

Analyse GT2 Loi de programmation

Le rapport commence par énoncer certains constats partagés par toute la communauté : « *on doit alerter sur une dégradation dans le secteur public en France, du fait, entre autres, d'une rémunération peu attractive, de conditions de travail de plus en plus contraignantes et d'une érosion des emplois permanents* ». Mais les recommandations vont à la fois dans le bon et le mauvais sens : « *nos procédures de recrutement doivent évoluer pour se rapprocher des meilleures pratiques internationales, il convient également d'améliorer la rémunération des chercheurs et enseignants-chercheurs, tout en prenant mieux en compte leur performance, et en encourageant la mobilité internationale et les collaborations avec le secteur privé.* » Tout le rapport surfe sur le même double langage : énonçant des problèmes identifiés depuis longtemps, annonçant une volonté de réduire l'emploi précaire, d'augmenter la part de la recherche dans le PIB, de revaloriser le doctorat etc. mais pour préconiser en partie des mesures allant exactement dans le sens inverse, et en partie des mesures positives, notamment de rattrapage salarial.

L'expérience de 2003-2004, après le mouvement « Sauvons la recherche, nous a montré que le gouvernement reprenait en général uniquement les mauvaises. D'ailleurs, celui-ci a d'ores et déjà annoncé dans des réunions qui ont suivies qu'il ne suivrait pas les préconisations du rapport, en particulier concernant les salaires.

Les rapporteurs de ce groupe de travail étaient Philippe Berta (député LREM), Philippe Mauguin (PDG de l'INRA) et Manuel Tunon de Lara (président de l'université de Bordeaux).

Nous présentons les préconisations de ce rapport par grandes thématiques : emploi et précarité, carrières, évaluation des établissements.

Concernant l'entrée dans l'emploi et la précarité

Le contrat doctoral

Le rapport propose un allongement de la durée de thèse sous condition « *d'une immersion d'une durée significative (3 à 6 mois au minimum) en entreprise ou administration* ». L'idée est là encore de faciliter les transferts vers le privé ou la haute fonction publique. Les autres possibilités d'allongement de la durée de thèse de 2009 seraient également maintenues. De même il propose de passer de 1400 à 2000 thèse CIFRE.

La thèse pourrait également être allongée d'un an par enfant né au cours de celle-ci, ce qui serait positif.

Enfin, le rapport propose « *d'augmenter la rémunération minimale des contrats doctoraux* » de 30%. A suivre.

Le contrat de projet

Le rapport préconise la déclinaison du contrat de projet, aussi appelé CDI de chantier et étendu à tout le secteur privé par la loi El Khomri en 2016, à l'ESR public. Il s'agit ici d'un faux CDI, régulièrement dénoncé par les organisations syndicales, dont le terme est uniquement indéterminé car il se fait sur des critères très subjectifs (la fin d'un projet). Citons le rapport : « *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. Il donnerait donc lieu au versement d'une indemnité de licenciement, mais ne conduirait pas à l'application d'une obligation de reclassement. Une durée minimum de trois ans pourrait être prévue pour ces contrats de mission scientifique.* »

Les notions entraînant la fin du contrat sont subjectives, en particulier la fin/réussite du projet. La question clé est donc de savoir qui tranche sur la fin du contrat en cas de désaccord. La loi de transformation de la Fonction publique a autorisé l'utilisation de tels contrats dans le public. Mais les modalités exactes doivent encore être déterminés par décret.

Dans la loi El Khomri, ces contrats peuvent s'enchaîner jusqu'à la retraite. Il n'y a aucune prise en compte de l'ancienneté, que ce soit pour les obligations de CDIisation ou pour l'évolution de la carrière (il s'agit d'un contrat donc tout se détermine au moment de sa signature). C'est donc potentiellement la précarité à vie.

Sur le plan scientifique, ce type de contrat va à l'encontre de l'élaboration scientifique. Les recherches seraient adossées à un financement d'une durée maximale fixée, et les salarié-e-s seront obligés de changer de thématique pour candidater sur de nouveaux projets non pas en fonction de l'état d'avancement des recherches ou de leurs intuitions, mais en fonction de la fin de son financement (la norme semblant converger vers 5 ans de financements si tout se passe bien).

Un statut de post-doc

Aujourd'hui un post-doc n'est jamais qu'un CDD sur un poste de recherche. D'après le rapport, cela nuirait à la reconnaissance de celui-ci. Il propose en conséquence « *des contrats « jeunes chercheurs » [qui] pourrait être limitée à six ans (soit deux fois trois ans). Ce contrat, qui correspond aux contrats de post-doc existant à l'étranger, s'articulerait avec le dispositif des chaires d'excellence junior (« tenure track »).* »

Sur le plan statutaire, cela ne va donc strictement rien changer à la situation actuelle : les organismes et universités peuvent tout à fait embaucher sur deux CDD de 3 ans, en les appelant « post-doc ». On acte juste la précarité actuelle, en changeant juste son nom.

Après l'embauche, le rapport propose d'améliorer les conditions de reclassement (la reconstitution de carrière), pour prendre en compte les périodes passées comme chercheur dans le privé ou dans des administrations d'Etat qui ne sont pas des établissements de recherche ou d'enseignement supérieur. C'est positif pour les personnels concernés, mais on voit là encore qu'il s'agit de faciliter les mobilités entre l'ESR et le secteur privé.

Création de chaires d'excellence junior (« tenure track »)

Il s'agit là d'un des points les plus dangereux du rapport. Celui-ci décrit page 37 ce que pourrait être un début de carrière dans l'ESR :

- Une embauche soi-disant « *au plus près de la thèse* », mais en réalité après une période de post-doc de 3 ou 4 ans. L'argument récurrent est que cela permettrait de recruter plus jeune. Mais en réalité rien n'empêche de recruter sur poste de fonctionnaire plus jeune aujourd'hui : le recrutement tardif est une volonté délibérée de mettre en concurrence les jeunes collègues via la précarité.
- Une première embauche en « tenure track », c'est-à-dire en recrutement contractuel de 5 à 7 ans, sensé déboucher sur un recrutement pérenne, à l'image de ce qui se fait dans les pays anglo-saxons. Mais on ne sait que trop comment ces procédures peuvent être dévoyées. Ainsi, « *des évaluations intermédiaires précédant le terme du « tenure track » sont organisées par l'employeur durant la période du contrat* ». Comme d'habitude on nous présente ces évaluations comme des moyens d'aider ou de réorienter le ou la salarié-e. Mais reste à savoir quelles seront les possibilités de licenciement de l'employeur. Concrètement, ce « tenure track » va sans doute ressembler à une période d'essai de 5 à 7 ans, lors duquel l'employeur aura tout loisir de licencier ou en tout cas de ne pas renouveler le ou la contractuel-le. Dans les pays où ces contrats existent, la mise à l'épreuve consiste à atteindre les objectifs assignés lors de la signature du contrat (résultats scientifiques, activités pédagogiques, valorisation, responsabilités administratives...).
- Pour rendre plus acceptable cette situation instable, les rémunérations seront négociées au cas par cas ainsi que les financements accompagnant le projet de recherche : « *Le contrat propose une rémunération globale compétitive au plan international. Le recrutement s'accompagne d'un financement adéquat de l'environnement (« package ») qui peut donner lieu à des cofinancements entre universités et organismes, au recours aux financements obtenus dans le cadre des initiatives d'excellence ou dans le cadre de programmes ANR* ».
- Le rapport recommande l'ouverture d'environ 150 chaires junior par an, priorisées sur les « discipline en tension » ou en fonction des « priorités stratégiques et points forts de recherche des universités et organismes ». Ce chiffre est à comparer aux 250 ouvertures de concours chercheurs au CNRS en 2019. Il y a bien là la volonté de substituer aux procédures de recrutements comme fonctionnaire titulaire ces nouvelles chaires.
- Dans la même logique, le rapport recommande la suppression de la procédure de qualification par le CNU pour les concours d'enseignants-chercheurs. Cela implique donc la fin de toute intervention nationale dans les recrutements, et va donc de pair avec la remise en cause du statut de fonctionnaire, au profit de recrutements contractuels locaux. La dispense de qualification serait restreinte à certains établissements (« cette dispense de qualification devrait être liée à une certification de la qualité des procédures de recrutement organisées par les institutions », le label HRS4R étant par exemple mentionné) et à certains candidats (lauréats d'ERC, admissibles aux concours des EPST etc.). Logiquement, le rapport recommande également « une liberté plus grande laissée aux établissements » dans la composition des comités de sélection.

Ce système vient des Etats-Unis. Il s'est généralisé aux Pays-Bas, en Finlande, dans des Länder de l'Allemagne et pour certains dispositifs post-doctoraux des établissements britanniques. Elle sera mise en œuvre à l'INRIA en 2020 à titre expérimental. Elle est proposée aussi dans les projets d'Idex et d'Isites qui seront gérés par les nouveaux établissements universitaires définis par l'ordonnance du 12 décembre 2018. Elle est déjà appliquée à Sciences Po depuis 2009

La façon dont les collègues en « tenure tracks » seront embauchés sur un poste permanent reste à définir. Ces collègues échapperont a priori, s'ils passent les 5 à 7 ans de mise à l'épreuve, à la concurrence du recrutement sur concours. Le poids des mandarins locaux au sein des Isite et Idex va donc être renforcé concernant ces recrutements.

Les organismes racontent que ces collègues en tenure track seraient directement embauchés mais en professeur des universités. Cela paraît plus que surprenant : le CNRS va former des collègues qui seraient recrutés automatiquement dans une université au bout de 5 à 7 ans. Mais quelle université ? Ne s'agit-il pas juste d'annonces pour « rassurer » sur le fait que ces « tenure tracks » ne prendront pas sur les promotions DR.

Tout indique dans ce rapport que le gouvernement et les directions d'organismes et d'universités veulent aller vers la remise en cause du statut et la fin des corps de chargé de recherche et de maître de conférence. C'est particulièrement criant avec ces « tenure tracks », nous y reviendrons plus bas.

Concernant les carrières

Le rapport rappelle des données bien connues concernant le décrochage des salaires par rapport à la moyenne dans le reste des pays de l'OCDE, le faible taux de primes par rapport au reste de la fonction publique, la chute de l'emploi permanent, le nombre très important de contractuels. Ces constats sont connus depuis longtemps, mais il est notable qu'ils soient désormais également validés par le ministère. Par contre, sur les solutions, on est à l'opposé des propositions des organisations syndicales ou des instances scientifiques des organismes de recherche.

Les chaires d'excellence sénior et l'augmentation des recrutements externes

Le rapport propose des « *chaires d'excellence sénior pour attirer des chercheurs de grande réputation* ». Les dispositifs de « *professeurs invités* » existent déjà, alors pourquoi en inventer un nouveau. Il s'agit là de nouveau d'une volonté de contourner les procédures de recrutements standards, pour normaliser l'embauche en contrats (CDD et CDI). Le rapport cite ainsi l'exemple de l'Allemagne, où il serait proposé à ces chercheurs internationaux un « *salaire mensuel, négociable dès le recrutement, pouvant aller de 3 200 € à 7 000 € net, hors primes, dont le plafond, fixé à 40%, peut être dépassé dans certaines circonstances* ».

Autres propositions : « *l'augmentation des recrutements externes de directeurs de recherche et de professeurs des universités* » et « *la création d'un statut de chercheur-associé pour les organismes de recherche* ».

Ces propositions vont nécessairement se faire au détriment d'une fonction publique de carrière, où chaque collègue a la garantie d'un changement de corps durant sa carrière, ce que revendique la CGT, via des concours internes ne prenant pas seulement en compte des critères élitistes, mais également l'ancienneté, l'implication dans les tâches collectives etc.

Concernant les salaires et primes

Le ton est donné dans un sous-titre « Une revalorisation qui doit avant tout être indemnitaire ». Constatant que les grilles de chercheur-se-s et enseignant-e-s chercher-se-s culminent en hors-échelle E, et qu'il est impossible d'aller au-delà, la question de l'amélioration des déroulements de carrière indiciaire est balayée d'un revers de main. Revaloriser les débuts de carrière, très lents et peu rémunérés, en augmentant le salaire de base n'est donc pas abordée. La question des maîtres de conférence et chargé-e-s de recherche bloqués en fin de grille non plus. Seules comptent les primes. L'argument : avec la refonte du système de retraites (qui se réduisait au moment où le rapport a été écrit au simple rapport Delevoye), les primes des fonctionnaires seraient incluses dans le salaire. Mais il y a une autre dimension aux primes : elles peuvent être beaucoup plus individualisées que le salaire.

Le rapport envisage ainsi une revalorisation des primes au niveau de celles des attachés d'administration, soit 46% du salaire, chiffrant la mesure à 2 411 468 774 € pour l'ensemble des personnels de l'ESR, contractuels

y compris. Les deux tiers permettraient une augmentation du socle indemnitaire, c'est-à-dire de la prime de base que tout le monde touche. Le dernier tiers serait individualisé, sur des critères d'excellence, d'innovation, de responsabilité administrative ou de réussite aux appels d'offre. Des primes d'intéressement collectif sont également envisagées.

Cette question fait débat au sein des directions et du ministère. Le ministère a clairement dit aux organisations syndicales qu'il ne voulait pas de cette proposition. A partir de là, tous les chiffres sont avancés : 20% de primes, la moyenne dans la Fonction publique d'Etat hors ESR et Education nationale (46%) ou ESR et Education nationale inclus (bien plus faible). Pour le ministère, le salaire indiciaire, c'est-à-dire la mise en cohérence des grilles, doit aussi être discuté. Rappelons également que le gouvernement reste droit dans ses bottes concernant le gel du point d'indice.

Enfin, le calendrier de ces discussions n'est pas clair, mais sera décorrélié de celui de la réforme des retraites. Ainsi, on entend parfois que la réforme des retraites de Macron-Delevoye ne sera pas si grave que ça car les primes seront incluses dans le calcul de la retraite et qu'elles vont être réévaluées. Pour l'instant, tout reste très hypothétique.

Concernant l'emploi permanent

Sur ce point la mesure préconisée par le rapport serait appréciable sans être très ambitieuse, puisqu'il s'agirait finalement de renouveler tous les départs. Le coût serait « *proche de 100 millions d'euros supplémentaires par an* » pour tout l'ESR, c'est-à-dire une goutte d'eau.

On peut comparer ce chiffre avec la recommandation issue de la réunion du Comité national de la recherche scientifique (réunion de tous les élus du CNRS) de juin 2019 : 9000 postes ETPT créés en plus des renouvellements en quelques années pour revenir au niveau de 2005 (soit environ 2000 au CNRS). On est donc loin du compte. De fait, les directions préfèrent mettre en œuvre les nouveaux contrats précaires décrits plus haut, plutôt que de recruter sur statut de fonctionnaire, on en a la démonstration une fois de plus. M. Bloch, PDG de l'Inserm est sur ce point plus direct : pour lui il faut faire un choix entre crédits, rémunérations et postes. Or ses priorités sont les primes des chercheurs, les tenure tracks et le remplacement des départs. La messe est dite.

Concernant l'évaluation des établissements

Le rapport préconise d'« *Instaurer des « contrats d'objectifs et de moyens pluriannuels » pour suivre la réalisation des grands objectifs de la loi de programmation de la recherche* » et pour cela « *Conforter le rôle du HCERES pour s'assurer de la qualité des processus d'évaluation* ».

On revoit ici à l'analyse des préconisations du GT1 sur le financement de la recherche. Les directions veulent un mode de financement différencié, c'est-à-dire donner beaucoup à certaines équipes et rien à d'autres, et pour cela ils veulent des évaluations discriminantes. Antoine Petit, PDG du CNRS, est clair sur ce point « *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* ».

Quel rapport avec les carrières, sujet de ce GT2? Citons le rapport : « *Enfin les mécanismes d'évaluation sont insuffisamment couplés aux politiques indemnitaires, aux politiques de promotion, à une gestion managériale des emplois et des compétences, et à une répartition plus objectivée des financements.* » Afin de tordre le bras aux équipes, labos ou établissements qui rechigneraient à mettre en œuvre des évaluations discriminantes, pourquoi ne pas faire fluctuer promotions et primes en fonction de ces évaluations?

Conclusion : la fin programmée des corps de chargés de recherche et de maître de conférences?

Plutôt que d'attaquer frontalement le statut, ce rapport préconise la création de multiples contrats précaires. Certains seraient attractifs (« tenure tracks », chaires d'excellence seniors). D'autres ne serviraient qu'à recruter de la main d'œuvre pour des projets (contrat de mission, post-doc).

Il est évident que ces contrats vont se faire au détriment de l'embauche sur poste permanent au plus près de la thèse. Cette année à l'INRIA, ils sont soi-disant en plus, mais sont en réalité la substitution aux baisses de postes depuis des années (9000 sur tout l'ESR depuis 2005).

L'augmentation des primes serait évidemment positive, mais l'idée est là encore pour les rapporteurs d'enfoncer le statut par un coin : au lieu d'améliorer les grilles et de dégeler le point d'indice on attribue des primes, qui ne seront donc pas garanties dans le temps et dont une part sera variable.

Enfin, le rapport mentionne explicitement la fusion des corps d'enseignants-chercheurs.

Tout va dans le sens d'une mise à l'épreuve par la précarité sous différentes formes de contrats pendant une dizaine d'années après la thèse, avant une hypothétique embauche sur poste permanent.