

BRS

CNRS
INSERM
INRIA
IRD
INED

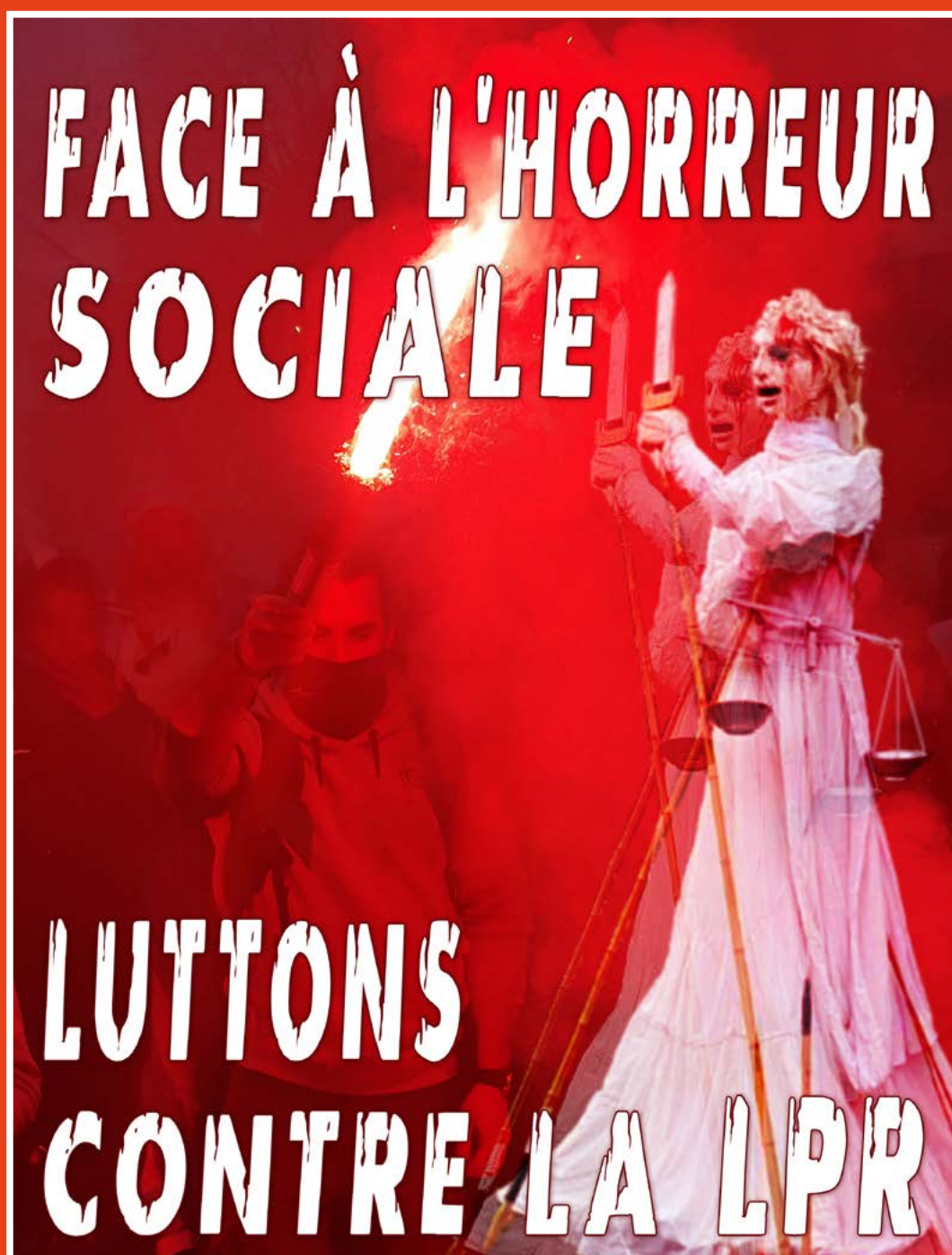
Novembre 2020

Bulletin de la recherche scientifique

N° 512

- Pourquoi la LPR
- La LPR : un panel d'outils pour mettre la recherche publique au service du capital !
- La LPR : Cibler les financements pour mieux piloter la recherche publique vers la recherche finalisée et technologique
- Focus 1 : les dispositifs au profit du pilotage et de l'innovation
- Focus 2 : la mise à disposition des personnels des laboratoires de recherche publique pour la R&D des entreprises.
- Focus 3 : la précarisation des personnels de la recherche

DOSSIER SPÉCIAL LPR



P2 ► Édito

P4 ► Pourquoi la LPR?

P6 ► La loi de programmation pour la recherche (LPR) : un panel d'outils pour mettre la recherche publique au service du capital

P8 ► La LPR : Cibler les financements pour mieux piloter la recherche publique vers la recherche finalisée et technologique

P11 ► Focus 1 : les dispositifs au profit du pilotage et de l'innovation

P12 ► Focus 2 : la mise à disposition des personnels des laboratoires de recherche publique pour la R&D des entreprises

P14 ► Focus 3 : la précarisation des personnels de la recherche

P15 ► Focus 4 : les tenures tracks

P17 ► Focus 5 : la contractualisation au service de la politique de site

P18 ► Focus 6 : la LPR, levier d'assèchement de la recherche publique - l'exemple des CHU

P20 ► Sur le projet d'« accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières »

P21 ► Les revendications du SNTRS-CGT en matière de Loi de programmation de la recherche

Édité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT)

7, rue Guy Môquet Bât i 94800 VILLEJUIF
Téléphone 01 49 58 35 85
Mél : SNTRS-CGT@vjf.cnrs.fr
Web : <http://www.sntrs.fr>

ISSN 0180-5398_CP 0924S05392
Directrice de la publication :
Josiane TACK
Imprimé par nos soins
Périodicité : Bimestrielle



Josiane TACK
Secrétaire générale

ÉDITO

Loi de la Programation de la Recherche

Chère camarade, cher camarade,

Le premier ministre Édouard Philippe avait annoncé le 1^{er} février 2019 la volonté du gouvernement de proposer une loi pluriannuelle ambitieuse pour développer la recherche. Nous assistons au mois de novembre 2020 au dénouement de près de deux ans de « maturation » d'une loi devenue scélérate.

Dans le contexte des mouvements sociaux d'avant le confinement, le contenu de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) et ses orientations néfastes avaient déclenché parmi les personnels un puissant mouvement de protestation marquée par une journée d'action très suivie le 5 mars 2020.

Le 15 mars 2020, le gouvernement annonçait le confinement de la population.

Le Président de la république déclarait le 16 mars que les réformes en cours, notamment la réforme des retraites, étaient suspendues. Tout le monde aurait pensé que cela concernait aussi la LPPR ! Il n'en était rien ! En pleine crise sanitaire le gouvernement persiste et signe : le projet de loi doit aboutir en 2020.

La LPPR est devenue la LPR, la notion de programmation « pluriannuelle » a été perdue après la présentation du projet de loi au gouvernement au début de l'été.

Dans un contexte difficile de confinement et de déconfinement la mobilisation des personnels pour dénoncer ce projet de loi a permis d'organiser plusieurs actions post confinement.

Le 8 juillet a lieu la première action ESR post confinement et dernière avant la rentrée universitaire : « Un festival contre la LPR le 8 juillet ! » Avec prises de parole, musique, pique-nique... à Paris devant l'Esplanade Vidal-Naquet.

À la rentrée, un appel à se rassembler massivement le 21 septembre devant l'assemblée nationale à Paris est lancé au moment du débat parlementaire sur la LPR. Parallèlement au passage de la loi, un protocole d'accord sur l'amélioration des carrières et rémunérations des personnels est proposé aux représentants des personnels.

Ceci débouche sur la signature du protocole d'accord « carrière et rémunération » le 12 octobre à Matignon des syndicats « réformistes » en présence du premier ministre.

La ministre F. Vidal avait déclaré le 31 août à l'AEF « Je suis prête à travailler sur l'ensemble du protocole... et à signer un accord, qu'il y ait majorité ou non ». Ainsi, la ministre affirmait-elle qu'elle allait mettre en place le protocole « carrière et rémunération » avec ou sans signature majoritaire des syndicats !

Le SGEN-CFDT, l'UNSA et le SNPTES ont été signer en grande pompe ce protocole d'accord à Matignon en présence du premier ministre J. Castex et F. Vidal. Pourtant ils disent ne pas être satisfaits de ce protocole disant que les mesures proposées restent insuffisantes, que des points restent à clarifier et qu'ils restent toujours opposés à la loi de programmation de la recherche !

Pourquoi aller signer à Matignon alors que les discussions ont eu lieu au ministère de l'enseignement supérieur et la recherche, loin du premier ministre, si ce n'est pour acter le symbole hautement politique de cette signature qui scelle l'allégeance de ces syndicats « réformistes » à la politique du gouvernement ?

Non il n'était pas possible de signer ce protocole et dans le même temps proclamer être opposé à la loi de programmation de la recherche qui met en œuvre entre autres les chaires de professeur junior et les CDI de missions scientifiques.

Car le chantage du gouvernement reposait bien sur quelques améliorations salariales en contre partie de la signature du protocole qui légitime, aux yeux du gouvernement, le passage de loi. Les syndicats signataires portent une lourde responsabilité dans la légitimation de la ministre vue ce qu'in fine cette loi va révéler.

Le lendemain de cette signature, le 13 octobre, des manifestations pour exiger l'abandon du projet de loi de programmation de la recherche et les moyens nécessaires pour cette rentrée 2020 sont organisées. À Paris une manifestation a lieu en partant de Jussieu vers le Ministère.

Enfin le 28 octobre, un rassemblement devant le Sénat et une conférence de presse sont organisés, pour renouveler notre opposition à la LPR au moment de l'ouverture des débats au Sénat.

Le 9 novembre, après plusieurs mois de mobilisation dans des conditions très difficiles, le sort de la LPR est scellé.

Le choix du pire contenu possible a été acté. Une « commission mixte paritaire » (CMP) qui avait la responsabilité de trancher les points de désaccord persistant entre l'Assemblée et le Sénat a tranché. Seule une partie réduite de la loi était encore en discussion. Les chaires de professeur junior, les CDI de mission avaient été acceptés par les deux chambres. Il restait à trancher des amendements scélérats émanant des débats au Sénat. Le premier amendement subordonnant les libertés académiques à des valeurs politiques, l'autre créant un nouveau délit propre à l'enseignement supérieur, et le troisième court-circuitant littéralement le Conseil national des universités (CNU) de la majeure part des recrutements. Le Sénat avait aussi voté une programmation budgétaire sur sept ans au lieu de dix. La ministre aura pesé de tout son poids, pour qu'un accord sur le texte du projet de loi par la CMP aboutisse le 9 novembre.

Le processus parlementaire d'élaboration de la LPR est quasiment clos ce lundi 9 novembre. Le contenu de la LPR ne changera plus. Cette loi ne fait que parachever le mouvement enclenché par la LRU, et la droite sénatoriale, qui avait les clés de l'éventuelle opposition à ce projet de loi, le savait.

Le choix du pire contenu possible a été fait par la CMP.

Seul l'amendement n° 234, qui subordonnait les libertés académiques au respect des valeurs de la République, a été neutralisé.

Pour le reste, les pires choix ont été faits : la programmation budgétaire est à nouveau étalée sur dix ans. La mise à l'écart du Conseil national des universités (CNU) de l'ensemble des recrutements des professeur-es des universités et d'une part des recrutements des maîtres et des maîtresses

de conférences est maintenant actée. La CP-CNU venait de demander la démission de la ministre qui a soutenu cet amendement ! Car c'est bien la ministre qui, avec quelques présidents de grandes universités, veut la peau du CNU !

Mais la CMP a fait plus fort encore, elle ne s'est pas contentée de reprendre le désastreux amendement n°147, qui introduisait dans le code pénal une disposition nouvelle, propre aux établissements d'enseignement supérieur, sanctionnant d'une peine d'un an d'emprisonnement et de 7500€ d'amende, l'entrave aux débats tenus dans les locaux universitaires. Elle a fait bien pire car elle pénalise désormais « le fait de pénétrer ou de se maintenir dans l'enceinte d'un établissement d'enseignement supérieur sans y être habilité [...] ou y avoir été autorisé [...], dans le but de troubler la tranquillité ou le bon ordre de l'établissement ».

Le nouveau texte de la CMP prévoit même que lorsque ce délit « est commis en réunion, les peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende ».

Une telle disposition est une arme puissante entre les mains des chefs d'établissement, car punir d'un an d'emprisonnement le trouble à la tranquillité ou au bon ordre de l'établissement, **c'est la fin pure et simple des contestations sur les campus et la porte ouverte à toutes les dérives autoritaires. Cet article, en un mot, est scélérat.**

La commission mixte paritaire aura réussi à aller plus loin encore que le Sénat.

La loi de programmation de la recherche aura en définitive été une longue chute, étape par étape, vers bien pire que nous puissions l'imaginer. Ainsi le projet de loi qui avait pour but affiché d'octroyer des budgets pour la recherche, in fine porte atteinte aux libertés et altère gravement les statuts des personnels. Le sénateur Pierre Ouzoulias (CRCE, Hauts-de-Seine) déplore auprès d'AEF info le 9 novembre que « l'intention de départ du projet de loi débouche sur un texte qui n'a plus rien à voir et qui intervient sur les statuts des personnels » de l'ESR. Il annonce que son groupe, ainsi que le groupe socialiste du Sénat, saisiront le Conseil constitutionnel.

L P R

Pourquoi la LPR ?

L'innovation comme axe unique de la politique du Ministère

Depuis près de 20 ans les réformes se succèdent, toutes en faveur de l'innovation et du transfert technologique.

Nous avons eu en 1999 la Loi sur l'innovation de Cl. Allègre, puis en 2006 le Pacte pour la recherche, ensuite la 1^{ère} loi Libertés et Responsabilités des Universités (LRU) de V. Pécresse, suivie de la 2^{ème} LRU de G. Fioraso et maintenant voici la LPR de F. Vidal.

Pourquoi ces lois ? A quelles nécessités répondent elles ? L'innovation a également été accolée à l'intitulé du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Ces évolutions ne sont pas le fruit du hasard mais bien l'axe unique de la politique du Ministère.

En effet l'innovation est le moteur du profit des entreprises. « Dans le domaine économique, l'innovation se traduit par la conception d'un nouveau produit, service, processus de fabrication ou d'organisation pouvant être directement implémenté dans l'appareil productif et répondant aux besoins du consommateur. Elle se distingue ainsi de l'invention ou de la découverte par le fait qu'elle puisse être immédiatement mise en œuvre par les entreprises dans le but d'obtenir un avantage compétitif » (définition wikipedia).

Dans le système économique et social qu'est le capitalisme, le capitaliste doit accumuler plus de capital que ses concurrents pour éviter d'être absorbé par eux et si possible les absorber.

Ainsi l'innovation est au cœur de la compétition que se livrent les groupes capitalistes.

C'est elle qui permet d'accumuler plus de profit que la concurrence. En introduisant de nouveaux procédés de production, le capitaliste produit à moindre coût ce qui lui permet de vendre moins cher et d'obliger ses concurrents à s'aligner sur ses prix, ce qui diminue d'autant leur profit. La conception de marchandises d'une valeur d'usage supérieure à celles de la concurrence permet au capitaliste plus innovant d'accroître ses profits en évinçant la concurrence du marché.

Financer l'innovation par les contribuables pour accroître les dividendes des groupes privés

L'innovation, condition du profit, est le produit de la R&D ; mais la R&D est financée par le profit ce que réduit ce dernier d'autant. Pour résoudre la contradiction, l'État met son système de l'enseignement supérieur et de la recherche au service de la R&D des entreprises. Ainsi, une part de plus en plus importante des financements de recherche est pris en charge par l'État. De plus, la recherche par nature comprenant une part d'incertitude, autant faire assumer cette incertitude par la recherche publique.

La mondialisation ne cesse d'accroître la concurrence entre groupes privés, ce qui renforce le caractère décisif de l'innovation. Or la course aux profits et les besoins de financements de ces groupes s'amplifient, d'où l'asservissement sans fin de la recherche publique à l'innovation.

Un processus d'asservissement engagé il y a plus de 20 ans.

Un rappel historique permet d'éclairer la loi : 1999, 2006, 2007, 2010, 2013, 2018, sont les principaux jalons de cet asservissement.

La loi sur l'Innovation de 1999 facilitait déjà un rapprochement entre les laboratoires et les entreprises.

Elle offre aux chercheurs la possibilité de créer des start up au sein des laboratoires publics de recherche, de faciliter les passages des chercheurs du public dans le privé, de permettre aux organismes et aux universités de créer en leur sein des services d'activités industrielles et commerciales de droit privé (SAIC) et de pouvoir en vue de valorisation de la recherche fournir à des entreprises et à des personnes



physiques des moyens de fonctionnement, notamment en mettant à leur disposition des locaux des équipements et des matériels.

Le Pacte pour la recherche de 2006 créa l'ANR et l'AERES, conçus comme outils de pilotage de la recherche.

La création de l'ANR accompagnée de l'effondrement des crédits récurrents permit au Ministère de piloter les programmes de recherche par dessus les organismes. L'AERES est devenue l'instance de normalisation scientifique, par l'introduction de critères quantitatifs copiés sur ceux des entreprises, et de marginalisation des instances scientifiques des organismes.

La Loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités de 2007 a instauré une logique de concurrence entre universités.

En faisant miroiter à toutes les universités l'autonomie dans les domaines budgétaire et de gestion de personnels, cette loi conférait une logique d'entreprise aux universités qui les mettait de facto en concurrence puisqu'il leur était demandé par cette autonomie de monter dans les classements internationaux notamment celui de Shanghai qui repose uniquement sur la recherche. A cette fin la composition de leur Conseil d'administration était changée. Les collectivités territoriales et le patronat y ont fait leur entrée au détriment de la communauté universitaire.

Le Président de l'université n'est plus élu par les trois conseils statutaires mais par le CA. Ses pouvoirs ont été élargis notamment en matière de recrutement de personnels contractuels. La loi permettait aux universités d'être financées par des fonds privés, notamment par des fondations. Les pouvoirs des présidents d'université ont été étendus et la durée de leur mandat alignée sur celles de leurs conseils d'administration à leur service. Enfin la loi permettait aux universités d'être propriétaires de leurs biens immobiliers, donc responsables de leur entretien et financeurs des nécessaires extensions liées à l'ac-

croissement du nombre d'étudiants.

La loi Fioraso de 2013 a encore accru cette autonomie en trompe œil des universités.

Depuis, le ministère n'habilite plus les diplômés mais les établissements. Chaque établissement d'enseignement supérieur public et privé devait s'intégrer dans un regroupement territorial dont le chef de file était un établissement d'enseignement supérieur public. Ces regroupements pouvaient prendre la forme de fusion/association d'établissements ou la forme de Comue qui devaient être liés par contrat au ministère.

En parallèle, le programme investissement d'avenir (PIA) créé en 2010 par le gouvernement visait à faire des universités françaises des concurrentes des universités anglo-saxonnes.

Le premier programme PIA fut suivi de deux autres, un quatrième est en préparation.

Les initiatives d'excellence, Idex, Isite, ont consisté à regrouper sur un site plusieurs établissements d'enseignement supérieur et les laboratoires des organismes sur des thématiques.

La politique de ces pôles est assurée par la Direction de l'Idex et de l'Isite à travers notamment des appels d'offre internes. Aux Idex et Isites d'aller chercher des financements avec les entreprises régionales et les collectivités territoriales.

L'ordonnance du 12 décembre 2018 a permis aux regroupements territoriaux de l'ESR de constituer des établissements expérimentaux qui dérogent aux codes de l'éducation et de la recherche.

Toutes les composantes doivent à terme fusionner pour constituer une entité unique appelée « université de recherche ».

A partir de l'année prochaine les établissements expérimentaux pourront demander le statut de Grand Établissement qui leur permettra de ne plus être gérés par les règles de la Fonction publique.

La LPR ne fait que poursuivre et accentuer les profondes restructurations engagées depuis 1999 :

- territorialisation de plus en plus poussée de la recherche,
- effacement des organismes nationaux de recherche,
- pilotage des thématiques par le financement sur contrat,
- ciblage des financements vers la recherche finalisée et technologique,
- mise à disposition des personnels des laboratoires pour la R&D des entreprises,
- introduction d'une nouvelle forme de travail précarisé pour coller au mieux aux projets,
- création d'une procédure de recrutement précoce pour des chercheurs orientés innovation.

Toute la recherche publique doit travailler à la compétitivité des entreprises.

Le monde de l'entreprise est celui de la compétition sans limite, de l'instabilité permanente. Pour nos gouvernants, il est celui du monde moderne, de la remise en cause permanente gage de l'efficacité. Ce monde est devenu celui de la recherche.

Alors que la recherche demande du temps de la stabilité, son asservissement à la compétitivité des entreprises l'entraîne dans un maelström de recomposition permanente, source d'inefficacité, de gâchis et de mal être au travail.

Comme dans le privé, les personnels sont là pour obéir et produire des résultats le plus vite possible et pas pour autre chose.

La loi de programmation pour la recherche (LPR) : Un panel d'outils pour mettre la recherche publique au service du capital

L'enjeu la LPR est de relancer la compétitivité des grandes entreprises en externalisant la recherche et développement (R&D) vers les laboratoires de la recherche publique ; leur permettant ainsi d'acquérir des parts du marché mondial grâce à des produits innovants de haute technologie.

L'article précédent permet de comprendre comment les gouvernements successifs ont restructuré la recherche publique du pays afin que les laboratoires fassent coller au mieux leurs projets de recherche à ceux de la recherche privée.

La LPR est une nouvelle étape de ce processus de pilotage de la recherche publique et de ses personnels.

Sous couvert de nouveaux droits pour les agents ou de moyens supplémentaires attribués à la recherche, le gouvernement incite à un asservissement de la recherche aux intérêts des grandes entreprises privées.

Pour parvenir à ces fins, la loi renforce le pilotage des thématiques via l'examen systématique des programmes de recherche avant d'assurer leur financement et elle abaisse les barrières entre emploi public et emploi privé. La main d'œuvre nécessaire à l'exécution des programmes de recherche est systématiquement finan-

cée sur les budgets des contrats et son recrutement limité à la durée du contrat.

Seuls les cadres sont embauchés sur des postes plus stables de fonctionnaires afin d'assurer la gestion et stabiliser un tant soit peu le système.

Inciter les personnels à transférer le fruit de leur travail issu de la recherche publique, au profit d'intérêts privés.

Le texte annexe précise le cadre d'application de la loi « les dispositions de la « loi Allègre » de 1999 sont élargies pour ouvrir le champ de situations où les personnels de la recherche publique peuvent être autorisés à apporter leur concours à une entreprise valorisant des travaux de la recherche publique. Plusieurs autres dispositions facilitent les mobilités public-public et public-privé des personnels de la recherche, et ouvrent largement les possibilités de cumul d'activités à temps partiel, par exemple entre un laboratoire public et une entreprise ». « Toutes ces actions soutenues dans le cadre de la LPR permettront donc de renforcer les capacités d'innovation et la compétitivité des entreprises françaises en augmentant leurs interactions avec la recherche publique ».

La loi préconise aussi de récompenser l'engagement des travailleurs de la recherche dans les entreprises.

Cela se traduit, en particulier, par une ouverture très large des possibilités de cumul d'activités à temps partiel entre les établissements de l'ESR et les entreprises, par des primes, des avancements de carrière. Pour ne pas interrompre des appels à projets stratégiques, les porteurs à projets pourront repousser l'âge de la retraite, jusqu'à 5 ans.

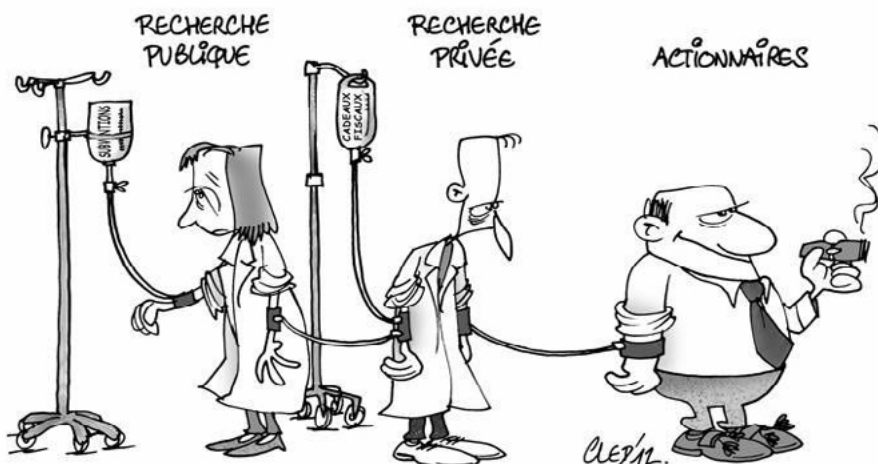
LES ALLERS-RETOURS PUBLIC/PRIVÉ



Piloter les programmes de recherche vers les secteurs dits porteurs

« Leur mise en œuvre sera articulée avec celle des autres programmes et actions mis en place par le gouvernement, notamment avec les stratégies de transition (écologique, énergétique, numérique, etc.), le Pacte Productif 2025, les grands défis d'innovation de rupture et les autres actions soutenues dans le cadre des programmes d'investissement d'avenir (PIA) et les actions d'investissement dans le domaine de l'innovation portées par BpiFrance ».

Le Pacte productif définit dix marchés prioritaires : l'idée est de concentrer les moyens de la recherche sur des « chaînes de valeur stratégiques » définies par « la qualité de la base industrielle en France, la situation du marché et les performances de notre recherche ». En clair, il s'agit de concentrer les moyens sur l'innovation et à certains secteurs rentables décidés par les grands groupes en



accord avec le gouvernement, au détriment d'une recherche dont les thématiques sont décidées par les scientifiques dans le cadre d'une politique nationale de recherche validée par le



Parlement.

Le texte en annexe qui donne le cadre d'application de la loi renforce l'emprise de l'agence d'évaluation HCERES sur les stratégies scientifiques des établissements en dégagant des axes stratégiques (définis dans le même texte par ceux du pacte productif et le PIA) sur lesquels les établissements devront affecter spécifiquement des moyens pour les soutenir. L'article 10 de la LPR renforce encore le pouvoir de l'HCERES en lui conférant le statut de « autorité publique indépendante ».

Mettre en concurrence les laboratoires de recherche

Le financement sur appels à projets est délibérément privilégié avec l'augmentation du budget de l'Agence Nationale pour la Recherche (ANR). Pour nos gouvernants, la compétition et la concurrence à tous les niveaux est un mode de gestion des personnels pour les maintenir sous une pression permanente quitte à provoquer une souffrance généralisée au travail, à asphyxier la créativité des équipes et à déroger à l'éthique scientifique.

La logique d'entreprise transposée aux établissements publics de recherche et d'enseignement supérieur

Une disposition majeure du texte de loi est la mise en place généralisée de nouveaux établissements territoriaux qui regroupent l'ensemble des laboratoires publics et des formations sur un territoire. Ces établissements

pourront amplement déroger aux règles des codes de l'éducation et de la recherche leur permettant d'acquiescer les modes de gestion du secteur privé. Les statuts de chacun d'eux et de leurs établissements-composantes pourront être modifiés par simple décret ministériel. Ces établissements seront en prise directe avec les entreprises locales et seront aussi dépendants des financements des collectivités territoriales.

Attaque des statuts des chercheurs et d'enseignants-chercheurs

Pour recruter des chercheurs sur des profils d'experts en innovation, la loi prévoit la mise en place d'un système de tenure track à la française c'est-à-dire une procédure dérogatoire au statut du corps des directeurs de recherche (DR) et de professeurs des universités (PU).

Un établissement (une université, un organisme de recherche,...) pourra recruter par voie contractuelle un titulaire d'une thèse pour une période de 3 à 6 ans, puis procéder à sa titularisation dans le corps des DR ou des PU, le lauréat signant alors « un engagement à servir » dont la durée n'est pas précisée.

Cette procédure enclenche une véritable attaque du statut de fonctionnaire puisqu'un quart des recrutements de DR et PU pourra passer par cette voie. C'est la mise en extinction programmée des corps de chargé de recherche et de maître de conférences.

Pour éviter toutes réclamations de la part de candidats s'estimant maltraités, la loi prévoit de limiter les recours contentieux en matière de recrutements des chercheurs et des enseignants.



Précariser pour asservir la main-d'œuvre et faire entrer les entreprises dans les laboratoires

Un contrat doctoral et des post-docs de droit privé sont créés sous la tutelle des seules entreprises et sans aucun encadrement légal autre qu'un vague renvoi à un décret en Conseil d'État. Les mesures d'encadrement des CDD prévus par le code du travail sont inapplicables à ces post-docs.

Des CDI de mission scientifique sont mis en place avec pour objectif de contourner la règle de la transformation obligatoire en CDI des relations contractuelles d'une durée supérieure à six ans qui est une obligation européenne. La panoplie des contrats s'agrandit à côté des « CDI de chantier ou d'opération » déjà applicable dans un certain nombre d'établissements publics de recherche et de fondations depuis la loi PACTE. En plus d'éviter d'avoir à CDIser, la loi crée un contrat d'embauche aux conditions de rupture très souples pouvant être rompu dès la fin du projet.

Un ensemble de mesures bien corrompues

Une ouverture forte du recours à l'enseignement à distance ouvre la porte à l'intégration d'entreprises diverses et variées de formations privées qui auront des consécutions néfastes sur les missions de service public de l'enseignement supérieur. Cela s'accompagne d'une liste importante d'habilitations à légiférer par voie d'ordonnances, en particulier s'agissant des établissements d'enseignement supérieur privés.

La loi ouvre ainsi un nombre considérable de champs aux appétits des grands groupes.

La LPR est bien plus qu'une loi de programmation. Elle amplifie la dérégulation de l'ESR initiée avec la loi sur l'Innovation de 1999, et poursuivie le Pacte pour la Recherche de 2006, la LRU de V. Pécresse de 2007, la LRU de G. Fioraso de 2014.

La LPR : Cibler les financements pour mieux piloter la recherche publique vers la recherche finalisée et technologique

La partie budgétaire de la loi pluriannuelle pour la recherche (LPPR) se circonscrit à 2 articles. Mais un texte annexe précise comment seraient alloués les crédits sur les 10 ans à venir, notamment les 4,8 milliards d'euros (Md€) de crédits supplémentaires. Précisons les choses.

La loi recommande d'augmenter les crédits des programmes 172, 193 et 150 par paliers de 400 millions € (M€) en moyenne jusqu'à la fin du quinquennat Macron,

puis plus vite pour atteindre les 4,8 milliards € de plus par an en 2030. Mais rien n'oblige le parlement à suivre cette recommandation lors des votes annuels de loi de finance. La crise de 2007-2008 nous a montré que les crédits des opérateurs de l'État et des services publics servaient de variables d'ajustement des dépenses publiques.

Quelle est la réalité de l'effort ?

L'augmentation de crédits budgétaires pour le programme 172, 193 et 150 consentie par Bercy devrait atteindre les 4,8 Md€ en 2030. Toutefois, l'engagement réel du gouvernement actuel à travers le budget pour 2021 est en-deçà des effets d'annonce. Ainsi :

- +224M€ sont prévus pour le programme 172 sur lesquels il faut prélever +149M€ pour l'Agence nationale de la recherche (ANR) ;
- +165M€ sont aussi prévus pour le programme 150 où émerge la recherche universitaire ;
- Le financement de la recherche spatiale serait grevé de 285 M€ en compensation de la contribution française à l'Agence spatiale européenne pour apurer la dette fran-

çaise et financer les engagements de notre pays sur le programme Ariane 6.

L'effort global pour la recherche publique est donc plus que mesuré pour l'année à venir!

Déjà la simple compensation de l'inflation évaluée sur les trois dernières années correspond à environ 150 M€ par an. Les revalorisations de salaires promises par la ministre pour les primes s'élevaient à 92 M€ par an. Que restera-t-il pour faire de la science ? La hausse de crédits prévue pour 2021 n'est pas un signe positif pour les années à suivre.

Un soutien accru à la recherche sur appel à projets via l'ANR... dans dix ans

Le texte annexe est clair: « *A travers la LPR, l'État entend insuffler une dynamique nouvelle à la recherche française. Pour ce faire, en complément des financements « de base » des laboratoires, dont les montants seront augmentés de 10 % d'ici à 2022, le financement par appels à projets est un outil majeur et l'Agence nationale de la recherche (ANR) sera l'opérateur principal sur lequel s'appuyer efficacement pour développer ces financements* ».

La mission interministérielle recherche et enseignement supérieur (MIREs) regroupe l'ensemble des crédits prévus pour la recherche et la formation supérieure. Des 7 programmes « recherche » de la Mires,

le programme 172 « Recherche pluridisciplinaire » est celui qui concentre la plus grande partie des crédits. Pour l'essentiel, il est destiné à verser la subvention pour charge de service public (SCSP) aux grands instituts nationaux de recherche et aussi les crédits de l'Agence nationale de la recherche (ANR). Seul le Centre national d'études spatiales (CNES) n'entre pas dans son périmètre, mais dans celui du programme 193.

Là aussi l'effort n'est pas à la hauteur des ambitions affichées.

Le budget de l'ANR est censé s'accroître de 1 Md€/an d'ici 2027, mais en attendant elle se verra attribuer 149M€ en 2021 et 293M€ en 2022.

Selon le document annexe, le plan de relance du gouvernement prévoit d'augmenter le budget des appels à projet (AAPG) de l'ANR de 400M€ durant 3 ans (2021-2023) ce qui amènera le budget d'intervention de l'ANR de 518M€ à 953M€. Mais ce n'est pas « gratuit », le plan de relance précise que ces financements amplifieront le soutien aux projets de jeunes chercheurs ainsi que des « actions de recherche technologique et partenariale » !!!!

Cette dotation supplémentaire devrait permettre (jusqu'en 2023 ?) une hausse du taux de succès de 6 points (supérieur à 22% ?), il est certain que la majorité des équipes au sein des laboratoires attendra encore longtemps les financements de l'ANR dont le préceptif (au moins 25 % sur la période 2021-2022) est censé assurer le fonctionnement de base du laboratoire. Il



pleut toujours là où c'est mouillé. Au cours des trois dernières années, la hausse des SCSP (subventions pour charge de service public) des organismes de recherche a essentiellement permis de financer les mesures associées au protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations ».

Mais depuis des années, les organismes nationaux de recherche (comme les universités) sont en sous financement chronique.

Pour exemple, l'augmentation des salaires au cours de la carrière des agents ou le « glissement vieillesse technicité, GVT » n'est toujours pas financée par l'État. Le « solde » du GVT représente pour les 6 établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST : CNRS, Inserm, Inrae, IRD, Ined, Inria,) un montant d'environ 30 à 50 M€ par an. Les organismes de recherche ont compensé l'insuffisance de leur budget par des suppressions d'emplois – avec une diminution de l'ordre de 3 000 ETPT sur la période 2012-2017 et sur le seul périmètre des EPST.

La hausse de crédits prévue pour le programme 172 hors ANR et programme 150 (+75M€ en 2021, et 266 M€ en 2022) ne permettront pas aux organismes nationaux de retrouver les capacités de développer leur propre stratégie scientifique ni de renforcer les effectifs de leurs personnels sur des emplois protecteurs de la Fonction publique.

Cela oblige les scientifiques à se tourner vers les financements sur projets, qu'ils proviennent de l'ANR, de l'Union européenne, du Programme d'Investissements d'Avenir (PIA) ou de contrats avec les entreprises ou les collectivités territoriales. Les organismes sont à la merci des politiques de sites perpétuées par la LPR.

Un soutien accru aux financements de la recherche publique hors contrôle des scientifiques et du parlement.

La mise en œuvre des actions soutenues dans le cadre de la LPR « sera articulée avec celle des autres programmes et actions mis en place par le gouvernement, notamment avec les stratégies de transition (écologique, énergétique, numérique, etc.), le Pacte Productif 2025, les grands défis d'innovation de rupture et les autres actions soutenues dans le cadre des programmes d'investissement d'avenir (PIA) et les actions d'investissement dans le domaine de l'innovation portées par BpiFrance ».

Loin de constituer des montants anodins, les financements portés par les Programmes d'investissement d'avenir (PIA) sur le secteur de la recherche représentent désormais 1,055Md€, soit près de 7% des crédits budgétaires de la mission « Recherche ».

Ces financements se substituent aux financements « classiques », qui auraient dû être dégagés de manière pérenne. (Rapport du Sénat sur le projet de la loi de finances de 2020: Recherche et enseignement supérieur).

2), 192 (actions 2 et 3) et 150 (actions n° 6 à 12 hors titre 2).

Le Fonds pour l'innovation et l'industrie (FII) est doté de 10 Md€, issus des cessions d'actifs d'Engie et de Renault (1,6 Md€) et du bénéfice des actions d'EDF et de Thalès (environ 8,4 Md€), le tout géré par BPIFrance. Le rendement du Fonds est de 2,5 %, il génère 250 M€ par an.

Les revenus de ce fonds sont utilisés pour 70 M€ d'aides aux start-ups deep tech, 120 M€ pour le financement des Grands défis d'innovation de rupture pour financer des secteurs à forts enjeux technologiques et 60 M€ pour le soutien des filières stratégiques (plan Nano 2022, plan batteries électriques).

Le crédit d'impôt recherche (CIR) - dont le coût est évalué à 6,5 milliards d'euros pour 2020 - constitue de très loin, la principale dépense fiscale des crédits du budget de l'État et donc de financements indirects alloués à la recherche partenariale que veut renforcer la LPR.

Si ses effets sur la R&D des entreprises sont loin d'être probants par contre son coût augmente chaque année tout en utilisant les forces de la recherche publique.

La recherche sur contrat implique des emplois sur contrats

Evolution de la part des crédits budgétaires et extrabudgétaires consacrés à la recherche à périmètre courant				
(en million €)				
	LFI 2018	LFI 2019	LFI 2020	Evolution 2020/2019
Périmètre « recherche » 32(*) de la Mire	14831,54	15154,24	15464,22	2,0%
PIA 3 - programme 421	142,5	435,00	435,00	104,0%
PIA 3 - programme 422	227,0	433,00	620,33	43,3%
Total PIA	396,5	645,50	1055,33	63,5%
Part du PIA sur les crédits budgétaires « recherche »	2,5%	4,3%	6,8%	5,8%

*Le périmètre recherche inclut les dépenses des programmes "recherche" : 172, 193, 190, 191 et 186 et la part recherche des programmes 142 (action

Le projet annonce, d'ici 10 ans, la création de 5200 emplois payés sur les subventions pour charges de service public. Mais ces postes ne seront

L'ART DÉLICAT DE LA COMMUNICATION



pas tous de fonctionnaires, une partie des contractuels notamment les nouveaux CDD et CDI créés par la LPR dans les articles 4 à 6 seront inclus dans cette enveloppe. « Outre cette évolution prévue pour les effectifs sous plafond, l'accroissement prévisionnel entre 2020 et 2030 des effectifs contractuels hors plafond des établissements de l'ESRI s'élève à 15000 environ ».

Pour faire avaler les pré-recrutements de directeurs de recherche et de professeurs d'université via la voie contractuelle, la Ministre annonce que pour chaque recrutement de « tenure tracks » un chargé de recherche ou un maître de conférence sera promu.

Mais, sans augmentation de la masse salariale comment remplir cette promesse si ce n'est en prenant sur les autres recrutements ?

Rappelons que la Direction du CNRS et le Ministère ont refusé en 2018 de maintenir l'ouverture de 50 postes de chargés de recherche soit 3 M€ de masse salariale sur des postes pérennes.

Analyse :

Le gouvernement met en place des plans de relance pour venir au secours des grands groupes français sans aucune contrepartie en échange.

Pour cela, nos gouvernements n'ont aucune réticence à plomber les finances publiques en augmentant la dette publique de centaines de milliards d'euros (Mds€).

Par contre quand il s'agit de mettre des crédits sur les services publics ou la recherche fondamentale, c'est l'austérité budgétaire tout en exigeant que les crédits contribuent à la compétitivité de ces mêmes grands groupes.

C'est la logique du pacte productif qui est aussi celle de la LPR.

L'austérité budgétaire qui affecte les organismes nationaux de recherche (EPST et EPIC), les universités depuis des années n'a pour but que de les piloter.

Même si le résultat de ce pilotage projet par projet, individu par individu induit de telles contraintes financières, administratives, qu'il asphyxie la recherche publique.

En même temps que les laboratoires publics sont sous la contrainte budgétaire, nombre de grands groupes ferment des centres de recherche en France et investissent peu dans la R&D et cela malgré la multitude d'aides que l'État met à leur disposition.

Cela semble être paradoxal de mettre ainsi l'avenir du pays en danger, mais il faut dire que les coûts de la R&D

sont non seulement importants mais de plus ils sont risqués. Ce qui explique que les grands groupes rechignent à investir s'ils n'ont pas l'assurance de récupérer une plus-value avec un taux de rentabilité des plus compétitifs.

Mais qu'à ne cela tienne, les politiques gouvernementales depuis une vingtaine d'années le font à leur place. Elles font le choix de financer la R&D des entreprises par des avantages fiscaux (CIR, CICE, prêts bancaires ...) et en développant la recherche dite partenariale public/privé, autre leitmotiv de la LPR.

Il devient banal si ce n'est automatique d'associer, la recherche, l'innovation et le développement économique.

Pourtant l'innovation n'est ni le but, ni le résultat direct de la recherche fondamentale qui reste avant tout le développement des connaissances dans tous les domaines de la science.

Réaffirmer cette priorité évite de tomber dans le piège d'une vision utilitariste dans laquelle ne serait digne d'être soutenue et financée que la recherche susceptible de déboucher sur des produits à mettre sur le marché (le plus rapidement possible) ou bien de répondre à des questions ciblées de la société.

D'autre part, la recherche fondamentale doit être financée par l'État puisqu'elle a pour principale vocation à produire les connaissances scientifiques nécessaires à la compréhension du monde qui nous entoure et au développement économique, social et culturel de l'Humanité.

Cette finalité n'est pas celle d'une entreprise qu'elle soit publique ou privée, son premier objectif est d'être rentable.

Que les connaissances scientifiques les plus avancées doivent être transférées vers l'innovation est une nécessité.

Que la recherche dite académique puisse être l'instigatrice d'innovations, y compris en collaboration avec des entreprises, c'est une autre évidence.

Mais telle n'est pas la finalité de la recherche publique, ni son critère d'évaluation.



Focus 1 : les dispositifs au profit du pilotage et de l'innovation

L'article intitulé « La loi de programmation pour la recherche (LPR) : un panel d'outils pour mettre la recherche publique au service du capital » analyse clairement les objectifs poursuivis par la LPR.

L'objet de cet article est d'illustrer ce propos en mettant en exergue les dispositifs mis en avant par cette loi pour permettre le pilotage de la recherche et son asservissement au profit de l'innovation.

La LPR entend selon leurs auteurs « insuffler une dynamique nouvelle à la recherche française ».

Le texte de l'annexe de la loi est particulièrement explicite sur la finalité poursuivie. Il s'agit de « *Densifier les relations de la recherche publique avec les entreprises ... La France attend en retour, un accroissement de la contribution de la science à la compétitivité des entreprises (petites, moyennes et grandes) et à la création de valeur et d'emplois* ».

« Renforcer l'impact de la recherche et de l'enseignement supérieur sur l'innovation, au service de la société et des entreprises, reste une priorité majeure du Gouvernement ».

Il faut donc « *augmenter très significativement l'ampleur et la profondeur des interactions entre recherche publique et les entreprises ... simplifier fluidifier et accélérer le transfert des savoir-faire et des technologies vers les entreprises afin de révéler tout le potentiel de recherche partenariale et d'innovation de l'ESRI* »

L'objectif est d'amener par toute une série de mécanismes les laboratoires du public à travailler avec et pour le privé.

Dans ce but :

- La création d'un contrat doctoral dans le code du travail doit permettre le recrutement de docteur par les entreprises
- Les dispositions de la loi Allègre de 1999 sont élargies pour permettre aux personnels de recherche d'apporter leur concours aux entreprises (voir l'article Focus 2 page 12)
- Une part importante des moyens nouveaux apportés par la LPR sera dédiée à l'innovation. Les établissements auront pour priorité de contribuer à accroître la création de start-up de haute technologie de façon à atteindre l'objectif de 500 créations par an à partir 2030. Les moyens supplémentaires seront dévolus à la maturation et à l'accompagnement des projets.
- Les organismes de recherche universités et écoles doivent tendre leur effort pour augmenter l'efficacité et l'agilité du transfert des connaissances et des technologies de la recherche publique vers les entreprises. Pour ce faire 15 pôles universitaires d'innovation (PUI) seront labellisés. Leur fonction : mettre en place au niveau d'un grand site universitaire, une organisation rendant plus lisible aux entreprises l'offre de transfert de connaissances et de technologies et de faciliter les partenariats public-privé entre les différents partenaires. Il s'agit d'organiser de manière opérationnelle les échanges entre les entreprises du

territoire et tous les acteurs du site engagés dans les activités de transfert universités, organismes, écoles, Satt, IRT, incubateurs, etc.

- Le nombre de conventions Cifre sera augmenté de 50% d'ici 2027. Le nombre de chaires industrielles pour soutenir l'investissement en R&D du secteur privé financées par l'ANR sera doublé. Idem pour le programme « Labcom » financé et géré par l'ANR (laboratoire commun entre un laboratoire public et une PME ou une ETI).
- Le financement incitatif à la création des laboratoires Carnot sera plus que doublé.
- Les liens entre les plate-formes technologiques publiques et les PME et les ETI seront renforcés.
- Un nouveau dispositif de « Convention industrielle de mobilité en entreprise des chercheurs (Cimec) » sera lancé afin de favoriser la mobilité des chercheurs et enseignants chercheurs désireux de travailler à temps partiel en entreprise dans le cadre d'un accord de partenariat entre un laboratoire public et une entreprise.

Tous ces dispositifs devront s'articuler avec le Pacte productif, les stratégies de transition écologique, énergétique, numérique, ... ainsi qu'avec les grands défis d'innovation et de rupture soutenus dans le cadre des Programmes d'Investissement d'Avenir.

« Les nouveaux programmes d'investissement d'avenir devront financer les programmes prioritaires de re-

cherche et soutenir les actions ciblées de formation, de recherche et d'innovation liées aux axes prioritaires qui seront retenus pour répondre aux enjeux de transition de l'économie et de la société ».

L'augmentation du financement de base des laboratoires prend la forme d'une augmentation du préceptif des contrats ANR qui sera reversé aux établissements qui le reverseront aux laboratoires.

Le financement par appels à projet sera un outil majeur et l'ANR l'opérateur principal.

Pour le gouvernement « le financement par appels à projets est un vecteur puissant d'un réinvestissement dans la recherche et l'innovation ».

Les programmes prioritaires de recherche (PPR) pilotés par le MESRI et d'autres ministères seront poursuivis et amplifiés notamment dans le cadre du Pacte productif.

Il s'agit d'orienter la recherche publique sur les 10 marchés émergents jugés prioritaires par le Conseil de l'Innovation (voir BRS 510 mai 2020 p. 20-23).

Rappelons que pour le Conseil stratégique de l'Innovation dans lequel siège le PDG du CNRS, la faible interaction entre recherche publique et recherche privée est due au non alignement des thématiques de la recherche publique sur celle de la recherche privée.

Quant au CIR, il est appelé à croître.

Il constitue un « outil central » de soutien à la R&D des entreprises dit sans rir le rapport annexe de la loi.

Avec tout cela, il n'y a plus beaucoup de place, c'est un euphémisme, pour la recherche fondamentale. Quelle importance ! L'essentiel n'est pas là.

Dans la lutte mondialisée que se livrent les groupes capitalistes, tout l'ESR doit être au service des groupes capitalistes à base française.

LES GRANDS DÉFIS



Focus 2 : la mise à disposition des personnels des laboratoires de recherche publique pour la R&D des entreprises.

L'article intitulé « La loi de programmation pour la recherche (LPR) : un panel d'outils pour mettre la recherche publique au service du capital » analyse clairement les objectifs poursuivis par la LPR. L'objet de cet article est d'illustrer ce propos en mettant en exergue les dispositifs incitant les personnels à travailler pour le secteur privé.

Le cadre dans lequel devra s'appliquer la LPR est explicité dans l'annexe à la loi : relancer la compétitivité des grandes entreprises en externalisant la recherche et développement (R&D) vers les laboratoires de la recherche publique.

Les objectifs de la LPR qui doit répondre à trois urgences selon le gouvernement :

- « augmenter très significativement l'ampleur et la profondeur des interactions entre la recherche publique et les entreprises ;
- simplifier, fluidifier et accélérer le transfert des savoir-faire et des technologies vers les entreprises afin de révéler tout le potentiel de recherche partenariale et d'innovation de l'ESRI ;
- et favoriser la création de nouveaux leaders industriels fondée sur les découvertes et technologies de rupture issues de la recherche, comme d'autres pays l'ont fait, mieux que nous, depuis deux ou trois décennies ».

Pour cela, « les dispositions de la « loi Allègre » de 1999 sont élargies pour ouvrir le champ des situations où les personnels de la recherche publique peuvent être autorisés à apporter leur concours à une entreprise valorisant des travaux de la recherche publique. Plusieurs autres dispositions

facilitent les mobilités public-public et public-privé des personnels de la recherche, et ouvrent largement les possibilités de cumul d'activités à temps partiel, par exemple entre un laboratoire public et une entreprise ».

La LPR poursuit la logique de la loi Allègre et de la loi Pacte. Et donc plusieurs articles ouvrent grand la porte de la recherche dite « partenariale » avec les entreprises en facilitant les mobilités public-privé.

Inciter à créer des start-ups (Article 13).

Les personnels de la recherche publique sont autorisés à participer en qualité d'associé ou de dirigeant, à une entreprise ou à la création d'une entreprise, « dont l'objet est d'assurer la valorisation de travaux de recherche et d'enseignement ». Cette possibilité se « limite » actuellement aux travaux réalisés dans l'exercice de leurs fonctions de recherche et d'enseignement. Ce ne serait plus le cas.

Faciliter le cumul d'activités (Articles 13 et 14)

Ces articles ouvrent un large champ de dérogations à l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative. Il rend possible le cumul d'activités à temps partiel pour des personnels de l'ESR, de la fonction publique hospitalière entre les organismes publics de recherche, les établissements d'enseignement supérieur, les fondations reconnues d'utilité publique exerçant des activités de recherche, d'enseignement supérieur ou d'innovation technologique, et les entreprises.

Complément de rémunération sans encadrement (Article 14)

Ces activités effectuées en extra pourront donner lieu à un « complément » de rémunération. Aucun encadrement n'est prévu à cette disposition.

S'affranchir des demandes d'autorisation préalable de cumul d'activité.

L'article 19 de la LPR réduit considérablement la démarche d'autorisation préalable de cumul d'activité, une simple déclaration suffira pour les activités jugées « accessoires ». Les établissements pourront n'examiner de façon approfondie que les seuls formulaires d'information préalables présentant un enjeu qu'ils estiment important, notamment déontologique.

Promouvoir les carrières des agents en détachement ou mis à disposition d'entreprises.

L'article 8 concerne les personnels détachés ou mis à disposition d'entreprises. Il s'agirait de leur permettre de bénéficier d'un avancement de grade dans leur corps d'origine, suite à la réussite d'un concours, d'un examen professionnel ou au titre de la promotion au choix, sans que leur mise à disposition ou leur détachement ne prenne fin.

Prolonger la carrière des porteurs de projets au-delà de la retraite (Article 9)

Dans l'article 9, les porteurs de projets, selon les priorités thématiques établies par décret, pourront assurer la continuité de leurs fonctions au-delà de la limite d'âge jusqu'à son achèvement, dans la limite de cinq ans.

Analyse :

La loi Allègre de 1999 donnait l'opportunité aux chercheurs de créer des start-up en parallèle de leur emploi dans un laboratoire public. Avec la loi

Ils passent du public au privé et inversement



Pacte de mai 2019, les personnels de la recherche publique n'ont plus besoin de passer devant une commission de déontologie pour monter une entreprise privée. Ils peuvent travailler à temps partiel dans le laboratoire tout en exerçant le reste du temps dans l'entreprise qu'ils ont créée. Cela n'a pas cependant convaincu puisque depuis 2000, seulement 230 fonctionnaires chercheurs auraient demandé l'autorisation pour créer leur entreprise.

Autre possibilité ouverte par la loi Pacte : apporter son expertise scientifique à une entreprise pour mettre sur le marché les résultats de sa recherche et cela jusqu'à 50 % de son temps tout en conservant intégralement sa rémunération d'agent public.

Les agents publics sont également autorisés à conserver, à vie, jusqu'à 49 % des parts de l'entreprise. Ces dispositifs restent cependant peu utilisés comme quoi cette marche forcée vers l'entreprise ne suscite pas l'enthousiasme des personnels de la recherche publique.

Avec la LPR, le gouvernement, aux petits soins pour le patronat, persiste dans la volonté d'abolir les frontières entre public-privé.

Elle instaure une réorganisation structurelle des laboratoires publics et une politique d'encadrement des personnels de la recherche pour les inciter à travailler pour les entreprises.

La simplification des procédures administratives a bon dos pour justifier

l'imprégnation de plus en plus forte d'intérêts privés dans les laboratoires publics. Où se place la notion de conflit ou prise d'intérêt dans ce système ?

Sur quel pied danser quand on a l'un des pieds dans son propre business et l'autre pied dans un laboratoire sensé œuvrer à une mission d'intérêt public ?

Chacun défendant les intérêts de sa « petite entreprise », cela ne peut que dégrader les liens de coopération nécessaires au fonctionnement de la recherche.

L'insuffisance des salaires indiciaires et le blocage structurel des carrières sont un moyen de pression très efficace.

Ainsi l'octroi, de primes d'intéressement, de promotions et la volonté d'axer la revalorisation des rémunérations sur le régime indemnitaire participent de cette volonté d'acculer les personnels vers la recherche partenariale.

Force est de constater que l'effort de recherche en France régresse depuis 2015.



**S'il faut noter
l'insuffisance des
financements publics
depuis 10 ans, celui-
ci est de plus en plus
canalisé vers les besoins
en R&D.**

Si les entreprises réalisent près de 65% des dépenses intérieures de R&D, elles n'en financent que 61%. Ce manque d'investissement des entreprises dans la R&D est parfai-

tement occulté par le projet de loi. La France est ainsi le premier pays de l'OCDE pour le niveau des aides fiscales et publiques apportées à la R&D des entreprises mais elle se caractérise aussi par un faible niveau de dépenses R&D privées. L'effort de recherche privé français est inférieur d'un tiers à l'effort privé allemand.

**La recherche
publique ne peut être
subordonnée aux
besoins des entreprises.**

Il est nécessaire de redonner la liberté de recherche aux scientifiques par une part majoritaire de financements récurrents et aussi en préservant le recrutement des personnels sur un statut protecteur de fonctionnaire.

Cela passe aussi par des rémunérations à la hauteur des qualifications et un déroulement de carrières qui reconnaissent l'importance des missions de la recherche publique.



Focus 3 : la précarisation des personnels de la recherche

Les outils déployés par la loi de programmation de la recherche pour permettre son pilotage au profit des intérêts des multinationales ont été précédemment décrits (voir l'article intitulé « La loi de programmation pour la recherche (LPR) : un panel d'outils pour mettre la recherche publique au service du capital »).

La précarité fait partie de ces outils. Elle limite la capacité de résistance des personnels. Les formes d'emploi précaires constituent autant de leurres à celles et ceux pour qui la recherche est leur véritable vocation, et les privent de leur liberté de recherche.

Pour illustrer ce propos, attachons nous aux modifications portées par la LPR avec la création des contrats doctoraux et post-doctoraux de droit privé, les faux CDI dits de mission scientifique.

Le contrat doctoral de droit privé

Sous prétexte que « l'attractivité du doctorat a régressé dans notre pays depuis 2009, les nouvelles entrées en doctorat passant de près de 20 000 à moins de 17 000 », la loi prévoit d'offrir aux entreprises la tutelle du doctorat.

La LPR veut instaurer un contrat de travail de droit privé et à durée déterminée (CDD) appelé « contrat doctoral » de droit privé (article 4, I) où l'encadrement des doctorants serait sous la responsabilité exclusive des entreprises.

Ces CDD s'adressent aux salariés à qui les entreprises confient « des activités de recherche » sans autre précision. Ce CDD rompt avec la logique tripartite de la thèse prévue par la convention CIFRE c'est-à-dire l'association d'une entreprise, d'un doctorant et d'un laboratoire sur un projet de recherche. En effet, le docteur de droit privé sera sous l'unique tutelle de l'entreprise, le laboratoire en étant exclu. Quels droits et les obligations auront les écoles doctorales vis-à-vis des travaux de recherche effectués dans le cadre de ces « thèses de droit privé » ?

**La loi ne précise ni la
durée de référence, ni
la durée minimale des
contrats doctoraux de
droit privé.**

C'est une régression par rapport aux contrats CIFRE de 3 ans et aux

contrats doctoraux de droit public. Rien n'est dit sur la revalorisation de ces contrats doctoraux de droit privé (contrairement aux contrats doctoraux de droit public dont la rémunération sera progressivement revalorisée de 30 % entre 2021 et 2023).

**La quantité d'activités
de recherche confiée par
l'entreprise n'est pas
mentionnée.**

Or, un doctorant doit nécessairement passer l'essentiel de son temps à mener des activités de recherche.

**En cas de non
réinscription du fait de
l'employeur la loi ne
prévoit sans aucune
indemnité.**



En effet « les dommages et intérêts prévus au premier alinéa de l'article L. 1243-4, ainsi que l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 ne sont pas dus au salarié docturant ».



Dans la même logique, la loi instaure des post-docs de droit privé (article 4, IV).

Aucun encadrement légal n'est mentionné en dehors d'un très vague renvoi à un décret en Conseil d'État et de l'exigence que « l'activité de recherche proposée doit fournir au salarié une expérience professionnelle complémentaire au doctorat ». Encore plus maltraités que les autres CDD, comme les doctorants de droit privé, ils ne bénéficieront pas des (petites) mesures d'encadrement

prévus par le code du travail : « Les dispositions des articles L. 1243-13 et L. 1243-13-1 du code du travail ne sont pas applicables au contrat de travail ».

Le « CDI de mission scientifique » est bien mis en place (article 5)

Il permet :

- de contourner la règle de la transformation obligatoire en CDI des relations contractuelles d'une durée supérieure à six ans – une règle qui est une obligation européenne (directive du 28 juin 1999).
- de créer un CDI – un CDI aux conditions d'exercice et de rupture particulièrement souples qui prendrait fin avec la réalisation du projet ou si le projet est jugé n'être plus réalisable.

Ces CDI de missions sont affiliés au « CDI de chantier ou d'opération » d'ores et déjà applicable « dans les établissements publics de recherche à caractère industriel et commercial et les fondations reconnues d'utilité publique ayant pour activité principale la recherche publique » depuis la loi

PACTE du 22 mai 2019.

Les établissements et fondations concernés : CEA, IFREMER, CNES, Institut Pasteur, Institut Curie, ...

Ces types de contrat instaurent la précarité comme la norme de l'emploi des personnels de l'ESR.

Cette instabilité de l'emploi ne peut qu'instaurer l'instabilité des collectifs de recherche et de leurs programmes de recherches.

Mais c'est bien là l'objectif : orienter la recherche publique sur des projets courts de l'innovation.



Focus 4 : les tenures tracks

Il aura fallu 21 années pour faire passer les tenures tracks que Claude Allègre le Ministre de la gauche plurielle n'avait pas réussi à imposer avec sa loi sur l'Innovation et la recherche de 1999. Ces 21 années traduisent la résistance qu'il a fallu vaincre pour porter un coup au statut de titulaire des chercheurs de 1984. Elles traduisent par là même l'évolution du rapport des forces en faveur des partisans de la déréglementation.

Les tenures tracks représentent un changement de paradigme.

Le document intitulé « Étude d'impact » du projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche pour les années 2021 à 2030 est explicite.

Les articles L 954-3 de 2007 du code

de l'éducation et L 431-2-1 de 2009 du code de la recherche qui permettaient de recruter des enseignants chercheurs et des chercheurs en CDI n'ont pas rencontré de succès, les jeunes scientifiques n'étant pas intéressés par des emplois dépourvus de perspective de carrière.

Les chercheurs titulaires étant incorrigibles toujours tournés vers « leurs recherches » et refusant obstinément de se mettre au service des entreprises, il est devenu nécessaire pour le pouvoir politique de mettre en place un système de recrutement lui permettant d'avoir sous la main un nouveau type de chercheurs débarassés des oripeaux du « monde ancien ».

Ainsi l'étude d'impact de la loi le dit explicitement :

« On peut s'attendre à ce que les nouvelles générations de chercheurs recrutés d'abord sous contrat plutôt que sous statut franchissent plus

facilement le pas vers des carrières mêlant des passages dans le secteur privé et dans le secteur public » Malgré sa dénomination de chaires de professeurs juniors, ces tenures tracks à la française ne concernent pas que les universités pour les postes de professeurs mais aussi les organismes nationaux de recherche pour les postes de directeurs de recherche.

La sélection de ces chaires constitue une rupture totale avec les critères de recrutement sur statut des chercheurs et enseignants chercheurs.

« La procédure de recrutement sera complètement revue pour les EPST et les établissements d'enseignement supérieur.

Il ne s'agira plus d'évaluer l'activité passée, notamment thèse et publications mais d'évaluer ses projets de recherche et ou d'enseignement et ce que le candidat sera susceptible d'apporter à l'établissement. Il s'agira d'une procédure plus dynamique et prospective ».

Les candidats seront sélectionnés au sein des écoles doctorales en répondant à un appel d'offre. Le recrutement sur tenure ne devient effectif qu'après la thèse ou diplôme équivalent pour les étrangers. Il y a fort à parier que les candidats issus des écoles universitaires de recherche seront privilégiés.

Citons in extenso le texte explicatif : « Dans ce processus à l'étranger, le recruteur est plus un « chasseur » qu'un « pêcheur » à la différence de ce qui est pratiqué avec le dispositif de concours. Il recherche dans les meilleures écoles doctorales les étudiants les plus prometteurs sur une thématique bien identifiée puis sur la base d'un appel à candidatures, il va prendre le temps par phases successives de bien évaluer les candidats pour resserrer sa quête sur 3 à 4 personnes qu'il va inviter pendant plusieurs jours dans l'université ou l'organisme pour rencontrer les futurs collègues et l'observer donnant des leçons sur thématique imposée et sur choix libre. Il mène des entretiens approfondis sur le projet de recherche du jeune chercheur recruté en « chaire junior » et sur ce que ce dernier pense pouvoir apporter à l'organisme qui envisage de le recruter ».

A la fin de la « chaire junior » il n'y a pas de concours avec mise en concurrence mais une procédure d'examen en vue de la titularisation après une évaluation suivant les critères d'excellence internationaux.

Ceux-ci doivent tenir compte des résultats atteints dans les objectifs fixés contractuellement lors du recrutement, des publications et des cours dispensés, de la capacité à obtenir des financements sur contrats, des invitations à présenter des résultats de recherche dans des conférences internationales.

Une commission de titularisation constituée de personnes de rang égal à celui de l'emploi à pourvoir et comportant des universitaires ou des chercheurs extérieurs à l'établissement dans lequel le recrutement est ouvert et notamment étrangers est chargée de vérifier la valeur scientifique et l'aptitude du candidat à exercer les missions du corps ».

Au début de son contrat le recruté bénéficie d'une dotation de démarrage de 250 000 € pour trois ans qui sera cofinancée en fonction des thématiques par les entreprises et/ou les collectivités territoriales. Il sera dispensé de l'HDR pour encadrer des doctorants.

La durée du contrat est de 3 ans minimum 6 ans maximum à l'issue de laquelle le candidat est titularisé comme professeur ou directeur de recherche. La rémunération qui n'est pas précisée devra être attractive internationalement.



L'ouverture des recrutements des tenures tracks se fera chaque année par un arrêté d'ouverture des postes pris dans la limite de 20% des recrutements dans le corps des directeurs et des professeurs. Mais 25% si le nombre de recrutement dans corps concerné est inférieur à 5. Les lauréats, de nationalité étrangère exerçant leur activité professionnelle à l'étranger, auront obligation d'enseigner.

Analyse

Depuis plusieurs décennies, le discours dominant était : il est nécessaire d'accumuler de l'expérience avant d'être recruté chargé de recherche, sinon comment le jury peut apprécier la valeur du candidat.

La diminution continue du nombre de postes ouverts au concours a entraîné le recul de l'âge moyen au recrutement et l'inflation des critères élitistes justifiant la sélection. Pour devenir chargé de recherche, il

faut un CV de nobélisable en particulier dans les sciences du vivant où les possibilités d'embauche par le privé sont faibles. Et maintenant changement de discours pour le ministère, les « tenures tracks » permettent de recruter jeunes et de ce fait donne aux femmes la possibilité de rentrer plus tôt dans le métier de chercheur et d'enseignant chercheurs.

Il n'y a plus besoin de faire ses preuves d'avoir des CV longs comme le bras pour être chercheur ou enseignant chercheur. Les entretiens permettront de détecter le « potentiel » du candidat et en particulier son inclination à l'Innovation et au transfert.

Ce que veut le Ministère ce sont des chercheurs ingénieurs qui mettent leurs compétences au service du privé.

C'est quand même fort de café de passer Directeur de recherche ou professeur trois à six ans après la thèse pour les chaires juniors quand il faut 12 ans en moyenne pour un chargé de recherche pour passer Directeur quand on est statuaire.

Avec une telle perspective Il est évident que c'est très tentant de postuler pour une « chaire junior ».

25% des recrutements en DR et professeur seront destinés aux chaires juniors. Ce qui aurait pour conséquence de diminuer d'autant le nombre de passages CR-DR, MCF-professeur.

Comme le nombre de promotions CRCN-CRHC est plus que limité, bon nombre de CRCN resteront bloqués au 10^e échelon de leur grade à l'IM 830. Il en est de même pour les MCF. Les corps de chargés de recherche et de maîtres de conférences risquent d'être de moins en moins attractifs.

La LPR met en place un ensemble de dispositions incitant les personnels à travailler pour les entreprises qui pourront se concrétiser par des augmentations substantielles de rémunération.

Cette pression est d'autant plus perverse que la faiblesse des salaires dans la recherche est une des raisons du manque d'attractivité des carrières de la recherche publique.

C'est à plus ou moins long terme l'extinction programmée du corps des chargés de recherche et de celui des maîtres de conférences.

La LPR ne se réduit pas un problème de financement et d'élargissement

des emplois précaires. L'austérité comme la précarité sont des outils de la restructuration de l'ESR.

Notre ministère est maintenant celui de l'Innovation. L'innovation et le transfert constituent la matrice de la LPR. C'est tout à fait naturellement que la LPR est couplée au pacte productif du gouvernement.

Les « chaires juniors » constituent une modification profonde de la nature du

travail scientifique pour mieux l'asservir aux stratégies des entreprises.



Focus 5 : la contractualisation au service de la politique de site

La mise en musique de la LPR va être étroitement contrôlée par l'État central à travers une contractualisation d'objectifs et de moyens de 5 années concernant tous les acteurs de l'ESR. Dans le cadre de ces contrats les principaux sites universitaires et les organismes s'engagent à des « transformations ambitieuses ».

Le gouvernement affiche clairement ses ambitions et modes d'action.



« Il s'agira en leur attribuant des crédits non pérennes (dans le cadre des contrats, avec une visibilité pluriannuelle) de les accompagner pour contribuer à la réalisation de leurs projets et favoriser l'atteinte de leurs objectifs ».

« Le contrat d'un organisme national affirme désormais que l'accroissement de sa contribution à l'émergence de grands sites universitaires du meilleur niveau international est un de ses objectifs majeurs et inclut des engagements sur son implication dans ses sites ».

« Symétriquement le contrat entre l'État et une grande université de recherche inclut des engagements et objectifs conjoints avec les principaux

partenaires co-signataires du contrat de site dans le cadre d'une politique de site renforcée, plus intégrée portée conjointement par les acteurs académiques du site. **Ces engagements conjoints portent non seulement sur des objectifs et priorités partagés en matière de recherche, d'innovation, d'implication dans les programmes européens, ... les actions communes pour simplifier la vie des unités de recherche, les actions conjointes en matière de recrutement et de développement de l'attractivité du site. Le déploiement de ces contrats sera suivi via des indicateurs choisis en nombre limité et associés à des objectifs ambitieux.**

Concernant les universités le « dialogue contractuel » doit renforcer leur identité propre, « leur signature » dans les domaines qui sont leurs points forts ou leurs priorités, afin que cette signature ancrée dans les territoires porte aussi la marque des acteurs économiques et institutionnels locaux.

Lors de la contractualisation un dialogue aura lieu entre le site, le MESRI et les collectivités territoriales afin de définir les priorités et mettre en place les cofinancements complémentaires sur ces priorités.

A terme ces démarches permettront aux sites universitaires de devenir très visibles à l'échelle européenne et in-

ternationale dans les domaines correspondant à leur signature.

Si la durée du contrat est de cinq ans, cela n'empêche pas un rendez-vous annuel entre le MESRI et chaque université. Au cours de ce « dialogue stratégique et de gestion » annuel « seront passés en revue : la mise en œuvre des actions et engagements du contrat, la trajectoire financière des établissements, l'évolution de leurs effectifs, de leur stratégie de développement de ressources propres, de leur mode de déploiement des principales réformes portées par le gouvernement et aussi certains de leurs projets stratégiques ».

« Ce dialogue doit permettre d'accompagner les établissements dans l'affirmation de leur stratégie et leur appropriation des nouveaux outils proposés par la LPR (nouvelles voies de recrutement, développement de la mobilité public/privé, mis en place de « pôles universitaires d'innovation » performants ...). Il doit renforcer l'engagement des établissements dans les orientations et les politiques de l'ESRI en matière d'axes prioritaires de recherche, d'implication dans le domaine de l'innovation et de la recherche partenariale, de la participation aux programmes européens, d'accroissement des relations avec la société ».

Cette relation nouvelle entre l'État et les opérateurs de recherche (6 EPST, 14 EPSCP, les EPIC, des EPA, des fondations) induit une évolution du positionnement des administrations centrales qui ont vocation à se recentrer sur les fonctions de pilotage stratégique et d'arbitrage et des administrations déconcentrées qui accompagneront les établissements dans les territoires.

« Renforcer les politiques de site de l'ESRI et l'ancrage de chaque site dans son territoire est essentiel tant pour l'accompagnement de ses relations avec le tissu local des entreprises en matière de recherche et d'innovation que pour l'adéquation des formations au bassin d'emplois local et pour la réussite de l'insertion professionnelle des diplômés ».

« Cette nouvelle organisation territoriale en matière d'ESRI permettra également de mieux intégrer le rôle clé des collectivités territoriales, au premier rang desquelles les régions qui ont un rôle central à jouer dans la mise en œuvre du potentiel d'innova-

tion et d'attractivité de leur territoire, mais aussi avec les métropoles et les autres collectivités lorsqu'elles souhaitent s'impliquer dans le soutien aux politiques de site de l'ESRI et au renforcement de son ancrage territorial ».

Quant aux organismes nationaux de recherche, ils deviennent « les bras armés de l'État » comme porteurs des plans nationaux et de programmes prioritaires de recherche et d'innovation de projets structurants et de grandes infrastructures de recherche, tout ceci affirme sans rire le texte « dans le plein respect de la liberté de recherche ».

Nous pouvons remercier le MESRI de ne rien cacher de la finalité de sa politique et des moyens pour sa mise en œuvre.

La LPR c'est la caporalisation de l'ESR. Toute son organisation, ses financements, sa politique de l'emploi ne tendent que vers un seul but : la compétitivité des entreprises.

Focus 6 : La LPR, levier d'asservissement de la recherche publique : l'exemple des CHU

Les centres hospitaliers et universitaires (CHU) sont des hôpitaux ayant passé une convention avec une ou plusieurs universités.

Dans les CHU, l'ensemble des services de soin et d'enseignement et de recherche sont organisés conjointement par l'Hôpital et l'université.

De la création de ces centres naquit le statut « de bi appartenant » salarié par l'université sur un emploi universitaire et hospitalier.

Leur mission est triple : soins, enseignement et recherche. La proportion entre ces trois missions n'est pas précisée.

Il y a 27 CHU en France métropolitaine. L'Assistance Publique des Hôpitaux de Paris, celle de Marseille, les Hôpitaux universitaires de Strasbourg sont des CHU.

Dans chaque CHU existe actuellement un Comité de recherches en matière biomédicale et de santé publique (CRBSP).

Il est composé de 12 membres (4 du CHU, 4 de l'université et 4 des organismes de recherche associés désignés par le PDG de l'Inserm). Son rôle est consultatif concernant la politique

de recherche de l'établissement, menée avec ses partenaires institutionnels, ainsi que sa politique recherche et d'innovation menée dans le cadre de son contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens du CHU.

Le gouvernement juge que, de par sa composition, la mission de pilotage de la recherche en santé est insuffisante.

Il est nécessaire d'inclure tous les acteurs de la recherche en santé situés sur le territoire du CHU: tous les établissements de santé, les professionnels de santé libéraux et acteurs du privé soutenus par les collectivités territoriales c'est à dire les entreprises.

La loi propose de transformer le CRSBP en Comité territorial de santé (CRTS) dont la composition serait élargie.

Mais pour quoi faire ? Tout simplement ... de l'innovation.

Les objectifs sont clairement assumés :

« Une meilleure coordination de la recherche appliquée au niveau territorial qui associerait des acteurs représentant des collectivités territoriales et de l'écosystème économique devrait engendrer l'émergence de plus d'innovations pertinentes par le renforcement du dialogue avec ces ac-

teurs. Les retombées pourraient être importantes pour le système de santé et les entreprises grâce à l'augmentation des interactions et des partenariats entre les industriels et les établissements publics ».

La LPR fait des collectivités territoriales des membres à part entière des CRTS.

L'entrée dans le comité des bailleurs de fonds aussi importants que les collectivités territoriales ainsi que les entreprises du secteur de la santé ne sera pas sans conséquence dans la politique des CHU et dans les thématiques des laboratoires des organismes hébergés.

La LPR, couplée à la loi Macron de 2015, permet aux CHU de faire du business.



La loi Macron de 2015 intitulée « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » a permis aux CHU de prendre des participations et de créer des filiales de droit privé valorisant les résultats de la recherche publique.

Les recettes perçues par les CHU au titre des activités de leurs filiales, ou des sociétés au capital dans lesquelles ils détiennent des parts, dérogent à l'obligation de dépôt des fonds auprès de l'État. En d'autres termes, les fonds issus des activités de la société, remontés sous forme de bénéfices aux CHU, peuvent être placés librement par ces derniers.

La loi a ouvert aux CHU la possibilité d'installer des établissements dans

les riches capitales étrangères où les professeurs et les médecins les plus réputés pourront consulter ou opérer quelques jours par mois.

Avec la création des CRTS en lieu et place des CRSBP vestiges de l'ancien monde, plus rien ne s'oppose à ce que les CHU fassent leur beurre ! Et le rôle

des laboratoires publics de recherche hébergés c'est d'y contribuer.

La LPR va plus loin, elle devrait autoriser les personnels de la fonction hospitalière de créer leurs propres entreprises ou encore à participer à l'activité d'une entreprise pour valoriser des travaux de recherche ou d'enseignement qu'ils auront réalisés.



Appel à contributions pour le BRS

Le SNTRS-CGT édite une publication bimestrielle d'information syndicale, le Bulletin de la Recherche Scientifique (BRS). Cette publication permet d'informer les camarades sur les différents sujets qui les touchent. Les articles portent par exemple sur les mobilisations et actions syndicales, sur l'action de notre syndicat dans les instances, sur les évolutions en cours dans notre champ professionnel, sur les réformes touchant nos conditions de travail ou la structuration de la recherche, les services publics, le statut, etc.

Cette richesse de notre publication syndicale, par la diversité des sujets et des analyses tient au travail des camarades qui acceptent d'apporter leur(s) contribution(s).

Afin de conserver cette diversité et même de l'enrichir, nous appelons les camarades qui le souhaitent à soumettre sous forme d'article ou de tribune libre leur(s) analyse(s), expérience(s) syndicale(s).

Le Bureau National sélectionnera les articles soumis et décidera de leur date de parution.

Le syndicat appelle tous les camarades désireux de contribuer à notre publication syndicale à soumettre un ou plusieurs articles.

Afin de respecter la ligne éditoriale du BRS, nous demandons aux contributeurs de respecter :

Pour une contribution sous la forme d'un article :

- la taille des articles est de 8000 caractères (espaces compris) avec une tolérance de + ou - 10%.
- l'auteur donne un titre à son article, signe son article et envoie sa photo ;
- Il est souhaitable que l'auteur rédige un chapeau (résumant le propos principal de l'article en quelques lignes), au moins un (ou plusieurs) encarts (faisant ressortir les idées fortes de l'article), et

choisisse une photo, ou dessin/cartoon illustrant son article.

Pour une contribution sous la forme d'une tribune libre :

- la taille de la tribune est de 6000 caractères (espaces compris) avec une tolérance de + ou - 10%.
- l'auteur donne un titre à son article, signe son article et envoie sa photo.



Les articles ou tribunes sont à envoyer par courriel à :

marc.regny-demery@cnsr.fr

Les articles ou tribunes peuvent être envoyés à tout moment dans l'année.

Que les futurs contributeurs soient remerciés par avance !

Vos contributions sont attendues et bienvenues.

Sur le projet d'« Accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières »

Le 15 septembre dernier, la CE de notre syndicat a exprimé un rejet unanime du projet d'accord sur les rémunérations et les carrières, que notre ministère avait sorti de son chapeau à la fin du mois d'août. Quels sont les principaux arguments ayant conduit à ce vote ?

Sur la forme déjà, Madame Vidal avait offert un délai d'une semaine de jours seulement aux organisations syndicales (OS), pour décider de signer ou pas. Il faut savoir que certaines organisations syndicales avaient reçu le projet ministériel plusieurs semaines avant les autres ... Outre la caricature de dialogue que ce traitement personnalisé et le délai imposé préfigurent, la ministre reprend le chantage qui avait accompagné le processus du PPCR il y a quelques années : seules les OS qui signeront le protocole auront le droit de participer au comité de suivi et donc aux négociations qui accompagneront sa mise en place.

Par principe, il n'est pas acceptable pour un syndicat de se voir privé du droit de négociation. C'est uniquement à lui de décider s'il se retire de certaines négociations. Quant au protocole lui-même, quid des mesures proposées, et quelle marge de négociation resterait-il, si jamais le protocole était signé et adopté ?

Caractéristique fondamentale, ce protocole se décline dans le cadre de la LPR dont la discussion à l'Assemblée

nationale a débuté le 21 septembre. Cela se reflète parfaitement dans les mesures proposées, orientées selon trois axes :

1. **Nouvelle donne indemnitaire** fondée sur une harmonisation des régimes de primes,
2. **Nouvel équilibre des corps et des grades des enseignant-e-s-chercheur-e-s et des chercheur-e-s,**
3. **Repyramidage des emplois** de la filière des ingénieur-e-s et technicien-ne-s de recherche et de formation.

Toutes les mesures proposées sont **contraintes par l'enveloppe budgétaire prévue pour la LPR, enveloppe qui s'étale jusqu'en 2027, avec tous les risques de gels pluriannuels que les gouvernements s'autoriseront à effectuer.**

1) Au niveau des mesures salariales, quid de l'enveloppe prévue pour 2021 ?

Comme réponse à l'urgence de la question, le gouvernement avance royalement la somme de 92 M€ ! En fait, cette somme serait la même pour les 7 ans de la « programmation ». Pour environ 170 000 agents titulaires de l'ESR, cela ne fait de toute façon qu'autour de 45€ par mois de plus par

agent, seulement si la revalorisation était répartie entre tous les personnels.

En fait, les cibles sont les corps de chercheurs et d'enseignants-chercheurs.

Rien au niveau de l'indiciaire et un projet de prime de type RIFSEEP.

Plus précisément, pour les chercheurs, il est question de remplacer le pouième de prime de recherche liée au grade, par un montant variable selon trois composantes : le grade, la fonction et ... l'individu. La seule marge de pseudo-négociation réside dans la part relative de ces composantes, et c'est d'ailleurs ce qui est en train d'être négocié par certaines OS, avec pour résultat le passage royal de 50 à 55 % de la part liée au grade, entre les versions V1 et V2 et à 63% pour la V3 ! Au final, et seulement au mieux à l'horizon 2027, l'augmentation de la part liée au grade (prime de recherche actuelle) est d'environ un facteur 6, alors que nos revendications sont de l'ordre d'un facteur 20, avec effet immédiat. Et cette carotte rabougrie est offerte au prix de l'in-





dividualisation et conditionnée aux fonctions et à la manière de servir !

2) Au niveau des carrières, la première mesure annoncée est la création de voies de recrutement complémentaires.

Au manque d'attractivité et de cohérence dans les carrières, le gouvernement répond par la casse du statut, en créant des contrats de chaires juniors ! Mme Vidal répète inlassablement qu'il s'agira de postes supplémentaires, que les plafonds d'ETPT seront relevés, mais les mots ont un sens : complémentaire n'est PAS supplémentaire ! Logique, puisque l'enveloppe budgétaire sera constante, et ne permettra donc pas d'alimenter tous les ETPT par des postes frais mais non gelés. Les élucubrations sur les rapports « rang A / rang B » pour les personnels, ne servent qu'à masquer le véritable objectif :

casser le statut afin de permettre l'embauche de professeurs « stars » qui seuls auront une carrière attractive.

Comment accepter que des personnes, aussi excellentes soient-elles, puissent être titularisées sans concours national et hors des instances statutaires, sur un poste de rang A, et au bout de quelques années seulement ?

En guise de contrepartie, il est question de concours soi-disant « réservés » aux maîtres de conférences hors classe et de classe normale ayant plus de 10 ans d'ancienneté, mais nous ne voyons pas du tout en quoi ces concours seraient différents de ceux

existant déjà, et de toute façon, ils se heurtent aussi au budget constant ...

Et pour bien enfoncer le clou dans le coin du statut, le protocole précise que pour ces concours réservés, la HDR sera exigée. Cela signifie qu'elle ne le sera même pas pour les chaires juniors ! Alors, elle est censée reconnaître quelle qualification, cette HDR ?

En tout cas, il semble que le temps consacré à la HDR ne soit pas considéré comme utile pour les tâches qui seront confiées aux chaires juniors. Cela peut effectivement se comprendre si l'on entend que chaires devront se concentrer sur certaines disciplines axées sur les thématiques d'excellence des sites, en lien avec les défis économiques et sociétaux !

En ce qui concerne les chercheurs des EPST, là encore, des discussions sur des rapports entre les effectifs de différents grades, mènent à d'hypothétiques mesures spécifiques dont les objectifs sont élaborés à 7 ou 10 ans. Par exemple, le protocole mentionne l'éventualité de 50 possibilités supplémentaires/an de promotion CRCN/CRHC, pour atteindre l'objectif de 30% de CRHC dans le corps. Mais, que l'on croie à la pertinence de cette stratégie ou pas, combien de collègues CRCN sont bloqués depuis longtemps au dernier échelon ?

A noter une belle carotte tout de même :

il est question de prolonger la grille des CR à la hors échelle B (HEB), avec contingentement à 10% des effectifs du corps.

Cela permettrait d'homogénéiser le corps des CR avec celui des maîtres de conférences, mais à quelle échéance cela est-il prévu ?

Et comment peut-on parler de cela sans se préoccuper de **la cohérence avec la grille des DR ?**

Celle des DR2 culminant à la HEB, on entrevoit aisément le risque d'arriver à une situation similaire à celle de l'inversion de carrière des IEHC accédant à IR2, liée au protocole PPCR. A moins par exemple, de proposer en parallèle, la fusion des grades DR2 et DR1...

3) Au niveau des repyramidages des emplois de la filière des ingénieurs et techniciens, les seuls chiffres donnés concernent une requalification des emplois ITRF, et encore, ce point serait aussi discuté en phase 3.

Mais, que veut dire, concrètement, « requalifier des emplois vacants » par concours réservés ? Est-ce simplement un système de promotion interne dans le plafond ETPT ?

Le fait d'écrire que ces concours réservés « ne viendront pas se substituer aux autres dispositifs existants (concours internes et externes et listes d'aptitude) » ne nous rassure pas : à enveloppe globale constante, les universités ne seront-elles pas devant le choix de ne pas augmenter le GVT (glissement-vieillesse-technicité) ou alors de le payer sur des ressources propres ?

Par ailleurs, le ministère reconnaît l'incohérence produite par le protocole PPCR au niveau des grilles des IE et des IR. Afin de remédier à cela, le protocole annonce que :

« les corps des ingénieurs de recherche, tant pour les ITRF que pour les ITA, sera restructuré en deux grades »

(désolé, le copier/coller ne corrige pas les fautes de grammaire).

J'applaudis une telle mesure, en supposant qu'elle sera effectivement appliquée. Le protocole déboucherait donc sur 3 corps recrutant de niveau doctorat culminant en HEB et structurés en deux grades (CN/HC) : CR, MC et IR. Mais, attention ! Que comprendre de la formulation : « Le comité de suivi formulera des propositions

permettant de faciliter les mobilités entre ces trois corps » ?

Quel est le véritable objectif de cette harmonisation ?

Le SNTRS-CGT a toujours défendu la mobilité entre les corps, à condition qu'elle corresponde à un véritable projet professionnel et qu'elle soit conforme aux souhaits des collègues.

En conclusion, si nous pouvons apercevoir quelques carottes bonnes à manger dans ce protocole, les propositions, pour la plupart d'entre elles, sont pourries, soit en elles-mêmes,



soit par le cadre contraint (les conditions aux limites). La marge de négociation est finalement réduite à un accompagnement servile. De plus, la logique de repyramidage n'est même pas analysée jusqu'au bout et aboutirait à une incohérence pour les corps

CR/DR, du type de celle actuelle pour les IE/IR.

Quelle pertinence nous resterait-il dans notre opposition à la LPR si nous achetions ces quelques carottes ? C'est ce qu'a exprimé le vote unanime de notre CE contre la signature du protocole.



Patrick Boumier

Les revendications du SNTRS-CGT en matière de Loi de programmation de la recherche

Le SNTRS-CGT revendique :



Financement récurrent des établissements et des laboratoires de la recherche publique : la « subvention pour charge de service public » doit permettre d'assurer pleinement les missions de développement et de transfert des connaissances dévolues à la recherche publique.

Les financements sur appels à projets ne doivent représenter qu'une faible partie du budget des laboratoires et être gérés par les établissements.

L'ensemble des politiques de recherche des établissements participe de la structuration nationale de la recherche.

Les prérogatives de financements de l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) doivent revenir au sein des établissements. Les instances scientifiques des établissements doivent retrouver leurs prérogatives d'évaluation, de coordination et de perspectives scientifiques. Cela implique la suppression du HCERES, outil de normalisation scientifique et de restructuration des sites. Universités et

organismes nationaux de recherche doivent coordonner leurs politiques de recherche, cela ne peut se résoudre par la mise en place de nouveaux établissements dérogeant aux codes de l'éducation et de la recherche. Les établissements doivent retrouver les moyens de leur autonomie scientifique dans le cadre de la stratégie nationale de recherche définie par le Parlement.

La recherche suppose le temps long.



Les équipes de recherche doivent compter sur des organisations de travail et des infrastructures stables. Les collectifs de travail ne peuvent se maintenir et assurer la continuité des projets dans un contexte de restructurations permanentes. Pour répondre aux besoins d'innovations des entreprises, la LPR généralise le pilotage par appels à projets et son corollaire la précarisation des emplois et des thématiques. Il faut casser cette logique. Les emplois des personnels doivent être stables et protecteurs dans le cadre du statut de la Fonction

publique. C'est ce qui permet de mener à bien des recherches ambitieuses et au long cours.

Les résultats de la recherche ne peuvent se programmer à l'avance.



La pertinence scientifique des projets de recherche suppose que les équipes soient à même de choisir les thématiques et les méthodes de recherche sur lesquelles, elles pourront travailler à la fois dans le respect de la déontologie et des pratiques de validation par les instances scientifiques où siègent les pairs élus et reconnus par les personnels.

La recherche publique ne doit plus être assujettie aux besoins de R&D des entreprises, elle a besoin pour être créative et ambitieuse de libertés académiques et de collaborations équilibrées.



Il faut programmer des recrutements de titulaires qui correspondent à l'équivalent de 50.000 emplois à temps plein recherche supplémentaires sur 4 ans, entraînant une dépense supplémentaire d'environ 625 millions d'euros chaque année. Ces recrutements permettraient :

- La titularisation des précaires sur emplois permanents, la norme du recrutement ne peut être le contrat avec pour seule perspective pour les nouveaux entrants l'emploi précaire à vie.
- Une augmentation du nombre de postes de titulaires afin de reconstruire le potentiel de recherche profondément affaibli par plusieurs décennies d'austérité et de pilotage. Pour redonner de l'attractivité aux métiers de la recherche, les recrutements doivent se faire au plus près de l'obtention des diplômes.



La rémunération des personnels de la recherche doit reconnaître l'importance

de leurs missions et la qualification professionnelle qu'exigent leurs emplois:

- Le minimum de rémunération doit être porté à 1800 € brut par mois. Le point d'indice doit être revalorisé.
- Les carrières doivent être remises en cohérence avec leurs niveaux de qualification et revalorisées.
- Les primes doivent être revalorisées pour être à qualification égale dans les standards de la Fonction publique pour toutes les catégories c'est-à-dire des primes représentant a minima 30% de la rémunération. Après revalorisation, les primes doivent être intégrées dans le salaire indiciaire.
- Les contractuels doivent bénéficier du même niveau de rémunération que les titulaires pour un même niveau de qualification et de missions.



L'ensemble de ces mesures pour les personnels titulaires et de contractuels de recherche représente environ 4 milliards d'euros supplémentaires à atteindre en 4 ans.

Pour répondre aux objectifs de relance de la recherche, la programmation budgétaire doit augmenter sur 4 ans de 10 milliards d'euros, à raison de 3 milliards par an les deux premières années, puis de 2 milliards

supplémentaires les troisième et quatrième années, suivie d'un milliard d'euros les années suivantes pour la recherche publique et d'au moins le double pour le service public de l'enseignement supérieur. Ceci permettrait de dépasser 1 % du PIB pour la recherche publique en 3 ans tout au plus, et de rester au-dessus de ce pourcentage ensuite.



Sur cette somme de 10 milliards d'euros, 4,5 milliards d'euros doivent aller au fonctionnement et à l'investissement. Le reste doit être destiné à l'augmentation de la masse salariale.





LPR

**C'est la déconstruction
du service public de l'ESR**



**NON À LA CASSE
DE LA
RECHERCHE
PUBLIQUE**