LPPR : il faut préparer la lutte ! Quelques repères

Le 1er février 2019, Edouard Philippe annonce une « loi de programmation, qui doit entrer en vigueur en 2021. Une loi pluriannuelle, qui fixe un cadre budgétaire pour les 10 années à venir, c'est bien. Même si ça n'engage pas vraiment : elle n'est qu'indicative par rapport aux lois de finance, votées chaque année par le Parlement.

6 mois de « concertation » pour le diagnostic partagé d'une crise ?

Le diagnostic des GT (financement, attractivité des carrières, recherches partenariales et innovations), publiés le 23 septembre 2019 après des mois de concertations (CoNRS, sociétés savantes, OS…), semble consensuel :
- rémunérations très insuffisantes tant dans la fonction publique que dans l'OCDE, particulièrement en début de carrières (salaire moyen : 63% de la moyenne des pays européens/OCDE ; âge moyen d'entrée : 34 ans) ;
- « érosion de l'emploi permanent » (GT 2) et hausse de la précarité : -7,8% des personnels de support et de soutien entre 2012 et 2018 ; -27% des recrutements de CR, 11% de DR et – 44% des IR, IE et techniciens entre 2008 et 2016 ; - 36% pour les MCF et – 40% pour les PU entre 2012 et 2018.
- baisse du nombre de docteurs, avec une insuffisance des contrats et de leur rémunération.

=> **On attend un plan pluriannuel de recrutement de titulaires à tous les niveaux, une réévaluation notable des grilles indiciaires, de meilleures conditions de travail…**

Une lecture idéologique des GT : le mantra de la compétitivité et de la performance

Or les GT ne s'interrogent pas sur ce que devraient être la recherche ou l'enseignement, mais sur la seule articulation de la recherche à la compétitivité internationale et à la performance économique.

Les causes profondes de la dégradation sont passées sous silence ou *acceptées a priori* :
- Guère de mention de l'accroissement des charges de travail (tâches administratives, gestion de projets…).
- Déploration de l'érosion des postes permanents… sans dénoncer la logique du financement sur projet…
- Maintien du gel des postes consécutif à la LRU, malgré la hausse des effectifs étudiants (+ 14% 2012-18)

Le vrai problème, ce serait la perte de compétitivité (bibliométrie internationale, innovation « de rupture »…). Vrai point noir de l'investissement, le cadeau fiscal de 6 Milliards fait aux entreprises via le CIR n'est guère mis en question. Il faut « encourager la performance » et « créer les ruptures de marché de demain » (GT2, p. 4). **Revaloriser les rémunérations est alors non un but mais un moyen : le moyen d'entrer dans la concurrence internationale.** Quant au **paradigme du chercheur indépendant**, bénéficiant d'une garantie de moyens et de durée (recrutement au plus près de la thèse), il disparaît comme un archaïsme.

Le deal darwinien. Le financement de la performance

« Il faut une loi ambitieuse, inégalitaire - oui, inégalitaire, une loi vertueuse et darwinienne, qui encourage les scientifiques, équipes, laboratoires, établissements les plus performants à l'échelle internationale ». (A. Petit, PDG du CNRS, *Les Échos*, 26/11/2019).

De là découle une « professionnalisation » des ressources humaines (sic) pour une évaluation « efficiente, rigoureuse, internationale et utile » (G. Roussel, CPU), qui permette de :

-- **Concentrer les crédits sur les « meilleurs ».** Le GT 1 prévoit la modulation des crédits des labos par l'HCERES, des primes différenciées pour les équipes, des sommes différenciées pour les projets ANR etc…

- **pratiquer des recrutements autonomes qui se passent de la qualification par le CNU ;**
- **Redéfinir les tâches de chacun, à niveau d'emploi permanent constant, par la modulation des services au niveau des composantes.** Modulations des services à la hausse sans consentement des intéressés, fin des heures complémentaires en lien avec la fin du volume de référence des 192 HETD, remplacement des 192 HETD, peut-être par un décompte en ECTS (*(European Credit Transfer System*), peut-être par un déplafonnement comme pour les MCU et PU PH (Praticiens Hospitaliers).
- **Récompenser la performance dans les primes « ciblées » et les promotions**
- **Démultiplier les statuts contractuels,** du CDI de mission aux *tenure tracks* (la « permanence » dans le monde anglo-américain).

Le mirage du volontariat et de l'expérimentation… attention au « pied dans la porte » !!

Même sans une réforme nationale des statuts, ces « propositions » reposent déjà sur des leviers activables, dans la continuité des autres lois de destruction du bien public :

La loi de transformation de la fonction publique (août 2019) permet par exemple d'« élargir le recours aux contrats sur les emplois de direction », de créer un nouveau contrat de projet » (sur le modèle du contrat de chantier des ordonnances 2017 sur le travail) que les BIATTS subissent ; d'« autoriser le recrutement de contrats sur les emplois permanents de catégories A, B et C », de « généraliser l'évaluation individuelle »…

Un moyen radical de transformer en profondeur : l'expérimentation !

L'expérimentation, toujours présentée comme locale et volontaire, est la botte secrète systématique du GT 2 pour tout ce qui peut faire « remous » dans la communauté : « expérimenter un dispositif d'exemption » de la qualification (p. 42), expérimenter de nouveaux modes de recrutement avant de les « fixer dans la loi » (p. 38), envisager des « *expérimentations … sur la base d'un service, évalué non plus en volume horaire mais en crédits ECTS (European Credit Transfer System)* » (p. 47).

Selon les universités, les statuts évolueront plus ou moins vite, et les conditions d'exercice du métier seront soumises à des mesure de contrôle managériales plus ou moins brutales.

TRIOMPHE DE LA RECHERCHE PAR PROJETS

La liberté de la recherche pilotée par les priorités « stratégiques »

Le GT 1 recommande un transfert de compétence du MESRI vers le premier ministre pour la définition des axes stratégiques dans lesquels la France peut « disposer d'avantages comparatifs pour développer des leaderships de portée mondiale », GT 3, p. 14). Dans le cadre des politiques de site, ce sont encore les axes stratégiques, prioritaires, qui commandent le financement de la recherche sous la houlette des présidents d'université, avec les collectivités territoriales, les présidents de région, les recteurs d'académie d'une part, et l'ANR qui gérerait l'ensemble des appels à projets de recherche nationaux.

Le pilotage de la performance par la précarité et la concurrence

Le pilotage de la recherche se fait donc plus que jamais par la concurrence et par la performance :

*** Des crédits oui, mais des « crédits compétitifs »**, distribués par exemple de manière différenciée en fonction de la performance des unités mesurée par l'HCERES renforcé (*« L'évaluation des unités de recherche par le HCERES doit permettre une répartition de crédits sur la base de la performance par les organismes et les universités », GT 1 p.27)*

*** Plus de projets… donc un essor des contractuels :** création de contrats post doctoraux « jeunes chercheurs » et de CDI de mission scientifique dont le licenciement sera possible sur arrêt ou fin du projet.

UN NOUVEAU MODELE DE « GESTION DE CARRIERE » : EVALUATION ET DIFFERENCIATION A TOUS LES NIVEAUX

Des relavorisations, oui… mais différenciées

- gel maintenu du point d'indice ; pas d'amélioration des carrières (ex. passage des MCF à la hors échelle).
- amélioration des rémunérations (coût estimé : + de 2 Milliards par an), **en lien explicite avec la réforme des retraites** (compenser l'effondrement prévu des pensions) … mais essentiellement en début de carrière et par **l'indemnitaire ciblé** = les primes au mérite (GT 2, p. 9 : 25% maximum des demandeurs potentiels…).
- possibilité de négociation des rémunérations sur fonds propres pour les établissements volontaires
- possibilité d'attribuer, sur critères locaux, des primes aux membres des « meilleures équipes » (GT 2).

« Professionnaliser l'évaluation » : du management au burn out

GT 2 : il faut « *professionnaliser les procédures d'évaluation et en faire un des éléments clés de la gestion des ressources humaines* » ; « *rétablir l'évaluation périodique des enseignants chercheurs* », coupler « les *mécanismes d'évaluation […] à une répartition plus objectivée des financements* ». L'évaluation comme mode de gestion s'impose dans un contexte d'affaiblissement des structures nationales de régulation, comme le CNU ou les CAPA. De nouveaux pouvoirs… vont engendrer de nouveaux chefs. « Ces phases de transition se caractérisent par un développement de pratiques proches du harcèlement, souvent méconnues et incontrôlées par leurs auteurs eux-mêmes » (Julien Gossa). Les risques psycho sociaux explosent.

La « fétichisation des systèmes de recrutement en vigueur à l'étranger » (ASES[1])

Les modes de recrutement actuels ne paraissent pas suffisamment « sélectifs ». Sont proposées :

- la transformation des procédures de recrutement selon les « standards internationaux » (sans que jamais soit justifiée leur supériorité par rapport aux procédures actuelles…).

***** instauration d'épreuves de mise en situation professionnelle

* suppression de la qualification par le CNU

- l'hybridation du système français « pyramidal » (C. Musselin), 2/3 MCF-1/3 PU par un système de type « permanents/tenure tracks/ajduncts [auxiliaires] ».

Qu'évaluent les *meilleurs standards* ? Le *tenure denial* (non titularisation) aux Ėtats Unis (20/25%)

- Le facteur d'impact : mesure-t-il toujours l'excellence scientifique ? Un exemple. En 1989, Jeremy Wolfe dispose d'un tenure track en ophtalmologie au MIT. Il fait cette année-là, il une découverte majeure, celle de la « guided search ». Mais Jeremy Wolfe n'est pas titularisé. La cause ? Son indice de citation est trop faible. Depuis, l'article fondateur de 1989 a été cité plus de 2000 fois. Aujourd'hui, Wolfe est chercheur à la Harvard Medical School de Boston. Il n'a jamais été titularisé (J. Glausiusz, « Tenure denial », Nature, 2019)

- La personnalité ? Les enquêtes américaines attestent l'essor des discriminations, notamment de genre.

- L'inadéquation aux nouveaux axes stratégiques de son université !

- Enfin, être titularisé suppose d'avoir perdu beaucoup de temps en réseautage et en stratégies[2].

Au final, **l'impact psychologique** du *tenure denial* est devenu un objet de recherche[3]....

RATIONALISER L'USAGE DES MOYENS OU EPUISER LES CORPS DE FONCTIONNAIRES ?

Des contrats pour la vie ?

■ **Pour « s'installer dans la vie » (à 40 ans…) : les CID de mission scientifique :** *« une vraie réponse aux situations de précarité des jeunes chercheurs et favoriseraient leur installation dans la vie active* » (sic).

Le GT propose la création de « CDI de mission scientifique » alignés sur la durée des projets de recherche, ceux-ci pouvant, comme dans la recherche spatiale, aller jusqu'à 12 ans (p. 38). On rappelle :

* que la durée maximale du contrat ferait du jeune chercheur qui s'installe un adulte de 40 ans passés ;

* que « *ce contrat lui-même serait interruptible à tout moment sur simple arrêt du projet* » (les CDI de chantiers de l'ordonnance du 22 septembre 2017 font de l'achèvement du projet un motif de licenciement) ;

■ **Les tenure tracks : des stagiaires d'excellence !**

Recrutement après la thèse ou un premier post-doc, avec de hauts salaires et un « package » :

* 5 à 7 ans de mise à l'épreuve assortie d'évaluations récurrentes (chercheur sous contrôle)

* évaluation et titularisation sur des critères non nécessairement qualitatifs (voir plus haut !)

* hiérarchisation par rapport aux CDI de mission, dont la carrière, entre les tenure tracks et les MCF en nombre décroissant, semble bloquée (// *adjuncts* aux Etats Unis, « collaborateurs scientifiques » en Allemagne)

* 20/25% de non titularisés chez des « stagiaires » de 40/45 ans (modèle anglo-américain) est-ce souhaitable ?

=> Le système est dit « non systématisable » *dans l'immédiat*, et voué d'abord aux Idex et les Isite. Il pourrait donc en fait s'enraciner rapidement dans certaines institutions (déjà 18 tenure tracks à l'Ecole d'Economie de Toulouse). Ainsi, en Finlande, l'université d'Aalto a adopté le système, les autres expérimentent…

=> Leur principe est déjà acté dans le Contrat d'objectifs et de performance Etat/CNRS (décembre 2019)

Bouleverser radicalement le paysage de l'ESR par des transformations progressives ?

	Jusque vers 35 ans	Jusque v.40/45 ans	A partir de 40/45 ans
Contrat doctoral	**Contrat post doc**	**Tenure Track**	**PU** (spécifique)
Contrat doctoral	**Contrat post doc**	**MCF [en nombre décroissant]**	**PU**
Contrat doctoral	**Contrat post doc**	**MCF [en nombre décroissant]**	**MCF**
Contrat doctoral	**Contrat post doc**		**?**
Contrat doctoral	**CDI de mission scientifique**		**?**

[1] Association des Sociologues de l'Enseignement Supérieur.

[2] Virginia Gewin « Tactical tenure manœuvre », *Nature, Naturejobs,* en ligne, avril 2014

[3] Cf. Nathan F. Alleman, Justin J. Nelson, Cara Cliburn Allen, « The Stigma of Tenure Denied : An exploration of Individual and Institutional Implications », *Research in Higher Education* (2019, 60, 1000-1024.

■ **Raréfaction mécanique du corps des MCF, ce qui réduit aussi le nombre de permanents**

Cette évolution est celle de tous les systèmes dit (cf. C. Musselin) des « survivants » (cas allemand) ou à « tenure track » (américain). Aux Etats Unis, le nombre de permanents décroit sans cesse : 20% aujourd'hui.

■ **Hiérarchisation implicite des statuts fondée sur l'inégalité et l'incertitude perpétuelle :**

- Voie d'excellence : Tenures tracks puis PU sur postes réservés et concours séparés ; chaires senior.
- Voie médiane, transitoire si disparition des MCF : les MCF deviennent « associate professors » (valorisant et plus lisible !) ; services modulés qui tendent à créer comme au Royaume Uni la séparation entre *research professor* et *teaching professor*.
- Débuts de carrières ou voies de garage : CDI de mission scientifique

LA FIN DE L'ENSEIGNANT-CHERCHEUR : EXPLOSION DU STATUT ET DU METIER

La modulation contrainte des services à la hausse : couteau suisse de l'offre de formation (GT 2)

Il faut « instaurer de véritables dispositifs d'évaluation et assouplir les règles de modulation des service » (p. 43). Il faut « la suppression de la clause d'accord des intéressés pour la modulation des services, afin notamment de renforcer la participation des EC seniors à l'enseignement » (p. 45).

La modulation contrainte à la hausse permet d'assurer l'offre de formation à moyens constants, par exemple :

- les modulations compenseraient les décharges des jeunes MCF (p. 45).
- elles « paieront » les CRCT de ses collègues (le GT2 annonce l'augmentation en volume des CRCT, en les liant directement à la modulation des services comme mode de financement)…

Le déplafonnement des services : institutionnaliser la dérégulation du temps de travail

■ **expérimenter la suppression des 192 HETD.** Pour « *adapter les obligations de service des enseignants-chercheurs à la réalité de leur métier », « le consensus est clair … sur le caractère désuet de la référence aux 192 h d'équivalent travaux dirigés, dont la logique conduit au déclenchement du seuil de paiement des heures complémentaires » (p. 48).*

* remplacées par des ECTS (GT 2 p. 49) ? Dans ce système « *on calculerait la charge d'enseignement sur le temps de travail estimé des étudiants pour l'acquisition des compétences et connaissances liées à un cours* » (*Think Tank Terra Nova*) 1 crédit = 25 à 30h ; 1 année = 60 crédits

* déplafonnées comme pour les personnels hospitalo-universitaires, dont le service d'enseignement n'a ni cadrage horaire ni, donc, heures complémentaires (p. 49) ? Une enquête de la CPU en 2005 montrait que ce système aboutissait à des charges de cours très lourdes, et de 30% supérieures chez les MCU…

■ **supprimer les heures complémentaires.** « *Des indemnités forfaitisée… pourraient remplacer progressivement les heures complémentaires… de pair avec l'assouplissement des règles de modulation* ».

Charges de travail et nature des tâches : un contrat individuel soumis aux besoins « objectifs »(GT 2)

Le GT prône « *une régulation collective assurée par l'UFR ou le département concerné, dans la répartition des services entre ses membres, y compris les chercheurs des laboratoires qui leur sont rattachés* » (p. 45).

Le modèle est hospitalo-universitaire : « *La régulation se fait par accord entre le doyen de l'UFR », élargi à des « instances de régulation adéquate* ». Il vise une redéfinition, contrainte par les arbitrages du service, de l'équilibre des tâches pour une durée plus ou moins longues : « *Il a paru nécessaire au groupe de réfléchir à un système fondé sur la possible succession de périodes intensives en recherche et d'autres qui le sont moins et sur un engagement pluriannuel entre l'employeur qu'est l'université et l'enseignant-chercheur* » (p. 46).

Mais peut-on revenir vraiment à la recherche intensive, ou réciproquement, après plusieurs années dans une seule tâche ? Comment peut-il s'agir de plans de carrière volontaires et assumés quand la contractualisation est liée aux services de toute une composante et imposée par sa direction ? Comment ne pas voir se profiler une évolution « à l'anglaise », où *research professor* et *teaching professor* sont une réalité ?

Revaloriser le doctorat… quelques mesures de bon sens, sans reconnaissance réelle

Propositions : généraliser un financement dédié, s'adapter aux disciplines (en durée par exemple) et augmenter la rémunération des contrats (de 30%). Tout cela est positif. S'y ajouterait la création d'un cadre juridique spécifique du contrat doctoral (dans le secteur privé) et un essor du nombre des thèses CIFRE.

Mais occupant moins de 4 pages dans le rapport, ces dispositifs restent flous. Flou aussi, le « contrat post-doctoral » qui « engloberait le statut d'ATER » *et « s'articulerait avec le dispositif des chaires d'excellence junior (''tenure-track'') »*. Flous encore, les dispositifs d'insertion professionnelle spécifiques au doctorat.