

<https://web.sntrscgt.fr/spip.php?article3030>

Conséquences pour les chercheur.e.s de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) et du protocole d'accord sur les carrières et les rémunérations

Publication date: vendredi 6 novembre 2020

- ACTUALITES - Dossiers Thématiques - Organismes de Recherche et Enseignement Supérieur - LPPR -

Copyright © SNTRS-CGT - Tous droits réservés

Conséquences pour les chercheur.e.s de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) et du protocole d'accord sur les carrières et les rémunérations.

Le SNTRS-CGT vous informe

Le protocole d'accord sur les carrières et les rémunérations propose de revaloriser la prime des chercheur.e.s et enseignant.e.s- chercheur.e.s et de restructurer leurs corps.

La prime deviendra un RIFSEEP qui ne dit pas son nom avec une part liée au grade (63%), une part relative à la fonction (17%) et une part individuelle « reconnaissant l'engagement professionnel ! » (20%). La part liée au grade doit passer à 6400 Euros par an en ...2027, soit à peine au niveau moyen du socle actuel des primes des IR et encore moins que le niveau moyen de prime des fonctionnaires qui représente 32% du salaire indiciaire ! Pour les salarié.e.s, le gouvernement est loin d'être aussi généreux que pour les entreprises pour lesquelles l'argent est donné sans compter. Malgré ces réserves, nous nous félicitons qu'enfin la rémunération des chercheur.e.s soit revalorisée.

Concernant le pyramidage, il est dans l'enseignement supérieur, de 31% de professeur.e.s (PU) pour 69% de maîtres de conférence (MCF) ; dans la recherche, il est de 40% de DR pour 60% de CR. La Hors classe constitue 10% des chargé.e.s de recherche et 32% des maîtres de conférence, alors que la classe exceptionnelle représente 5% des Directeurs/Directrices de recherche et 31% des professeur.e.s. L'objectif est de rapprocher les ratios sur 7 années. Pour les carrières, c'est comme pour les primes : ne nous pressons pas !

Pour augmenter les effectifs de professeur.e.s, une voie de recrutement sera réservée pour $\frac{3}{4}$ des postes aux MCF HC et pour $\frac{1}{4}$ des postes au MCF CN ayant plus de 10 ans d'ancienneté ; l'HDR sera exigée. Mais l'augmentation des effectifs de PU se fera aussi via les « tenure-tracks » (chaires juniors), à qui il ne sera même pas demandé d'HDR alors que son absence est régulièrement évoquée pour bloquer certaines promotions CR/DR bien que n'étant pas statutairement obligatoire !

L'augmentation des effectifs de CRHC sera assurée par la création de 500 possibilités supplémentaires sur 7 ans pour l'ensemble des organismes nationaux de recherche. Mais, 70 possibilités supplémentaires/an pour tous les EPST ne permet pas de passer à 32% de CRHC ! Notons que jusqu'à maintenant, les directions d'organisme ont tenté de restreindre les passages vers la hors classe en imposant des critères élitistes, alors que, selon le parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR) mis en place dans la fonction publique, les agents doivent faire leur carrière dans deux grades et non rester bloqués dans un seul. Pour le SNTRS-CGT, le passage à la hors classe doit se faire à l'ancienneté (sous réserve d'absence d'insuffisance professionnelle) et doit concerner les collègues en haut de la grille des CRCN. Le PDG du CNRS a d'ailleurs déclaré, récemment, nous avoir entendus et avoir donné des consignes moins élitistes aux jurys...

L'accès à la classe exceptionnelle des DR sera augmenté de 300 promotions supplémentaires en DRCE2 et de 450 promotions supplémentaires en DRCE1 après modification des règles statutaires de promotion. La grille des CR sera prolongée à la Hors échelle B par l'instauration d'un échelon exceptionnel contingenté à 10% des effectifs du corps. C'est à dire que le haut de la grille des CR correspondra au dernier échelon de la grille des DR2 (2ème échelon de celle des DR1). Cette dernière mesure couplée avec le recrutement en DR2 via les « tenure-tracks » et le recrutement direct en DR2 (par recrutement externe que le CNRS a mis en place) prépare la construction de deux corps (CR et DR) qui seront progressivement dissociés. Le recrutement en DR pourrait ainsi se faire :

1) via les « tenure-tracks » dès l'entrée en thèse au sein des écoles doctorales universitaires très sélectives et

pilotées par les directoires des établissements territoriaux.

2) Par les recrutements directs en DR2 par un jury présidé par la Direction.

Les CR auront une carrière uniquement dans leur corps jusqu'à la hors échelle A et B pour certains. Subsistera un petit flux d'entrée en DR pour rattraper quelques CR intéressant la Direction. Le corps des DR ne sera plus à proprement parler le corps de promotion des CR.

Ainsi, les Directions d'organisme piloteront complètement le recrutement des cadres supérieur.e.s.

Les deux types de carrières MCF/CR et DR/PU seront semblables en terme de grille. Les corps d'enseignants-chercheurs seront exactement dans la même situation, avec le même déroulement de carrière que ceux des chercheur.e.s. Cela facilitera d'autant le passage des chercheur.e.s vers les corps d'enseignants-chercheurs. Ce n'est pas pour rien que les « tenure-tracks » s'intitulent chaire professeur junior et non chaire directeur junior. La pression à l'enseignement sur les sites pour les chercheur.e.s en sera d'autant plus forte. La Coordination des universités de recherche intensive françaises (Curif) ne s'est pas gênée pour demander, il y a peu, que les chercheur.e.s fassent de l'enseignement sur les sites !

Conséquence de la création des « tenure-tracks » : concernant la finalité de ce nouveau type d'emploi, l'étude d'impact accompagnant le texte de loi est explicite : « 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... 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 candidat.e.s sélectionné.e.s au sein des écoles doctorales, sur appel d'offre, seront recruté.e.s DR ou PU 3 à 6 années après le début de leur contrat, en fonction des objectifs fixés contractuellement lors du pré-recrutement (publications, participation à des congrès, des cours dispensés, de la capacité à obtenir des contrats). Lors de la « tenure », ils/elles bénéficient d'une dotation de 250 000 euros pour trois ans. Contrairement aux CR et DR, MCF et PU, ils/elles ne sont pas pré-recruté.e.s sur la base d'un CV de nobélisable ! Devenir DR ou PU après 6 ans alors que les CR passent DR en moyenne après 12 ans, et que les CR sont recrutés après plusieurs post-doc, risque de susciter des candidatures. C'est ce que cherche le Ministère afin d'ouvrir plus largement les vannes du recrutement « tenure-track ». Il est évident qu'à terme, les corps de CR et de MCF sont menacés.

Pour que les corps de CR et de MCF aient encore un sens, il est impératif de recruter jeune au plus près de la thèse. Le nombre de postes ouverts au concours est indigent. Cette indigence induit des critères de sélection de plus en plus sévères qui alourdissent les CV. Nous mesurons les conséquences de la suppression des CR2 qui met dans une même compétition de jeunes chercheur.e.s et des plus expérimenté.e.s. Les instances de recrutement doivent modifier leurs critères. Il faut en finir avec l'élitisme, l'accumulation des publications, la bibliométrie et autres critères quantitatifs, dépourvus de toute pertinence scientifique. Il faut prendre en compte, pour le recrutement, le travail de thèse et des deux années qui suivent. Cela ne signifie pas l'exclusion des post-doctorant.e.s qui galèrent depuis de nombreuses années. Nous proposons un système en biseau avec une proportion de recrutés de 40% à thèse plus 2 ans et 60% au-delà de 2 ans, proportion qui s'inversera tout en gardant un pourcentage réduit de recrutements au-delà de 2 ans. Mais, bien entendu, ce qui est le plus déterminant est le nombre de postes de CR et MCF ouverts au concours qui doit être massivement augmenté sur plusieurs années afin de sortir l'enseignement supérieur et la recherche de la crise qu'il traverse depuis de nombreuses années. C'est ce nombre qui détermine l'avenir de ces deux corps et l'avenir des organismes nationaux de recherche !

Glossaire :

LPR : loi de programmation de la recherche ; IR : ingénieur de recherche ; CR : chargé de recherche ; DR : directeur de recherche ; CN : classe normale ; HC : hors-classe ; CE : classe exceptionnelle ; MCF : maître de conférence ; PU : professeur d'université ; HDR : habilitation à diriger les recherches ; EPST : Etablissement public à caractère scientifique et technologique



Tract CH 06112020