, comme dans les secteurs de travail public et privé).

10. Même si tout cela est juste, les dés sont jetés : "le suivi de carrière" est paru dans un décret et la communauté universitaire est démobilisée...

Certains pensent que le dispositif sera une telle usine à gaz improductive que les institutions finiront par l'abandonner mécaniquement. Ce serait oublier qu'un certain nombre d'éléments sont déjà fixés par décret et peuvent donc être consolidés à l'avenir : *le CNU aura alors bien du mal à refuser de poursuivre une mission qu'il a montré être en capacité de faire*. D'autres préférèrent encore tenter de peser très marginalement sur la mise en œuvre du dispositif, en refusant de continuer à se positionner contre celui-ci, afin de pouvoir être acteurs des négociations autour de sa définition définitive. Ils oublient qu'ils ne pèsent pas lourds dans les négociations et que *l'histoire des luttes sociales montre que transiger sur le fond n'a jamais permis ne serait-ce qu'une forme acceptable de compromis*. Certes, on ne peut ignorer que ces réformes s'inscrivent dans un cadre législatif européen, coercitif, visant à transformer de fond en comble l'ESR en marché lucratif pour quelques-uns. Mais n'oublions pas que ce cadre européen contraignant en bien des domaines

politiques est de plus en plus critiqué : ***il nous faut continuer à le remettre en question dans le cas spécifique de l'ESR.*** Certains enfin voient dans la baisse de participation aux élections des représentants des personnels comme dans les derniers mouvements sociaux, une résignation des personnels universitaires, qui vaudrait acceptation tacite des réformes. Oui, beaucoup d'entre nous sont épuisés d'essayer de faire notre travail, avec des moyens insuffisants, des injonctions contradictoires, dans un climat de réformes perpétuelles, contre lesquelles nous nous exprimons, pour beaucoup encore dans la rue comme pour une majorité grandissante par [des mécanismes de retrait moral et/ou physique](#). ***Implosion pour les uns, explosion pour les autres, ces deux mécanismes traduisent le même rejet des réformes qui pleuvent sur l'institution, dont le "suivi de carrière".*** Plutôt que l'implosion n'augmente encore, avec son lot de souffrances individuelles et collectives, nous pouvons refuser la mise en œuvre de ce dispositif, par des procédés assez simples :

- en demandant des comptes à nos élus dans les sections CNU par rapport à leurs engagements électoraux et en leur demandant de boycotter le dispositif ;
- en exigeant l'arrêt immédiat de l'examen du suivi de carrière par toutes les sections du CNU ;
- en refusant d'envoyer notre rapport d'activités via l'application dédiée mise en œuvre dès cette année ;
- en en parlant dans nos établissements, à nos collègues, étudiants, dans nos instances collectives, mais aussi au-delà de l'université : c'est une véritable révolution néolibérale qui est à l'œuvre dans la construction des savoirs et leur diffusion, à travers cette réforme, qui concerne l'intérêt général ;
- en nous donnant tous les moyens d'actions (différentes formes de grève –dont la grève du zèle (envoi de l'ensemble de notre production réelle aux sections CNU et à nos chefs d'établissement)-, interventions dans la prochaine campagne électorale etc.).

Vous pouvez signer et/ou commenter cet argumentaire à l'adresse suivante : <https://suividecarriere.wordpress.com/>

Cet argumentaire est soutenu d'abord par des spécialistes du travail, de santé au travail comme de l'université puis par des collègues, impliqués dans des instances évaluatives (sections du Comité national de la recherche scientifique et sections CNU), et/ou fortement engagés contre le dispositif d'évaluation-sanction.

ASES - Association des Sociologues Enseignants du Supérieur

Florence Alazard, maîtresse de conférences en histoire à l'université François-Rabelais de Tours
Bruno Andreotti, professeur de physique à l'université Denis Diderot
Patricia Attigui, professeure de psychopathologie et de psychologie clinique à l'université Lumière Lyon 2
Ludivine Balland, maîtresse de conférences en sociologie à l'université de Nantes
Michel Barthélémy, chargé de recherche en sociologie au CMH, CNRS/EHESS
Stéphane Beaud, professeur de sociologie à l'université Paris Ouest Nanterre La Défense
Raquel Becerril Ortega, maîtresse de conférences en sciences de l'éducation à l'université Lille 3
Romuald Bodin, maître de conférences en sociologie à l'université de Poitiers
Laurent Bonelli, maître de conférences en science politique à l'université Paris Ouest Nanterre La Défense
Anne Bory, maîtresse de conférences en sociologie à l'université Lille 1
Valérie Boussard, professeure de sociologie à l'université Paris Ouest Nanterre La Défense
Isabelle Bruno, maîtresse de conférences de science politique à l'université Lille 2
Marie Buscatto, professeure en sociologie à l'université Panthéon-Sorbonne
Michel Carpentier, maître de conférences en mathématiques, à l'université Pierre et Marie Curie
Sylvie Célérier, professeure de sociologie à l'université Lille 1
Christophe Charle, professeur d'histoire contemporaine à l'université Panthéon-Sorbonne
Vérène Chevalier, maîtresse de conférences en sociologie à l'université Paris Est Créteil
Eric Cheynis, maître de conférences en sociologie à l'université de Haute-Alsace
Christel Coton, maîtresse de conférences en sociologie à l'université Panthéon Sorbonne
Fanny Darbus, maîtresse de conférences en sociologie à l'université de Nantes
Marielle Debos, maîtresse de conférences de science politique à l'université Paris Ouest Nanterre La Défense
Christophe Dejours, professeur titulaire de la chaire de psychanalyse au Cnam-Paris
Didier Demazière, directeur de recherche en sociologie au CSO, CNRS/Sciences Po Paris
Sophie Duchesne, directrice de recherche en science politique à l'ISP, CNRS/Université Paris Ouest Nanterre La Défense
Anne-Cécile Douillet, professeure de science politique à l'université Lille 2
Sylvain Ferez, maître de conférences en sociologie à l'université de Montpellier 1
Vincent de Gaulejac, professeur de sociologie émérite à l'université Denis Diderot
Sandrine Garcia, professeure de sciences de l'éducation à l'université de Bourgogne
Violaine Girard, maîtresse de conférences en sociologie à l'université de Rouen
Lucie Goussard, maîtresse de conférences en sociologie à l'université Evry Val d'Essonne

Nicolas Gregori, maître de conférences en psychologie à l'université de Lorraine
Olivier Guibé, maître de conférences en mathématiques à l'université de Rouen
Eric Hamraoui, maître de conférences en philosophie au Cnam-Paris
Sarah Hatchuel, professeure en littérature anglaise à l'université du Havre
Nicolas Hatzfeld, professeur d'histoire contemporaine à l'université d'Evry-Val-d'Essonne
Matthieu Hély, professeur de sociologie à l'université Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines
Odile Henry, professeure de sociologie à l'université Vincennes-Saint-Denis
Lionel Jacquot, professeur de sociologie à l'université de Lorraine
Fanny Jedlicki, maîtresse de conférences en sociologie à l'université du Havre
Michel Lallement, professeur titulaire de la chaire d'Analyse sociologique du travail, de l'emploi et des organisations du Cnam-Paris
Joël Laillier, maître de conférences en sociologie à l'université Toulouse 3
Sylvain Laurens, maître de conférences en sociologie à l'EHESS
Christian Laval, professeur de sociologie à l'université Paris Ouest Nanterre La Défense
Emilie Legrand, maîtresse de conférences en sociologie à l'université du Havre
Thérèse Levené, maîtresse de conférences en sciences de l'éducation à l'université Lille 3
Danièle Linhart, directrice de recherche (émérite) en sociologie au CRESPPA-GTM, CNRS
Dominique Lhuilier, professeure émérite de psychologie du travail du Cnam-Paris
Olivier Long, maître de conférences en arts plastiques à l'université Panthéon Sorbonne
Christophe Mileschi, professeur de littérature italienne contemporaine à l'université Paris Ouest Nanterre La Défense
Mathias Millet, professeur de sociologie à l'université François Rabelais de Tours
Philippe Nabonnand, professeur en histoire des mathématiques à l'université de Lorraine
Christine Noille, professeure de littérature française à l'université Grenoble Alpes
Frédéric Neyrat, professeur de sociologie à l'université de Rouen
Anne Catherine Oller, maîtresse de conférences en sciences de l'éducation à l'université Paris Est Créteil Val de Marne
Thierry Pillon, professeur de sociologie à l'université Panthéon Sorbonne
Joël Pothier, maître de conférences en BioInformatique à l'université Pierre et Marie Curie
Tristan Poullaouec, maître de conférences en sociologie à l'université de Nantes
Marielle Poussou-Plesse, maîtresse de conférences en sociologie à l'université de Bourgogne
Laurence Proteau, maîtresse de conférences en sociologie à l'université Picardie Jules Verne
Romain Pudal, chargé de recherches en sociologie au CURAPP, CNRS/Université Picardie Jules Verne
Emmanuel Renault, professeur de philosophie à l'université Paris Ouest Nanterre La Défense
Gérard Rimbart, docteur en sociologie, consultant en organisation du travail
Jean Rivière, maître de conférences en géographie à l'université de Nantes
Céline Ruet, maîtresse de conférences en droit à l'université Paris 13
Michel Savaric, maître de conférences en civilisation irlandaise à l'université de Franche-Comté
Delphine Serre, professeure de sociologie à l'université Paris Descartes
Yasmine Siblot, professeure de sociologie à l'université Vincennes-Saint-Denis
Maud Simonet, chargée de recherches en sociologie à l'IDHES, CNRS/Université Paris Ouest Nanterre La Défense
Sabrina Sinigaglia-Amadio, maîtresse de conférences en sociologie à l'université de Lorraine
Jérémy Sinigaglia, maître de conférences de science politique à l'université de Strasbourg
Bochaïb Sodaïgui, maître de conférences en mathématiques à l'université de Valenciennes
Charles Soulié, maître de conférences en sociologie à l'université Vincennes-Saint-Denis
Charles Suquet, professeur de mathématiques à l'université Lille 1
Anne-Lise Ulmann, maîtresse de conférences au Cnam-Paris
Anne-France Taiclet, maîtresse de conférences de science politique à l'Université Lumière Lyon-2
Catherine Teiger Cailloux, chercheure en ergonomie retraitée (CNRS/Cnam)
Christian Topalov, directeur d'études en sociologie à l'EHESS
Jérôme Valluy, maître de conférences de science politique à l'université Panthéon-Sorbonne
Patrick Vassort, maître de conférences en sociologie à l'université de Caen-Normandie
Bénédicte Vidaillet, professeure de sciences des organisations à l'université Paris Est Créteil
Christophe Vuylsteker, maître de conférence en physiologie végétale à l'université Lille 1
Anne-Marie Waser, maîtresse de conférences en sociologie au Cnam-Paris
Laurent Willemez, professeur de sociologie à l'université Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines
Karel Yon, chargé de recherches en sociologie au CERAPS, CNRS/Université de Lille 2