

# Projet de loi LPPR (Programmation Pluriannuelle de la recherche)+loi FP

Un « schéma France Télécom » pour  
l'enseignement supérieur et la recherche ?

LOI FP : Calendrier

Octobre 2017 : lancement du CAP 2022 (comité action publique) par E Philippe → une trentaine de personnalités nommées pour produire un rapport avec des préconisations

Rapport rendu en juin 2018 à Matignon mais pas rendu public

Printemps 2018 : lancement de « chantiers » sur plusieurs thématiques (rémunération au mérite, développement du recours au contrat, instances représentatives des personnels, etc.) pour décliner les préconisations

Juin-juillet 2018 → fin 2018 : « concertations » avec les organisations syndicales

6 août 2019 : loi n°2019-828 dite de « *transformation de la Fonction publique* » promulguée

Textes d'application (décrets et ordonnances) prévus dans les 6 mois suivants

## Loi FP : principales dispositions

- **Recours accru au contrat pour l'emploi dans la FP**
  - CDI possible tout de suite pour toutes les catégories
  - Création d'un contrat « de projet » = à durée déterminée d'au maximum 6 ans (et minimum 1 an) mais indéfinie au départ! Ne débouche pas sur un CDI ou une titularisation.
  - Ouverture des postes de direction aux contractuels
  - Rémunération définie par « l'autorité compétente »
- **Carrières et rémunération des agents**
  - Retrait des prérogatives des CAP en matière de promotions des personnels à partir de 2021 (et donc possiblement celles du CNU en matière de promotions des enseignants-chercheurs, par extension)
  - Rémunération « au mérite » plus importante
- => **renforcement du pouvoir local**

Loi FP : principales dispositions (suite)

- **Mobilité professionnelle**

- Retrait des prérogatives des CAP en matière de mutations des personnels à partir de 2020
- Possibilité pour « l'autorité » de définir des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois
- possibilité de détachement d'office des fonctionnaires touchés par une externalisation des missions
- Introduction de la possibilité de rupture conventionnelle, pour les contractuels en CDI et les fonctionnaires (à titre expérimental pendant 6 ans), y compris à l'initiative de l'employeur (décret paru au JO du 1<sup>er</sup> janvier 2020)

- **Instances représentatives des personnels**

- Fusion CT et CHSCT en une seule instance : le CSA (comité social d'administration)
- Prérogatives des CAP réduites à la préconisation de « lignes directrices de gestion » et à un avis sur les recours individuels (sans info globale) , et à l'information en matière de résultats des promotions et mutations (a posteriori)

# LPPR : Calendrier

**1<sup>er</sup> février 2019:** E. Philippe confie à Frédérique Vidal l'élaboration d'une loi de programmation pluriannuelle de la recherche.

23 Septembre : 3 groupes de travail missionnés par Vidal rendent leurs rapports

Automne 2019 : « concertations » avec les organisations syndicales et autres

**Début 2020:** élaboration et présentation de la loi

**Rentrée 2020 ou janvier 2021:** Application de la loi

# Composition des groupes

- 1<sup>e</sup> GT: financement:

**Rapporteurs:** Antoine Petit, président du CNRS (mathématicien); Sylvie Retailleau (physicienne), Présidente de l'université Paris Saclay, Cédric Villani (mathématicien), député LRM

8 membres, dont 1 sénateurs, 1 député, 1 NYU, 5 scientifiques français

- 2<sup>e</sup> GT: carrières

**Rapporteurs:** Philippe Berta, député LRM (biologiste); Philippe Mauguin, Président directeur général de l'INRA; Manuel Tunon de Lara, (ingénieur) Président de l'Université de Bordeaux (medecin)

- 3<sup>e</sup> GT: Recherche partenariale et innovation:

**Rapporteurs:** Francis Chouat, député de l'Essonne LRM, Isabel Marey-Semper (L'Oreal, auj. ENA), Dominique Vernay (Paris-Saclay, ingénieur)

# Constats et propositions des 3 groupes

Synthèse et analyse très bien faites par **Julien Gossa**, MCF à l'Université de Strasbourg, informatique, FSU

<http://blog.educpros.fr/julien-gossa/2019/09/25/lppr-rapports-des-groupes-de-travail/>

Plus de choses sur [Universiteouverte.org](http://Universiteouverte.org)

# Groupe 1: financement

## Constats

- Montée en puissance de grands pays émergents (Chine), la France a perdu du terrain, le niveau de **financement** insuffisant.
- Pour éviter un décrochage scientifique, il faut investir dans la recherche.
- S'appuyant sur la position du président de l'ERC (European Research Council),
  - les moyens distribués par appel à projet restent faibles, tandis que leur augmentation est souvent corrélée à une forte **diminution du financement récurrent**
  - les moyens seraient encore trop dispersés.

# Groupe 1 financement

## Propositions

- permettre aux régions et aux laboratoires de **s'endetter**
- poursuivre la **concentration** des moyens en :
  - augmentant le poids de **l'évaluation** sur les chercheurs
  - augmentant le poids des **appels à projet** :
    - internes aux laboratoires (« crédits compétitifs »)
    - externe (ANR) ;
    - appels à projet permettant de financer la réponse à d'autres appels à projet
- mieux gérer les grandes infrastructures de recherche.

# GT2: Carrières

## Constats

diagnostic **alarmant** :

- Recherche: **rémunérations** de tous sensiblement **inférieures** à celles des pays membres de (OCDE), mais également à celles des autres corps de la fonction publique française.
- **L'emploi scientifique permanent** a connu une **érosion** depuis plus de dix ans, en partie masquée par le recours à des contrats précaires. Les **conditions d'entrée** dans la carrière scientifique sont **défavorables**.
- Grande disparité en RH selon les organismes de recherche et d'enseignement supérieur.

# GT2: Carrières

## Propositions

- Augmenter substantiellement (2Md€/an) **les primes** des personnels
- **augmenter la précarité** des personnels en :
  - primes à la **performance** et à « l'engagement »
  - nombreux **statuts précaires** (tenure tracks, contrats de projet, etc.)
  - augmentant le poids de **l'évaluation** sur les chercheurs.
  - transformant les carrières, missions et temps de travail des enseignants-chercheurs (**modulation de service=> fin des 192h eq TD « désuet, mène à des heures complémentaires »**) ;
- renommer les Maîtres de conférences « Professeurs-assistants » et/ou fusionner les corps. Limiter drastiquement les recrutements dans le(s) corps de titulaires
- valoriser le doctorat en **adaptant sa durée** et en augmentant rémunérations et financement dédié ;
- encourager la **mobilité public-privé** des titulaires.

# GT3: partenaires et innovation

## Constats

- En 2018, la France compte seulement 3 entreprises parmi les 100 premières entreprises du monde contre 10 en 2006
- La France n'a pas créé depuis 30 ans de nouveaux leaders mondiaux à l'exception de quelques entreprises (Dassault Systèmes, Gemalto, Ingénico).
- La France est absente du top 5 des start-ups deep tech par secteur ☐.
- La France représente 0,4 % seulement des licornes (start up de plus d'1 milliards de dollars) en 2018. La France ne compte à l'heure actuelle que 6 licornes ☐.

# GT3: partenaires et innovation

## Propositions

- créer un nombre conséquent de commissions stratégiques ou de coordination
- transformer le **doctorat** en **diplôme d'insertion professionnelle**
- **modifier** substantiellement les **statuts titulaires** (fin MCF, tenure track) et encourager la **mobilité public-privé**
- **augmenter** la **précarité** des personnels en créant 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.

# Effets sur les précaires

- Plus de précarité des chercheurs avec des contrats liés à un projet et non à une école doctorale
- Plus de précarité des enseignants avec des contrats annuels sans cadrage national du nombre d'heures ni des salaires (contrats dits LRU)
- Plus de pression pour la thèse en 3 ans, sur un sujet défini par un appel à projet
- pratiquement plus de perspective de titularisation
- plus de subordination aux chefs de projet, plus de risques de harcèlement et violences sexuelles.

# Effets sur les BIATSS - ITA

- Déjà fortement touchés par la précarité, les personnels ingénieurs, techniciens ou administratifs seraient les premiers visés par les CDI de chantier
- Inégalités accrues entre les managers aux pouvoirs et rémunérations qui explosent, et les précaires, avec disparition progressive des positions intermédiaires.
- Désorganisation des équipes par les départs permanents (fin de contrat, démission, burn-out)
- Externalisation au privé, parfois à des filiales de l'université en joint-venture avec des capitaux privés.
- La cours des comptes demande que la LPPR augmente le temps de travail des Biatss de 9% en moyenne et qu'on contrôle plus leur congés.

# Effets sur les EC titulaires

- perte d'autonomie et de la protection du statut
- avec la gestion par l'évaluation et paiement par prime
- perte de revenu de celles et ceux qui font des heures complémentaires
- le burn-out et la souffrance au travail à devoir jouer les managers pour justifier ce statut désormais exceptionnel.

# Effets sur les étudiant·es

- En plus des effets sur les précaires, les effets de la polarisation du supérieur : la majorité des universités, surtout au niveau licence, là où se trouvent les étudiant·es issu·es des classes populaires, n'aura que des moyens de misère pour l'enseignement et pas de moyens du tout pour la recherche (facs poubelles)
- La hausse des frais d'inscription en commençant dans les établissements qui concentrent déjà les financements de recherche dits « d'excellence » (facs d'élite)

# Conclusion sur la démocratie

- Double processus **anti-démocratique**:
  - 1) les propositions s'opposent à ce que demande la communauté scientifique depuis des années: postes et moyens récurrents
  - 2) Les groupes de travail présentent l'entreprise, les disciplines scientifiques et ingénieurs, et les têtes des institutions d'élites qui veulent augmenter leur pouvoir et marge de décision (conflit d'intérêt et contrôle)

# Conclusion à retenir

## Paradoxe:

- Rapport souligne précarité, manque de moyens récurrent, d'attractivité et de rémunération
- Propose de créer **encore plus** de précarité, moins de moyens récurrents et ajouter des primes
- Démantèle les statuts: Tenure track et fin des 192h
- Public management à l'université: « expérimentations » possibles, localisme (fin du CNU), mandarinat, lien direct entre évaluation et financement avec le passage de Coulhon, conseiller de Macron à l'Élysée, à la tête de l'HCERES en février 2020.

Et la retraite dans tout ça ?

- Le projet de loi sur la retraite par points prévoit pour les personnels de l'ESR que la compensation des pertes sur pension induites par la réforme devrait être déclinée dans la LPPR

Les modalités d'augmentation des rémunérations annoncées par les GT étant surtout sous forme de prime à l'excellence et au mérite, forcément réservées à un petit nombre, la compensation promise risque fort d'être nulle pour beaucoup !

- Mais les promesses n'engagent que celles et ceux qui y croient...
- Luttons donc pour le retrait du projet de loi sur la retraite, pour augmenter les chances de bloquer la LPPR !