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. Il s'agit d'une loi pluriannuelle, qui fixe un cadre budgétaire pour les 10 années à venir mais qui n'engage pas vraiment car elle n'est qu'indicative par rapport aux lois de finances, 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 innovation), publiés le 23 septembre 2019 après des mois de concertation (CNRS, sociétés savantes, OS…), semble consensuel :

- **rémunérations très insuffisantes** tant au sein de la fonction publique que dans l'OCDE, particulièrement en début de carrière (salaire moyen : 63% de la moyenne des pays européens/OCDE)
- **« érosion de l'emploi permanent » (**GT 2) et hausse de la précarité (- 36% pour les MCF et - 40% pour les PU entre 2012 et 2018 ; - 44% des IR, IE et techniciens entre 2008 et 2016)
- **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 : le mantra de la compétitivité et de la performance

Les GT ne s'interrogent pas sur ce que devraient être la recherche et 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…)
- L'érosion des postes permanents est déplorée… sans dénoncer la logique du financement sur projet…
- Le gel de postes lié à la LRU est entériné sans considérer la hausse des effectifs étudiants (+ 14% entre 2012 et 2018)
- Le cadeau fiscal de 6 Milliards fait aux entreprises via le CIR n'est pas mis en question

Le vrai problème serait la perte de compétitivité (comparaisons internationales, innovation « de rupture »…) : il faut « encourager la performance » et « créer les ruptures de marché de demain » (GT2, p. 4).
Revaloriser les rémunérations n'est plus un objectif mais un moyen d'améliorer la compétitivité.
Le paradigme du chercheur indépendant, bénéficiant d'une garantie de moyens et de durée (recrutement au plus près de la thèse) disparaît comme un archaïsme.

Le deal darwinien et 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).

Cela passe par la « professionnalisation » des ressources humaines (sic, G.Roussel, CPU) et «le déploiement d'une vraie culture du management et de l'évaluation » (GT2, p. 49) qui permette de :

- **Récompenser la performance par les primes « ciblées » et les promotions**
- **Démultiplier les statuts contractuels,** du CDI de mission aux tenure tracks
- **Développer des recrutements autonomes qui se passent de la qualification par le CNU**
- **Concentrer les crédits sur les « meilleurs ».** Le GT 1 prévoit la modulation des crédits des labos par l'HCERES
- **Imposer la modulation des services s**ans consentement des intéressés, déplafonner les services et supprimer la référence aux 192h remplacée par un décompte en ECTS
- **Supprimer les heures complémentaires.** « Des indemnités forfaitisées… pourraient remplacer progressivement les heures complémentaires… de pair avec l'assouplissement des règles de modulation » (GT2)

Comité de mobilisation AMU

Une stratégie de mise en œuvre insidieuse

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 BIATSS subissent ; d'« autoriser le recrutement sur contrats pour 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.

Le 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 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 :

- **des « crédits compétitifs »** : « 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 » (GT1)
- **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.

****

Les propositions constructives pour l'université sont nombreuses (diagnostic et propositions du CoNRS ; propositions des sociétés savantes ; propositions des organisations syndicales…).
Nous devons défendre, dans le cadre d'un enseignement supérieur et d'une recherche publique de qualité :

- les métiers d'enseignant.e.s-chercheur.e.s/chercheur.e.s et leurs statuts (notamment service de référence maximum de 192 HETD sans possibilité de modulation à la hausse) ;
- un service de référence maximum de 192 HETD sans possibilité de modulation à la hausse ;
- la revalorisation des traitements indiciaires de l'ensemble des personnels ;
- l'affectation du budget prévu pour la LPPR aux créations des postes de titulaires et à l'attribution des crédits récurrents nécessaires au fonctionnement de l'université et de la recherche, dans des conditions d'équité pour tous. L'université ne doit pas fonctionner sur la précarité.

Le projet LPPR fait partie d'un projet politique global vers une société fondée sur les inégalités et la précarité, après la loi de destruction de la fonction publique, les lois travail, l'attaque contre l'assurance chômage… Nous revendiquons le retrait du projet de réforme des retraites, explicitement lié par la ministre aux pseudo-compensations prévues par le projet LPPR. Nous appelons les collègues à poursuivre ou rejoindre la grève et les mobilisations pour le retrait du projet de réforme des retraites et l'abandon des mesures de précarisation, d'attaques des statuts et des conditions de travail prévues dans le projet LPPR.

Comité de mobilisation AMU

Évolution des carrières : évaluation à tous les niveaux et précarisation

Des revalorisations, oui… mais différenciées

- **Maintien du gel du point d'indice**
- Amélioration des **rémunérations par les primes** pour compenser l'effondrement prévu des pensions par la réforme des retraites (coût estimé : + de 2 Milliards par an) essentiellement en début de carrière (système de prime en sifflet), de manière ciblée (25% maximum des demandeurs potentiels pour 1/3 du volume des primes), et conditionnée à des tâches supplémentaires
- 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 »**

« Professionnaliser l'évaluation » : le management par la concurrence

L'évaluation comme mode de gestion s'impose dans un contexte d'affaiblissement des structures nationales de régulation, comme le CNU ou les CAPA : « 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** » (GT2)
De nouveaux pouvoirs… vont **engendrer de nouveaux chefs**. Ces pratiques managériales pourraient accentuer les **risques psycho-sociaux**.

Tenure Track et CDI de mission scientifique, des contrats pour la vie ?

Le GT2 prévoit l'hybridation du système français « pyramidal » (2/3 MCF et 1/3 PU) remplacé par

	Jusque ~ 35 ans	Jusque ~ 40/45 ans	> 40/45 ans
Contrat doctoral	**Contrat post doc**	**Tenure Track**	**PU**
Contrat doctoral	**Contrat post doc**		**?**
Contrat doctoral	**Contrat post doc**	**MCF**	**PU**
Contrat doctoral	**Contrat post doc**	**MCF**	**MCF**
Contrat doctoral	**CDI de mission scientifique**		**?**

CDI de mission scientifique pour « s'installer dans la vie », à 40 ans…
Durée alignée sur la durée des projets de recherche (max 12 ans comme dans la recherche spatiale) et **interruptible** à tout moment sur simple arrêt du projet (licenciement). Sur quelles fonctions, cela reste très imprécis.
Tenure tracks : des stagiaires d'excellence !
Dans le modèle anglo-américain, les tenure tracks bénéficient d'un salaire plus élevé et d'un «package» de bienvenue pendant 5 à 7 ans, pour une **titularisation vers 40/45 ans** suite à une évaluation sur critères imprécis (voir plus bas). **Dans 20 à 25% des cas, le contrat se termine sans titularisation**. Dans le projet LPPR, le système conduit à une **raréfaction mécanique du corps des MCF**. Il est dit « non systématisable » dans l'immédiat, et voué d'abord aux Idex et Isite. Il pourrait s'enraciner rapidement dans certaines institutions (déjà 18 tenure tracks à l'École d'économie de Toulouse). Leur principe est déjà acté dans le Contrat d'objectifs et de performance État/CNRS. Les postes de PU sont réservés sur la masse salariale de l'université.

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

Le GT2 prévoit la transformation des procédures de recrutement selon les « standards internationaux » par instauration d'épreuves de **mise en situation professionnelle** et **suppression de la qualification par le CNU**.
Mais à l'étranger, quels sont les critères conduisant 20 à 25% d'excellents tenure tracks à ne pas être titularisés ?

- **Les critères bibliométriques,** contestables, et le montant des appels acquis sur projets.[1]
- Le changement des axes stratégiques de l'université, qui invalide la titularisation (même si le «stagiaire» convenait).
- La personnalité (le rapport 2075_13 de l'IGAENR parle de «tester la sociabilité»). On constate un essor des discriminations.
- **Les stratégies de réseautage**.[2]

1 Un exemple. En 1989, Jeremy Wolfe dispose d'un tenure track en ophtalmologie au MIT. Il fait cette année-là, 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)

2 Virginia Gewin « Tactical tenure manœuvre », Nature, Naturejobs, en ligne, avril 2014. Quant au « tenure denial », son impact psychologique est devenu un objet de recherche : 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).

La fin de l'enseignant-chercheur : explosion du statut et du métier

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

Il faut « instaurer de véritables dispositifs d'évaluation et ***assouplir les règles de modulation*** *des services » (GT2, 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 »* (GT2, p. 45).
La modulation contrainte à la hausse permet d'assurer l'offre de formation à moyens constants, par exemple :

- les modulations de service des seniors compenseraient les décharges des jeunes MCF (GT2, p. 45).
- elles « paieraient » les CRCT (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 » (GT2, p. 48).
- **Déplafonner les services** 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 pouvait aboutir (selon les moyens des établissements !) à des charges de cours très lourdes, et de 30% supérieures chez les MCU…
- **Définir les services en ECTS** (GT 2 p. 49). Dans ce système, explique le Think Tank Terra Nova : « 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 » (1 crédit = 25 à 30h, 1 année = 60 crédits).
- **Supprimer les heures complémentaires.** « Des indemnités forfaitisées… 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 inspiré des pratiques hospitalo-universitaires : « La régulation se fait par accord entre le doyen de l'UFR », élargi à des « instances de régulation adéquates ». Il vise une redéfinition, contrainte par les arbitrages du service, de l'équilibre des tâches pour une durée plus ou moins longue : « 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, ou à l'enseignement, après plusieurs années dans une seule tâche ? Comment peut-il s'agir de plans de carrière volontaires 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 ajouteraient 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.

Comité de mobilisation AMU