



Projet de Loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche (LPPR)

Synthèse des propositions des trois groupes

Sèverine Bérard - élue au conseil de la Faculté des Sciences

15 janvier 2020

Historique

- ▶ 1^{er} février 2019 : le premier ministre annonce la mise en place de 3 groupes de travail (GT)
- ▶ du 15 mars au 15 mai : consultation des acteurs de la recherche
- ▶ juillet 2019 : restitution des travaux des GT
- ▶ 23 septembre 2019 : publication des rapports des 3 GT

Antoine Petit, PDG du CNRS, *Les Échos*, 26 novembre 2019

« Cette loi doit être à la hauteur des enjeux pour notre pays. Il faut une loi ambitieuse, inégalitaire - oui, inégalitaire, une loi vertueuse et darwinienne, qui encourage les scientifiques, équipes, laboratoires, établissements les plus performants à l'échelle internationale, une loi qui mobilise les énergies. »

Où trouver les documents

→ Page dédiée sur le site du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI)



➤ AGENDA DE LA MINISTRE ➤ PRESSE ➤ ETUDIANT.GOUV.FR | | | | |



Ministère de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche et de l'Innovation

MINISTÈRE	STRATÉGIE	ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	RECHERCHE	INNOVATION	EUROPE ET INTERNATIONAL	RESSOURCES HUMAINES
-----------	-----------	------------------------	-----------	------------	-------------------------	---------------------

[Accueil](#) > Stratégie > Stratégie Recherche > Loi de programmation pluriannuelle de la recherche

LOI DE PROGRAMMATION PLURIANNUELLE DE LA RECHERCHE

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid39124/loi-de-programmation-pluriannuelle-de-la-recherche.html>

CALENDRIER INDICATIF

- **Février 2019** : Annonce de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche et lancement des groupes de travail
- **19 mars au 15 mai 2019** : Vaste consultation sur internet afin d'enrichir la réflexion des groupes de travail
- **23 septembre 2019** : Restitution des travaux des 3 groupes de travail
- **Septembre 2019 - février 2020** : Consultations et finalisation de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche
- **Courant 2020** : Débat parlementaire
- **2021** : Entrée en vigueur de la loi

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid39124/loi-de-programmation-pluriannuelle-de-la-recherche.html>

Les liens vers les rapports

Les propositions des trois groupes de travail ont été remises au Premier ministre, le 23 septembre 2019, à l'Institut de Physique du Globe de Paris, en présence de Frédérique Vidal, ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Sur la base de leurs conclusions, la ministre proposera au Premier ministre **les grands axes structurant la loi de programmation pluriannuelle de la recherche** qui entrera en vigueur début 2021.

-  Rapport du groupe de travail "Financement de la recherche"
-  Rapport du groupe de travail "Attractivité des emplois et des carrières scientifiques"
-  Rapport du groupe de travail "Recherche partenariale et innovation"

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid39124/loi-de-programmation-pluriannuelle-de-la-recherche.html>

Groupes de travail et leurs rapporteurs

Gpe 1 : Recherche sur projet, financement compétitif et financement des laboratoires

- ▶ **Antoine Petit**, professeur des universités (informatique), président du CNRS ;
- ▶ **Sylvie Retailleau**, professeure des universités (physique), présidente de l'université Paris-Saclay ;
- ▶ **Cédric Villani**, mathématicien, député ;

Gpe 2 : Attractivité des emplois et des carrières scientifiques

- ▶ **Philippe Berta**, professeur des universités (biologie), député ;
- ▶ **Philippe Mauguin**, président de l'INRA ;
- ▶ **Manuel Tunon de Lara**, professeur des universités – praticien hospitalier, président de l'Université de Bordeaux

Gpe 3 : Innovation et recherche partenariale

- ▶ **Isabelle Marey-Semper**, docteure (biologie), ancienne directrice générale communication, développement durable et affaires publiques de L'Oréal ;
- ▶ **Amélie de Montchalin**, députée ;
- ▶ **Dominique Vernay**, vice-président de l'Académie des technologies

https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Actus/87/5/Composition_des_groupes_de_travail_1078875.pdf

Structure des rapports

	R1 “Financement”	R2 “Emplois”	R3 “Partenariat”
Introduction générale	4	4	2
Sommaire	2	2	2
Avertissement	1		
Synthèse des propositions	8	4	
Corps du document	46	39	37
Annexes	13	9	113
Pages blanches	2	2	2
TOTAL	76 pages	60 pages	156 pages

Dans toutes les annexes, on trouve :

- ▶ la lettre de mission
- ▶ la composition effective du groupe de travail
- ▶ la liste des personnes auditionnée et des contributions écrites reçues

Structure des rapports

	R1 “Financement”	R2 “Emplois”	R3 “Partenariat”
Introduction générale	4	4	2
Sommaire	2	2	2
Avertissement	1		
Synthèse des propositions	8	4	
Corps du document	46	39	37
Annexes	13	9	113
Pages blanches	2	2	2
TOTAL	76 pages	60 pages	156 pages

Dans toutes les annexes, on trouve :

- ▶ la lettre de mission
- ▶ la composition effective du groupe de travail
- ▶ la liste des personnes auditionnée et des contributions écrites reçues

Constats

► R1

- "Urgence à agir" (R1, p.3)
- « la France a perdu du terrain, et le niveau de financement public et privé de la recherche reste très en dessous de ce qu'il devrait être. » (R1, p. 3)
- « En même temps, le rapport masse salariale / dotation de l'État a subi une augmentation constante, que ce soit dans les EPST ou les universités, qui a conduit à leur asphyxie et les empêche aujourd'hui de pleinement développer une politique scientifique en propre » (R1, p. 10)

► R2

- « I. Un diagnostic alarmant sur l'attractivité de la recherche française », « 1. Des rémunérations en décrochage », « le constat unanime a été dressé d'un niveau anormalement bas – "indécent" sinon "indigne" - des rémunérations versées en début de carrière à des personnes d'un âge moyen de 34 ans, ayant réussi un concours très sélectif au terme de plusieurs années de post doctorat. » (R2, p. 13)
- « 2.1. L'érosion de l'emploi scientifique permanent, qui réduit les potentiels de recrutement et de promotion, décourage les jeunes générations [...] perte de 3 650 ETPT, soit 7,8 % en 6 ans de 2012 à 2018, de personnels de support et de soutien, mais aussi de chercheurs dans les EPST » (R2, p.19)
- « Les recrutements de maîtres de conférences ont diminué de 36 % entre 2012 et 2018 (1742 à 1108), ceux de professeurs de 40 % (1004 à 606). » (R2, p.20)

► R3, p. 6 « Un constat alarmant »

Extraits des propositions du GT1 (R1, pp. 11-16)

Classées en 10 chapitres numérotés, déclinés en 33 propositions (a, b, . . .), dont le financement est demandé (pas pour toutes)

- ▶ « 1(a). Conseil stratégique de la recherche (CSR) « rénové », « rattaché au Premier ministre et est chargé de proposer les grandes orientations de la stratégie nationale de recherche » (p. 19), « répondant au besoin d'un pilotage stratégique de la recherche. »
- ▶ « 3. Conforter l'évaluation des unités de recherche comme outil d'aide à la décision pour les universités et organismes qui en assurent la tutelle » dont « définition des critères d'évaluation [par les] tutelles des unités de recherche », cotation des unités (a & R1, p. 29), renfort du HCERES (b & c)
- ▶ « 4. Sur la base de leur performance, donner aux organismes et aux universités les moyens de développer une politique scientifique de niveau mondial. »
dont « répartir davantage de crédits compétitifs » (a), « Créer un Bonus "performance scientifique" au sein des overheads versés par l'ANR, » (b), « Assouplir les conditions de recours à l'emprunt » (c)

Extraits des propositions du GT1 (R1, pp. 11-16) suite

« 5. Porter l'ANR au niveau des standards mondiaux du financement de la recherche par projets. »

- ▶ « Confier à l'ANR la gestion de tous les appels à projets "recherche" » (a)
- ▶ « Porter le taux de succès aux appels à projets dans une fourchette de 25 à 40 % pour s'aligner sur les standards internationaux (et permettre de soutenir tous les bons projets) »¹ (b)
- ▶ « Moduler le montant de l'aide financière [...] et la durée des projets en fonction des thématiques et des appels, et en prenant en compte le Technology Readiness Level (TRL) de ces projets. » (c)
- ▶ « Rehausser fortement les overheads [...] [pour] les frais de gestion et préciput [...] [et] un Bonus "performance scientifique" » (d)
- ▶ « Renforcer la recherche partenariale [...] laboratoires Carnot [...] Cette mesure qui vise à transformer les mentalités et les usages pourrait être financée dans le cadre du PIA 4 »

« 6(c) Reconnaître financièrement l'engagement des chercheurs et enseignants-chercheurs dans des projets européens par une politique de primes et d'accélération du déroulement de carrière. »

TOTAL financement demandé par le GT1 : entre 2 et 3,6 Md€ [/ an] (R1 p. 16)

1. À traduire 60 à 75 % des projets présentés sont mauvais ?

Extraits des propositions du GT2 (R2, pp. 7-10)

- 1 Revaloriser, par le régime indemnitaire, les rémunérations de l'ensemble des personnels de la recherche en les alignant sur les rémunérations moyennes des pays membres de l'OCDE et de la fonction publique française [...] en respectant :
 - Un équilibre entre revalorisation pour tous et revalorisation ciblée [...]
 - Un équilibre entre reconnaissance individuelle et reconnaissance collective
- 2 Relancer l'emploi scientifique permanent en se rapprochant des meilleures procédures de recrutement internationales
 - Doter les établissements de budgets sincères avec une subvention pour charge de service public permettant de stabiliser l'emploi scientifique permanent des établissements ; Améliorer les conditions d'emploi des contractuels sur ressources propres en créant :
 - Un "contrat à durée indéterminée de mission scientifique" aligné sur la durée des projets de recherche pour contribuer à la dé-précariisation des agents concernés
 - Un contrat de post-doctorant "jeune chercheur" à durée déterminée pour améliorer les débuts de carrière dans la recherche publique

2 (suite)

- Rapprocher les procédures de recrutement des enseignants-chercheurs et des chercheurs des meilleures pratiques internationales par :
 - La création de chaires d'excellence junior pour attirer les jeunes talents avec un nouveau dispositif de recrutement de type "tenure-track" » organisé par les établissements
 - La création d'un programme national de chaires d'excellence séniors pour attirer des chercheurs de grande réputation
 - L'intégration d'une épreuve de mise en situation professionnelle aux procédures de recrutement
 - L'augmentation des recrutements externes de directeurs de recherche et de professeurs des universités
 - Une extension des dispenses de qualification pour les établissements qui le souhaiteraient et dont les processus de recrutement auront été certifiés.

3 Revaloriser le doctorat [...]

4 Améliorer l'entrée dans la carrière d'enseignant-chercheur ainsi que son déroulement

- Alléger les obligations de service d'enseignement en début de carrière [...]
- Analyser l'opportunité d'une fusion des corps d'enseignants-chercheurs

5 Moderniser la gestion des ressources humaines pour améliorer l'attractivité et l'efficacité de l'emploi scientifique

- Mettre en place une vraie gestion prévisionnelle de l'emploi scientifique
- Amplifier les dispositifs favorisant la mobilité [...]
- Adapter les obligations de service des e.-c. à la réalité de leur métier
 - En proposant un système de régulation collectif des charges d'enseignement au niveau de l'UFR ou du département et en y intégrant les laboratoires
 - En menant des expérimentations sur la base d'un service évalué non plus en volume horaire mais en crédits ECTS (European Credit Transfer System)
- Professionnaliser les procédures d'évaluation et en faire un des éléments clés de la gestion des ressources humaines par :
 - Le rétablissement de l'évaluation périodique des enseignants-chercheurs
 - La consolidation du HCERES pour s'assurer de la qualité des processus d'évaluation
 - L'encouragement, à travers la composition des instances d'évaluation, de la reconnaissance d'activités autres que celles de la recherche
- Professionnaliser la gestion des ressources humaines [...]

6 Instaurer des « contrats d'objectifs et de moyens pluriannuels » pour suivre la réalisation des grands objectifs de la loi de programmation de la recherche

3 nouveaux contrats pour relancer l'emploi scientifique

- ▶ « **Contrat à durée indéterminée de mission scientifique** [...] Il concernerait les personnels scientifiques comme administratifs. Le terme du projet pourrait être lié à sa réussite mais également à la fin du financement du projet ou à son abandon. Il constituerait un motif de licenciement pour cause réelle et sérieuse, sans qu'il soit possible de remettre en cause la réalité de ce motif. [...] Ils constitueraient une vraie réponse aux situations de précarité des jeunes chercheurs et favoriseraient leur installation dans la vie active. » R2, pp. 35-36
- ▶ « **Création d'un contrat à durée déterminée post-doc “jeune chercheur”** [...] qui engloberait le statut d'allocataire temporaire d'enseignement et de recherche (ATER) [...] durée totale [...] pourrait être limitée à six ans (soit deux fois trois ans). » R2, p. 36
- ▶ « **Création de chaires d'excellence junior pour attirer les jeunes talents** [...] Le « tenure-track » est un recrutement contractuel, pour une durée de 5 à 7 ans [...] A la fin, il n'y a pas de concours avec mise en concurrence mais une procédure de « go - no go », après une évaluation suivant des critères d'excellence internationaux. Celle-ci doit tenir compte des résultats publiés, de la capacité démontrée à obtenir des financements sur contrat, des invitations à présenter les résultats de la recherche dans des conférences internationales... [...] Le recrutement se fait au plus près de la thèse, sans doute après un premier contrat de post-doctorant, soit trois ou quatre ans après la thèse [...] Le recrutement s'accompagne d'un financement adéquat de l'environnement (“package”) » R2, pp. 37-38

Chiffrage des propositions du GT2

- ▶ Revalorisations indemnitaire (R2, pp. 31-32) passage du taux de prime des e.-c. et c. de 10 à 15 % à 46 % : « 2,41 Mds €/ an en incluant charges sociales et fiscales et impact sur la rémunération des contractuels »
- ▶ R2, pp. 34-35 : 100 M€/an pour stabilisation de la masse salariale des université (« budgetisation plus sincère des établissements »)
- ▶ R2, p. 38 Cette mesure [tenure-track] n'a pas vocation à être systématiquement généralisée, en raison de son coût (notamment lié au financement du "package") [...] Le nombre de recrutements sur des chaires d'excellence junior pourrait s'élever à 150 par an » [non chiffré dans le rapport]

TOTAL financement demandé par le GT2 : 2,51 Mds €/an

GT3 : Recherche partenariale et innovation

Entres 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

Pas de financement clairement énoncé par le GT3

Conclusion partielle

Dans les 3 rapports, on trouve :

- ▶ Un constat mais pas d'analyse des causes, pas d'évaluation des réformes et politiques récentes (ANR, LRU, Compétences élargies, CIR² ...)
- ▶ Une demande de plus de financement mais seulement du financement compétitif (appels à projets, primes « à la performance »)
- ▶ Une précarisation des emplois (CDI sur projet, recrutement à Bac+18)
- ▶ Une attaque des statuts et de l'indépendance des e.-c. (fin des 192h, de la qualif., dénigrement de la CNU)
- ▶ Un pilotage plus centralisé de la recherche, plus d'évaluation (HCERES) couplée aux financements
- ▶ Des revalorisations de salaires pour les c. et les e.-c. mais pas pour les personnels BIATS
- ▶ Une mise en concurrence généralisée, entre individus, entre équipes, entre sites

2. Crédit Impôt Recherche dont bénéficie le secteur privé sans contrepartie : ~ 5 Md € /an

Pour aller plus en détails (non exhaustif)

- 1 Statut des enseignants-chercheurs
- 2 Service d'enseignement
- 3 Financements compétitifs
- 4 Patrimoine immobilier
- 5 Un point sur le budget
- 6 Vers le collège doctoral ?
- 7 Propositions concernant le doctorat
- 8 Suppression de la qualification ?
- 9 Plus d'évaluation
- 10 Chaires et *Tenure Track*
- 11 Personnels de support et de soutien
- 12 Constats (suite)
- 13 D'autres analyses

Statut des enseignants-chercheurs

- ▶ « L'introduction d'un tel dispositif [chaires junior *alias* "tenure track"] suppose à la fois une mesure législative définissant ce nouveau type de contrat et des mesures statutaires se traduisant vraisemblablement par l'instauration d'une voie particulière de recrutement pour les professeurs d'universités et directeurs de recherche. » R2, p. 38
- ▶ « 4.2. Analyser l'opportunité d'une fusion des corps d'enseignants-chercheurs [...] question du maintien de la séparation des enseignants-chercheurs en deux corps, professeurs et maitres de conférences qui n'a sans doute plus vraiment lieu d'être aujourd'hui. » R2, p. 43
- ▶ « A minima, le changement de nom du corps des maîtres de conférences, peu lisible à l'international est proposé ; la dénomination de professeur-assistant pourrait être utilisée en référence aux pratiques internationales. Des mesures pourraient également proposées afin de permettre aux maîtres de conférences ayant obtenu l'HDR d'intégrer plus rapidement le corps des professeurs. » R2, p. 43

Service d'enseignement 1/2

- ▶ « Alléger les obligations de service d'enseignement en début de carrière [...]d'un tiers de service au minimum pendant trois ans [...]
 - recours plus important aux enseignants non-chercheurs [...]
 - une participation plus importante des chercheurs à l'enseignement [...]
 - la suppression de la clause d'accord des intéressés pour la modulation des services, afin notamment de renforcer la participation des EC séniors à l'enseignement [*sic*]
 - une régulation collective assurée par l'UFR ou le département concerné, dans la répartition des services entre ses membres, y compris les chercheurs »

R2, pp. 42-43

Service d'enseignement 2/2

- « 5.3. Adapter les obligations de service des enseignants-chercheurs à la réalité de leur métier [...] Le consensus est clair au sein du groupe sur le caractère désuet de la référence aux 192h d'équivalent travaux dirigés, dont la logique conduit au déclenchement du seuil de paiement des heures complémentaires »
- L'objectif à terme pourrait être d'avoir un système analogue à celui des hospitalo-universitaires [...] La régulation se fait par accord entre le doyen de l'UFR et les autorités médicales hospitalières. Mais les hospitalo- universitaires ne font pas d'heures complémentaires rémunérées
 - Sur le fond, et dans l'esprit d'un service organisé de manière pluriannuelle avec des variations entre les différentes activités, il ne devrait plus, logiquement, y avoir des versements d'heures complémentaires à des enseignants-chercheurs. Des indemnités forfaitisées, pour charges lourdes d'enseignement, pourraient progressivement remplacer les heures complémentaires. Cette mesure irait de pair avec l'assouplissement des règles de modulation, évoqué précédemment. Ceci implique toutefois le déploiement d'une vraie culture du management et de l'évaluation.
 - ... un système de régulation collectif au niveau de l'UFR ou du département [...] La structure considérée apporterait le volume d'heures nécessaires pour assurer ses enseignements accrédités et ferait son affaire de la répartition des services et des heures complémentaires.
 - Des expérimentations pourraient également être faites sur la base d'un service, évalué non plus en volume horaire mais en crédits ECTS (European Credit Transfer System). »

Financements compétitifs (1/2)

Définition (p. 7, R1)

Financement compétitif englobe le financement à la performance et le financement par appel à projets

- ▶ « En particulier, pour sortir de l'opposition néfaste entre financements réguliers, en pratique figés, et appels à projets, nous préconisons de reconnaître les succès aux différents types d'appels à projets et financements compétitifs (ANR, Europe, recherche partenariale...) pour moduler les soutiens, de base et compétitif, aux laboratoires et aux équipes. » (R1, p. 3)
- ▶ « Ces moyens supplémentaires pourront être répartis sur des critères de performance avec une vision pluriannuelle ou au travers de l'abondement des crédits des appels à projets dédié au développement de politiques scientifiques. » (R1, p. 10)

2.1.3 La hausse des crédits des laboratoires doit aussi répondre à un objectif global de performance

Le soutien de base est indispensable au fonctionnement quotidien des laboratoires. Il est économiquement absurde de créer des laboratoires ou d'employer des scientifiques sans leur donner les moyens minima de fonctionner. Mais les organismes et les universités doivent aussi retrouver la capacité de conduire de réelles politiques scientifiques. Ils doivent pour cela avoir les moyens d'attribuer aux laboratoires un soutien significatif et différencié, basé sur l'évaluation et les projets scientifiques. L'augmentation de la subvention des établissements et des organismes sur laquelle repose ce soutien doit prendre en compte la performance des établissements et de leurs unités (voir ci-après).

R1, pp. 25-26 (contexte propositions du chap. 3)

Financements compétitifs (1/2)

2 L'augmentation des crédits de base des laboratoires doit favoriser la performance de la recherche française dans la compétition mondiale

2.1 Les établissements manquent de moyens pour assurer le financement de leurs laboratoires

Il est de première importance de soutenir la base « culturelle » de nos connaissances et la recherche poussée par la curiosité et la créativité (« *Blue Sky Research* ») à travers le financement de base des laboratoires, car c'est d'elles qu'émanent les ruptures de paradigme nécessaires à l'avancement de la science et de la société, ainsi que l'influence globale de notre société dans les affaires mondiales. Cependant, l'utilisation du financement compétitif est nécessaire comme outil pour choisir, par la voix et l'expertise de la communauté scientifique, les défis scientifiques à soutenir en priorité.

R1, p. 24 (contexte propositions du chap. 3)

« Rénover le patrimoine immobilier des établissements »

« Même si ce sujet ne figurait pas dans la lettre de mission du groupe de travail, celui-ci souhaite néanmoins souligner l'importance de l'enjeu du patrimoine immobilier [...] recourir à l'emprunt.

Avec plus de 6 300 bâtiments, 18 millions de m² de surfaces bâties qui sont implantés sur un foncier de l'ordre de 5 300 hectares, l'immobilier universitaire représente le deuxième patrimoine immobilier de l'État. D'après le comité Transition écologie et énergétique (TEE) de la CPU, la moitié de ce parc est très énergivore (catégories D et inférieures). Concernant les organismes de recherche, leur patrimoine représente 2,5 millions de m² SUB (6 000 bâtiments). [...]

Malgré les moyens conséquents [...], ces derniers restent insuffisants à couvrir les besoins des établissements, estimés aujourd'hui à plus de 7 Mds d'euros.

La nécessaire réhabilitation de l'immobilier des universités et des organismes [...] »

Non chiffré dans les propositions (R1, p. 26)

Un point sur le budget

- ▶ p. 61 R1 : Les dépenses engagées pour des travaux de R&D exécutés sur le territoire français (DIRD) se sont élevées en 2016 à 49,5 milliards d'euros, soit 2,22 % de la richesse nationale (en baisse régulière, estimation 2,19 % pour 2017 p. 9 R1)
- ▶ p. 10 R1 : le DIRD se divise en 0,78 DIRDA³ et 1,44 DIRDE⁴. L'objectif étant 3 % au total (1 % DIRDA, 2 % DIRDE)
- ▶ R1 p. 62 « Le groupe de travail a estimé à 4,9 Md€ le montant de dépenses qui permettrait d'atteindre les objectifs fixés par les accords précités »

Financement demandé (et chiffré) par les 3 GT entre 4,5 et 6,1 Md€ !

- ▶ GT1 : entre 2 et 3,6Md€ (R1 p. 16)
- ▶ GT2 : 2,51 Mds €
- ▶ GT3 : pas de chiffrage donné

Questions tendancieuses :

- Va-t-on dépasser les objectifs fixés (1 % du PIB pour la DIRDA) ?
- Bercy va-t-il rogner sur la hausse des financements compétitifs ou celles des primes pour les personnels ?
- Combien coûte le CIR déjà ? (rép p.17)

3. DIRD “argent public”
4. DIRD “secteur privé”

Vers le collège doctoral ?

- ▶ R2, P. 21 « Il n'y a jamais vraiment eu de réflexion nationale sur les grands équilibres de l'emploi scientifique et cette dimension est quasiment absente des tentatives de planification stratégique (STRANES et SNR). Des questions comme la place respective des enseignants-chercheurs et des enseignants non-chercheurs suivant les cycles d'enseignement et les disciplines, la place respective des chercheurs des organismes et des enseignant-chercheurs selon les champs de recherche, l'équilibre entre personnels de recherche, personnels de soutien et de support n'ont jamais été vraiment traitées. On sait par exemple que les choix prioritaires des étudiants à l'entrée à l'université ne coïncident pas toujours avec les secteurs forts en recherche des établissements. Les équilibres actuels sont avant tout historiques ou résultent de contraintes budgétaires ou de l'évolution démographique des étudiants s'agissant des universités. »
- ▶ « Alléger les obligations de service d'enseignement en début de carrière [...] recours plus important aux enseignants non-chercheurs (PRAG et enseignants contractuels), ce qui implique une véritable réflexion sur les équilibres, sans doute variables selon les cycles et les disciplines, entre enseignants-chercheurs et enseignants non-chercheurs » R2, pp. 42-43

Propositions concernant le doctorat

- ▶ Pour le constat, cf. section « Un doctorat qui reste insuffisamment valorisé », à partir de p. 23 dans R2
- ▶ R2, p. 41 « Un allongement éventuel devrait être lié à l'obligation d'une immersion d'une durée significative (3 à 6 mois au minimum) en entreprise ou administration, en France ou à l'étranger et au suivi de modules de formation axés sur la professionnalisation et les "soft skills". »
- ▶ R2, p. 42 « Augmenter la rémunération minimale des contrats doctoraux [...] pourrait être de 1,5 fois le SMIC, ce qui représenterait un montant mensuel de 2 281 € brut, et une augmentation de 30 % par rapport au seuil minimum actuel. »
- ▶ R2, p. 42 « Augmenter le nombre de thèses CIFRE [...] jusqu'à 2 000, et étendre le dispositif à toutes les administrations. » ; dans R3 p. 92 « objectif de doublement du nombre de thèses [CIFRE, soit 3000] financées d'ici 10 ans, ce qui nécessite une enveloppe budgétaire supplémentaire totale d'environ 55 M€ »
- ▶ Annexe IV, « Mesures de revalorisation du doctorat [2015-19] » R2, pp. 57-58
- ▶ R3, p. 33 « Rendre obligatoire la participation de tous les doctorants à des formations abordant les spécificités de la recherche privée [...] [et] une exposition de l'ensemble des doctorants à la recherche privée ou partenariale sous forme de stages courts, de collaborations de recherche et de réalisation de diagnostics scientifiques »
- ▶ R3, p. 33 Récompenser les écoles doctorales en fonction du niveau d'insertion professionnelle des diplômés dans le secteur privé [...] par le versement ex-post d'une subvention forfaitaire à hauteur de 5 000 euros par doctorant.

Suppression de la qualification ?

- ▶ p. 26 dans R2 « Le maintien de la procédure de qualification, que la CPU juge déresponsabilisant pour les universités, peut être considéré comme un obstacle à des recrutements de qualité. »
- ▶ p. 39 dans R2 « Cette pratique [épreuve de mise en situation professionnelle], qui se rapproche des standards internationaux, devrait être appliquée largement, voire généralisée et en tout état de cause obligatoire pour les recrutements dispensés de qualification préalable. »
- ▶ p. 40 dans R2 « Étendre les dispenses de qualification [...] Le groupe est très largement favorable à la suppression de la qualification. »
- ▶ p. 41 dans R2 « en contrepartie d'une suppression de la procédure de qualification, serait de rendre statutairement impossible l'endo-recrutement »

CNU/CoCNRS

p. 41 dans R2 « Plus largement, un réexamen des compétences du Comité national du CNRS et du CNU pourrait être engagé afin de moderniser ces instances en les recentrant sur leur rôle de représentation des grands équilibres disciplinaires. »

Plus d'évaluation (1/2)

- ▶ R2, p. 27 « il est nécessaire de mettre en place des procédures d'évaluation favorisant la reconnaissance de l'engagement et de l'excellence des personnels, de favoriser la mobilité au sein de l'ESR, et plus généralement de mettre en œuvre une gestion des ressources humaines de qualité reposant sur un accompagnement professionnel personnalisé. »
- ▶ R2, p. 28 « Les enseignants sont insuffisamment évalués [...] Enfin les mécanismes d'évaluation sont insuffisamment couplés aux politiques indemnитaires, aux politiques de promotion, à une gestion managériale des emplois et des compétences, et à une répartition plus objectivée des financements. »
- ▶ R2, pp. 48-49 « 5.4. Professionnaliser les procédures d'évaluation et en faire un des éléments clés de la gestion des ressources humaines
La revalorisation de régimes indemnitaire avec une part variable implique de repenser les mécanismes d'évaluation et de rendre objectif l'attribution de cette part variable »

Plus d'évaluation (2/2)

- ▶ R2, p. 48 « Rétablissement périodique des enseignants-chercheurs [...] (tous les 4 ans) dont le rapport d'activité est un des éléments. L'évaluation des activités de recherche doit continuer à être confiée à des membres extérieurs à l'université mais c'est l'établissement qui organise cette évaluation, choisit le mode d'évaluation et prend les décisions à partir de cette évaluation. »
- ▶ R2, p. 48 « Conforter le rôle du HCERES pour s'assurer de la qualité des processus »
- ▶ R2, p. 48 « Favoriser, à travers la composition des instances d'évaluation, la reconnaissance d'activités autres que celles de la recherche [...] en particulier celles de transfert et de valorisation, d'expertise ou de prise de responsabilité collective [...] avec les conséquences notamment en matière de primes »

Chaires et *Tenure Track*

- ▶ « L'attribution de “chaires d'excellence senior” très bien environnées, en nombre limité (de l'ordre d'une dizaine par an), devrait permettre de recruter en France des chercheurs de grande réputation internationale, français ou étrangers alors que les moyens actuels des universités et des instituts de recherche ne permettent pas actuellement de faire face à la sévère compétition internationale pour attirer ces “stars” ». R2 p. 39
- ▶ « Viser le doublement du nombre de chaires industrielles ANR en 5 ans, et en augmenter le plafond de financement à 3 600 k€, afin de rendre le dispositif des chaires attractif pour les projets en rupture. » R3 p. 94
- ▶ R2, p. 30 « Définition du HCERES : Par “tenure-track”, on entend tout dispositif qui crée pour la personne recrutée une situation transitoire avant une titularisation en qualité de fonctionnaire ou en CDI, et qui repose sur un contrat avec les objectifs en matière de recherche et de formation sur la base desquels l'évaluation sera pratiquée à la fin de la période de “tenure-track” »
- ▶ R2, p. 26 « Le fait de recruter un nouveau chercheur sans lui donner de moyens adaptés de travail et en le précipitant dans la course aux appels à projet est jugé unanimement comme “absurde et inefficace”, comme l'écrit l'Académie des Sciences dans sa contribution. »

Personnels de support et de soutien

- ▶ R2, p. 7 « déficit en personnel de support et de soutien. »
- ▶ R2, p. 17 « 1.4. Une situation des rémunérations également critique chez les personnels de support et de soutien

La faiblesse des rémunérations proposées aux ingénieurs et personnels techniques exerçant des fonctions support ou soutien en tension, dans les organismes de recherche et les universités, a également été soulignée par les dirigeants d'établissements et les organisations syndicales représentatives de l'ESR ont souligné lors des auditions les effets d'un turn-over non maîtrisé. »

- ▶ R2, p. 22 « Le déséquilibre des emplois des fonctions support et soutien a été constaté dans l'enseignement supérieur (45 % de catégorie C, 30 % de catégorie A), alors que la plupart des EPST ont très fortement réduit leur catégorie C »
- ▶ R3, p. 40 « Recruter du personnel technique et d'appui pour l'innovation. »

Pas de revalorisation de salaire envisagée pour ces personnels !

Constats (suite 1/2)

- ▶ R2, p.20 « Le total des enseignants-chercheurs (maîtres de conférences + professeurs) est resté quasiment stable entre 2012 et 2018 alors que le nombre d'étudiants dans les universités augmentait de plus de 14 % sur la même période. Cette situation a conduit à un recours plus important à des enseignants non-chercheurs (PRAG et enseignants contractuels) qui représentent désormais 20 % des enseignants (et assurent 33 % des heures d'enseignement), et sans doute à une moindre disponibilité des enseignants-chercheurs pour les activités de recherche, mobilisés par des heures complémentaires d'enseignement.
Augmentation du nombre de contractuels financés sur projet, en situation souvent précaire et généralement mal rémunérés. Les universités et les EPST sont parmi les organismes du secteur public qui comptent la plus forte proportion de contractuels (près de 35 % pour les universités et 25 % pour les EPST).
- ▶ Baisse importante des recrutements de chercheurs, d'enseignants-chercheurs et d'ingénieurs de recherche, qui est sans doute, à terme, le phénomène le plus dommageable à l'attractivité de l'emploi scientifique. Il envoie un signal négatif à ceux qui veulent s'engager dans les carrières scientifiques. Il conduit par ricochet au développement de situations précaires »
- ▶ R2, pp. 21-22 « La massification de l'enseignement supérieur a, de fait, entraîné une pyramide déséquilibrée avec une forte proportion de maîtres de conférences mal rémunérés, ayant une charge lourde d'enseignement de 192h, et n'évoluant pas dans un environnement de recherche favorable. Une partie croissante d'entre eux ne deviendra pas professeur d'université, ce qui est susceptible d'entraîner de graves difficultés de gestion des ressources humaines dans les années à venir. »

Constats (suite 1/2)

- ▶ R2, pp. 22-23 « Le déséquilibre des emplois des fonctions support et soutien a été constaté dans l'enseignement supérieur (45 % de catégorie C, 30 % de catégorie A), alors que la plupart des EPST ont très fortement réduit leur catégorie C [...] Cette situation conduit à un transfert de charges administratives et techniques vers les chercheurs et les enseignants-chercheurs oblitérant ainsi leur capacité à se consacrer à leurs missions de recherche, d'innovation et de valorisation de leurs travaux. »
- ▶ R2 p. 3 « L'emploi scientifique permanent a connu une érosion depuis plus de dix ans, en partie masquée par le recours à des contrats précaires. »
- ▶ R2 p.14 « [Les remontées d'information] illustrent et confirment de manière évidente le décrochage identifié dès 2013 entre les universités et organismes publics français et leurs homologues en Europe et dans le monde. »
- ▶ R1 p. 8 Raisons du retard en matière de recherche : faiblesse du financement et dispersion des moyens

On en parle ailleurs (non exhaustif)

Sur le web :

- ▶ Loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) Ce à quoi il faut s'attendre
http://www.sauvonsluniversite.fr/IMG/pdf/newsletter_slu_no44.pdf
- ▶ Rapports des groupes de travail LPPR : synthèse et analyse
<http://blog.educpros.fr/julien-gossa/2019/09/25/lppr-rapports-des-groupes-de-travail/>
- ▶ https://fr.wikipedia.org/wiki/Loi_de_programmation_pluriannuelle_de_la_recherche
- ▶ Recommandations prioritaires pour la Loi de programmation pour la recherche
<https://societes-savantes.fr/wp-content/uploads/2019/09/Propositions-pour-la-Loi-de-programmation-pour-la-recherche.pdf>

Chez les organisations syndicales :

- ▶ http://foesr.fr/foesr/documents/Lettre-ouverte-FO_Debat-Loi-Prog-RECHERCHE.pdf
- ▶ <https://www.snesup.fr/article/loi-de-programmation-pluriannuelle-de-la-recherche-lppr-nos-statuts-brulent-ne-regardons-pas-ailleurs-lettre-flash-ndeg64>
- ▶ <https://www.sudeducation.org/Ce-qui-nous-attend-dans-le-projet-de-Loi-de-programmation-pluriannuelle-de-la.html>

Droits statutaires des personnels de l'ESR (encore) inscrits dans le Code de l'Éducation

Code de l'éducation, Article L. 123-9 « À l'égard des enseignants-chercheurs, des enseignants et des chercheurs, les universités et les établissements d'enseignement supérieur doivent assurer les moyens d'exercer leur activité d'enseignement et de recherche **dans les conditions d'indépendance et de sérénité indispensables à la réflexion et à la création intellectuelle.** »

Code de l'éducation, Article L. 141-6 « Le service public de l'enseignement supérieur est laïque et **indépendant de toute emprise politique, économique, religieuse ou idéologique** ; il tend à l'objectivité du savoir ; il respecte la diversité des opinions. Il doit garantir à l'enseignement et à la recherche leurs possibilités de libre développement scientifique, créateur et critique. »

Code de l'éducation, Article L. 952-2 « Les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs jouissent d'une **pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche**, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du présent code, les principes de tolérance et d'objectivité. »

Tiré de http://foesr.fr/foesr/documents/Lettre-ouverte-FO_Debat-Loi-Prog-RECHERCHE.pdf, vérifié sur Legifrance