

La Loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche:

3 rapports de 3 groupes de travail (GT1, GT2, GT3)¹ sont remis le 23/09/2019 à F. Vidal sur l'état de l'ESR formulant des propositions pour la LPPR.

Constat:

- GT1 / GT2 : l'ESR est sous-financé, les carrières doivent être "revalorisées" pour être "attractives".
- GT1 : Le positionnement de la France s'explique avant tout par la faible intensité relative de la recherche privée (DIRDE)
- il faudrait passer de 0,8% du PIB à 1% pour la recherche publique (le rapport du GT1 chiffre à 4,9Mds € le montant pour atteindre ces 1%). Note: PIB français 2 353 Mds €

Emplois / salaires (GT2) :

- salaires moins élevés que dans l'OCDE et la FPE (Fonction Publique d'Etat)
- faible niveau de rémunération des personnels d'appui à la recherche, gestion et administration et trop de CDD
- moins de primes dans l'ESR qu'ailleurs dans la FPE.
- érosion de l'emploi scientifique permanent (baisse de 7,8% des BIATSS et ITA en 6 ans de 2012 à 2018).
- entrées difficiles dans les carrières : baisse importante des recrutements : -27% pour les CR entre 2008 et 2016, -36% pour les MCF² entre 2012 et 2018, -40% pour les PR³) et d'ingénieurs de recherche (-44% dans les EPST entre 2008 et 2016)
- « Les universités n'ont pas assez fait appel à la loi LRU pour le recrutement de contractuels »
- selon GT2, ces problèmes sont dus au GVT (glissement vieillesse technicité, augmentation des salaires non prise en compte par l'Etat).

Note : (Pas dans le rapport) Dans les universités, 1609 postes au concours en 2019 : 1029 MCF et 580 PR. Ce nombre de postes publiés par les établissements baisse depuis 2010 (par exemple -10% de 2017 à 2018)⁴.

Doctorant(e)s:

- Le nombre de docteur·e·s diplômé·e·s chaque année augmente (11 000 en 2000, 13 500 en 2009, 15 000 en 2017) alors que le nombre de postes d'EC diminue (2600 MCF et CR recrutés en 2009, 1700 en 2016) ;
- L'âge moyen de recrutement comme EC de 34 ans pour les MCF, 33 ans pour les CR en 2016;

¹ Rédaction par des directeurs/trices d'établissements (universités, A. Petit du CNRS, INRA, i.e. d'anciens scientifiques passés du côté administratif), des député.e.s LREM, une cadre de Thomson et L'Oréal

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid145221/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid145221/restitution-des-travaux-des-groupes-de-travail-pour-un-projet-de-loi-de-programmation-pluriannuelle-de-la-recherche.html>

² MCF : maître de conférences

³ PR : Professeur

⁴ https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/02/3/Note_DGRH_n7_Juillet_2019_-Campagne_de_recrutement_2018_1159023.pdf

- Le nombre de primo-inscrit·e·s en doctorat chaque année est en baisse (-12% entre 2010 et 2017) et ceci particulièrement en SHS (8709 en 2010 contre 6844 en 2017) ;
- La durée du contrat doctoral (3 ans) est insuffisante ;
- Les doctorant·e·s en SHS restent largement sous-financé·e·s (seulement 39% des doctorant·e·s SHS contre 70% toutes disciplines confondues) ;
- La rémunération prévue par le contrat doctoral est insuffisante : 1758 euros brut / mois sans mission d'enseignement (le SMIC étant fixé en 2018 à 1521 euros brut / mois).

Solutions proposées:

- Mise en place d'un **conseil stratégique de la recherche et de l'innovation rattaché au Premier Ministre**, qui viendrait remplacer l'inutile Conseil Supérieur de la Recherche mis en place en 2013
- **une cellule stratégique restreinte placée auprès du Premier Ministre pour l'innovation**

Crédits (GT1)

- La possibilité pour les établissements de recourir à l'emprunt.
 - Augmentation des crédits de base des laboratoires « différenciés » et « basés sur l'évaluation et les projets scientifiques ». L'augmentation de la subvention aux établissements doit « prendre en compte la performance » : « il est légitime de donner la possibilité [aux universités] dont la recherche est intensive et la plus compétitive au niveau mondial de disposer de moyens supplémentaires ».
- Concentrer les moyens sur les établissements en haut de la hiérarchie.**
- ANR : A renforcer. Gestion de TOUS les appels à projet. Taux de succès de 25 à 40% (actuel 16%). Rehausse des overheads (gestion / « bonus performance scientifique » pour les établissements hébergeurs des projets). Budget de l'ANR : passer de 680 millions à 1,2 milliards (fourchette basse), voire 2,7 milliards d'euros (fourchette haute). *Note : en fait, les 680M€ de l'ANR « détournent » déjà une dépense de 3 fois ce montant par les universités/organismes (salaires, hébergement, équipements, etc...), soit quasiment le budget total du CNRS. Malgré les overheads, 2,7Mds € monterait les fonds « détournés » par l'ANR à au moins 3 fois le budget total du CNRS.*
 - « Les approches scientifiques interdisciplinaires associant les SHS sont indispensables pour aborder les mutations de la société » (SHS utilitaires pour « les défis sociaux »...)

Emplois recherche / statuts / administratif / technique

- Maintenir le nombre d'emplois permanents, complétés par des postes "CDI de mission scientifique ", "CDD jeunes chercheurs" et "tenure tracks"
- **"contrat à durée indéterminée de mission scientifique" ou "CDI de Chantier"** : contrats à durée indéterminée bien que limitée (3 à 6 ans préconisés) à la durée d'un projet, ces CDI temporaires ne sont pas une nouveauté et sont déjà rendus possibles par l'article 17 de la Loi n°2019-828 du 9 août 2019 de transformation de la fonction publique qui crée des "Contrats de projet" dans toutes les administrations de l'Etat pour une durée allant de 1 à 6 ans.

Ils "pourraient" remplacer les contrats post-doc de 3 mois à 1 an (c'est mieux), mais la durée effective reste floue (interruption à la fin du chantier ?). En fait, ils concerteront surtout les BIATSS.

- “**CDD Jeune Chercheur**” : Ces contrats, qui “contribuerai[en]t à renforcer la lisibilité des situations d’emploi des jeunes docteurs en France”, sont supposés remplacer les post-doctorats et les ATER (mais n'est-ce pas là une mise en concurrence avec le merveilleux CDI de chantier?). Une nouvelle fois, faute de postes permanents, ces contrats pourraient représenter une amélioration par rapport à la situation actuelle, puisque le rapport du groupe de travail n°2 (GT2) indique que “la durée totale des contrats “jeunes chercheurs” pourrait être limitée à six ans (soit deux fois trois ans)”.
- les “**chaires d’excellence junior**” ou “**tenure-tracks**”. 3 ou 4 ans après la thèse, embauches en Tenure-tracks pour une durée allant de 5 à 7 ans. De manière dérogatoire aux concours de MCF et de CR (« La procédure doit être conduite sous la responsabilité de l’établissement »), les bénéficiaires seraient recruté·e·s de manière définitive dans le cas où leurs évaluations intermédiaires et finales s’avèreraient positives (selon, bien sûr, “des critères d’excellence internationaux”). Le rapport du GT2 préconise de réservé ces “chaires d’excellence juniors” à seulement 150 docteur·e·s par an. Ceux-ci bénéficieraient d’un “volume raisonnable d’enseignement” (c'est-à-dire de décharges) ainsi que de la possibilité d’encadrer des doctorant·e·s sans HDR (Habilitation à Diriger des Recherches). Le rapport recommande que leur rémunération soit “compétitive au plan international”. Aucune précision budgétaire.

Doctorant(e)s :

- Adapter la durée du contrat doctoral à la diversité des disciplines et des projets professionnels
 - Pour les contrats doctoraux, le GT2 recommande leur généralisation pour les doctorants en formation initiale, d'allonger la durée du contrat doctoral et de revaloriser les rémunérations (1,5 fois le SMIC, soit 2281 euros brut / mensuel). Recommande aussi l'augmentation de 1500 à 2000 thèses CIFRE (thèse avec partenariat privé). Pas de proposition budgétaire !!!
- Note : La CJC a calculé que la généralisation des financements dédiés pour les seul·e·s doctorant·e·s en Lettres et SHS représente un effort financier de 726,2 millions d'euros sur les six prochaines années (3 875 contrats manquants en SHS et Lettres).*

Salaires / statuts (GT2 / GT1)

- Revaloriser, par le régime indemnitaire (primes, et non points d'indice) les rémunérations de l'ensemble des personnels de la recherche + Mécanismes récompensant EC et chercheurs « excellents et performants ». Chiffrage : « le coût de la revalorisation indemnitaire atteint 1,85Mds € / an hors RAFP et taxe sur les salaires (TSS) et à 2,41 Mds € / an en incluant charges sociales et fiscales et impact sur la rémunération des contractuels »
- prendre en compte les évolutions de la masse salariale des permanents (estimation 100M€)
- Fusion des corps MCF/PR : en fait extinction du corps des MCF
- GT2 favorable à la suppression de la qualification / suppression ou réorientation du CNU sur les « grands équilibre disciplinaires »
- GT2 plus grande autonomie des présidents d'Université pour recruter : expérimentation, dispense pour les établissements qui le souhaitent, dispense pour certains individuels (HRS4R, Idex, I-site, ERC...)
- GT1 : prendre en compte les projets européens dans l'avancement des carrières des EC et C (et assouplir l'octroi de primes).

Evaluation

- HCERES pouvoir renforcé: crédits aux labos selon évaluation (GT1).
- l'HCERES doit accréditer toute l'évaluation (GT2) : rétablir l'évaluation périodique des EC et « **Les établissements prennent en compte les activités ainsi évaluées en matière indemnitaire et de promotion** ». L'évaluation de l'activité de recherche des EC doit continuer à être faite par des membres extérieurs, mais « c'est l'établissement qui organise cette évaluation » (???))
- **renforcement de l'évaluation dans les universités accompagnées d'une véritable gestion RH des EC actuellement en deçà de ce que pratiquent les organismes de recherche** (fin de la liberté académique de choisir son lieu de recherche ?). Et il faut une « **reconnaissance d'activités autres que celles de la recherche** » (transfert, valorisation ou responsabilité).

Enseignement:

Allègement d'heures pour les nouveaux EC, et 4 pistes pour « le financement » de cette mesure :

1. un recours plus important aux enseignants non-chercheurs (PRAG et enseignants contractuels)
 2. une participation plus importante des chercheurs à l'enseignement,
 3. la suppression de la clause d'accord des intéressés pour la modulation des services
 4. une régulation collective assurée par l'UFR (+ intégration des laboratoires)
 - 5.
- les congés pour recherches et conversions thématiques (CRCT) : le volume doit être amplifié et relève avant tout de la responsabilité des universités (auparavant CNU ou ministère et université). Obtention de droit d'un congé sabbatique aux enseignantes-chercheuses en retour de congé maternité.
- Les 192h sont désuètes : souplesse entre les missions, primes et assouplissement des règles de modulation devrait conduire à la disparition des heures supplémentaires (« Ceci implique toutefois le déploiement d'une vraie culture du management et de l'évaluation »). Service évalué en ECTS et non plus en volume horaire (???) (l'ECTS est une mesure d'enseignement pas de temps de service !).
- Le GT1 soutient aussi les décharges de service d'enseignement dans le cadre de projets ANR (et dispositif IUF « séduisant », à accroître).

Note : Pourtant, rien ne marcherait sans les 130 000 vacataires d'enseignement (17 000 effectuent au moins 96 heures équivalent TD, soit la moitié d'un service de MCF)

Et les BIATSS ???

Grands oubliés :

- au CNRS 13322 ITA permanents 2945 ITA contractuels (18%)
- universités : de 20% à 30% de personnels BIATSS contractuels

En septembre 2019, la cour des comptes a relancé la ministre de l'ESR sur le temps de travail des BIATSS (trop favorable de 9% et "la circulaire 2002-007 est contraire au cadre légal d'aménagement du temps de travail" (1607h) alors que les "établissements ont largement revalorisé les régimes indemnitaire des BIATSS".

Vidal répond le 22/11/2019 que ministère réévaluera la situation des BIATSS dans la LPPR (ou aujourd'hui par circulaire/ordonnance vu que la loi est un peu

remise à plus tard !). Donc, en prévision, plus de temps de travail mais pas plus de salaire pour les BIATSS.

GT3 : Recherche partenariale et innovation

Entre autres :

- Plus de licornes françaises (cf. R3, p. 56) et de laboratoires Carnot
- Plus de liens et de passerelles entre public et privé
- Plus d'« innovation de rupture »
- Une « gouvernance efficace », « la confiance s'installe plus facilement quand le niveau n fixe le “quoi” au niveau n-1, c'est-à-dire les objectifs de résultats et que le niveau n-1 identifie lui-même le “comment”, c'est-à-dire le meilleur chemin pour les obtenir. » (cf. R3, p. 9)
- Une « Cellule Stratégique [...] de taille très restreinte [...] Elle n'est ni un comité ni un conseil scientifique mais bien une équipe dédiée à l'élaboration des grandes priorités stratégiques [...] placée auprès du Premier Ministre. » (R3, pp. 18-19)
- Des propositions pour le doctorat

Réponses du ministère

Voeux de Vidal (21/01/2020):

- revalorisation des salaires des “jeunes chercheurs” (MCF et CR CNRS) nouvellement recrutés (recrutement en moyenne à 34 ans) à 2 SMIC. Mais compte-tenu de leur ancienneté dans l’emploi public, le salaire d’entrée actuel des CR et des MCF se situe entre le 2e (1,6 SMIC) et le 3e échelon (1,8 SMIC) et non au 1er (1,4 SMIC). L’embauche directe au 4e échelon (2 SMIC) ne représente donc nullement un doublement du salaire des nouveaux CR et MCF. Une véritable revalorisation aurait consisté à revoir à la hausse les grilles salariales et à dégeler le point d’indice pour l’ensemble des postes⁵.

La ministre désamorce:

- alors qu'une présentation au conseil des ministres était prévue mi-février, celle-ci serait repoussée courant avril et le vote final n'interviendrait pas en juin mais en octobre. L'allongement de ce calendrier permet de miser sur un essoufflement de la contestation.
- certaines des mesures préconisées dans les rapports ne figureront pas dans la loi : la suppression du référentiel des 192h équivalent TD et la fusion des corps de maîtres de conférences et de professeurs.
- des mesures sont annoncées : maintien du nombre de titulaires (mais ce sont les universités qui ouvrent les postes et gèrent la masse salariale, donc elles ne sont pas tenues d'ouvrir ces postes !), revalorisation des primes et du salaire à l'entrée de carrière, une enveloppe de 120 M€ étant affectée à ces fins. Et 92 M € pour la revalorisation indemnitaire, cela correspond à une revalorisation salariale sous forme de primes de 37€ par mois (cf ci-dessous le lien avec les retraites).
- aucune annonce n'a été faite dans le sens d'une revalorisation des allocations doctorales ni de l'augmentation de leur nombre

Et rien n'est dit sur le reste de la LPPR qui passera vraisemblablement par ordonnance, par cavalier législatif ou hors de toute loi, par voie réglementaire

⁵ Groupe Jean-Pierre Vernant, “Désenfumage”, 05/01/20
<http://www.groupejeanpierrevernant.info/#Desenfumage>

(décret d'application). La ministre reçoit les syndicats mais ne donne aucune indication.

Note : les 192h sont un décret (décret du 6 juin 1984, déjà mainte fois retouché, en 2009 (Pécresse) et pour le suivi de carrière (2014)), donc pas besoin de la loi pour le modifier encore...

Lien avec les retraites:

- Le financement des mesures annoncées par Vidal (augmentation du salaire des entrants, tenure tracks,...) va se faire sur le désengagement de l'Etat sur les retraites des fonctionnaires. En effet, la part "patronale" sur les retraites de la FPE (Fonction Publique d'Etat) va passer en 15 ans (?) de 74,3% à 16,87%, par paliers d'environ 2Mds € (de 35% à 16,87% pour la FPT (Fonction Publique Territoriale))). Ce qui va entraîner un déséquilibre gigantesque sur les retraites (chute de 36Mds sur 55Mds pour la FPE) de

Note: Le conseil d'Etat ayant retoqué comme non constitutionnel⁶ dans le projet de loi pour les retraites le fait que soit inscrit une revalorisation du salaire des enseignants et enseignants-chercheurs, un amendement LREM prévoit déjà de le faire sauter et d'en faire un décret.

En bref, une absence totale de surprise dans ces annonces, théorisées depuis quinze ans par Aghion et Cohen⁷ qui prévoyait quatre volets de dérégulation et de mise en concurrence :

- l'autonomie administrative des universités (dérégulation des statuts, direction par un board of trustees, etc, concurrence) : actée ;
- l'autonomie pédagogique (mise en concurrence croisée des étudiants et des formations, dérégulation des diplômes) : amorcée avec Parcoursup ;
- l'autonomie de recrutement, d'évaluation et de gestion des personnels (dérégulation des statuts, contractualisation, liquidation des libertés académiques et du principe de collégialité entre pairs, concurrence) : nous y sommes ;
- l'autonomie financière (dérégulation des frais d'inscription) : démarrée par l'augmentation des frais d'inscription pour les étudiants étrangers et par la multiplication des DU.

Revendications pour stopper la précarité et améliorer les métiers :

- à court et moyen terme, une création massive de postes titulaires, pour combler les 8 700 à 12 250 postes d'EC manquants pour l'ESR et les postes BIATSS
- l'abrogation du "statut" de vacataire (ATV)
- la contractualisation de tou·te·s les doctorant·e·s
- la création d'un statut de post-doc véritablement protecteur pour les docteur·e·s ;

Cette présentation est basée sur les 3 rapports et aussi sur les analyses suivantes :

- Excellente synthèse de Sèverine Bérard (élue au conseil de la Faculté des Sciences de Montpellier)

⁶ « Sauf à être regardées, par leur imprécision, comme dépourvues de toute valeur normative, ces dispositions constituent une injonction au Gouvernement de déposer un projet de loi et sont ainsi contraires à la Constitution ».

⁷ Rapport Aghion-Cohen sur
<http://www.groupejeanpierrevernant.info/RapportCohenAghion.pdf>

- *Texte de l'ANCMSP : <https://ancmsp.com/lppr-2-smic-pour-les-titulaires-des-cacahuetes-pour>*
- « *Plus rien à craindre ? Communiqué de SLU, 29 janvier 2020 »*
<http://www.sauvonsluniversite.fr/spip.php?article8624>
- « *Loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) Ce à quoi il faut s'attendre - Newsletter n° 44, 10 janvier 2020 »* :
<http://www.sauvonsluniversite.com/spip.php?article8594>
- <http://www.groupejeanpierrevernant.info/#Desenfumage>

Résumé des rapports pour la LPPR (reçu sur listes de diffusion)

- 01/02/2019 : E. Philippe annonce la mise en place de groupes de travail afin qu'une LPPR soit adoptée début 2020, pour " redonner à la recherche de la visibilité, de la liberté et des moyens". Entrée en vigueur prévue : début 2021

- 23/09/2019 : remise des rapports des groupes de travail à F. Vidal. Rédaction par des directeurs/trices d'établissements (universités, CNRS, INRA), des député.e.s LREM, une cadre de Thomson et L'Oréal.

3 rapports	Constats	Propositions
Financement de la recherche	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau de financement public et privé de la recherche insuffisant - Menace d'un décrochage scientifique, nécessité d'investissement - Des moyens trop dispersés, des financements récurrents affaiblis par les financements par projet 	<ul style="list-style-type: none"> - Accroître la politique de pilotage stratégique national / financement régional, - Permettre aux régions mais aussi directement aux laboratoires de s'endetter ; -Poursuivre la concentration des moyens en augmentant le poids *de l'évaluation sur les chercheurs ; * des appels à projet
Attractivité des emplois et des carrières scientifiques	<ul style="list-style-type: none"> -Rémunerations de tous les personnels < OCDE et < reste de la fonction publique - érosion de l'emploi scientifique permanent, entrées difficiles dans les carrières 	<ul style="list-style-type: none"> - Développer des primes à la performance - Développer des "CDI de projet" - Fusion des deux corps d'EC et/ou tenure track et chaires junior - Se dispenser de l'obligation de qualification CNU pour les EC, augmenter les recrutements "externes" - Remise en question du statut, avec modulation de service sans accord préalable (résultat des évaluations)
Recherche partenariale et innovation	Retard français tant du point de vue des champions de l'industrie et des services, que des entreprises innovantes type start-ups.	<ul style="list-style-type: none"> - Transformer le doctorat en diplôme d'insertion professionnelle ; - Modifier substantiellement les statuts titulaires et encourager la mobilité public-privé ; - Créer des statuts précaires et des primes à la performance et à « l'engagement » ; - Poursuivre la concentration des moyens en créant de nombreux financements spécifiques très ciblés.

Quelques points d'analyse :

- de nombreux **paradoxes**, avec des constats qui sont conformes à ceux de la communauté universitaire (9000 contributions récoltées par les sociétés savantes courant 2019), mais des propositions qui renforcent ces constats plus qu'elles ne sont susceptibles de les rectifier.
- valeur cardinale des rapports : la **concurrence**
- les 3 rapports penchent pour une **concentration des moyens**, exclusivement distribués sur appels à projet ou évaluation, à des chercheurs en majorité précaires, avec **dissociation** des missions de recherche et d'enseignement.

On s'achemine bien vers la loi "inégalitaire" et "darwinienne" qu'Antoine Petit, PDG du CNRS, appelle de ses voeux (L'usine nouvelle, 27/11/2019).