

le snesup

LOI DE PROGRAMMATION DE LA RECHERCHE Des décrets d'application lourds de conséquences

Après un long processus parlementaire, et malgré une forte contestation au sein du milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), la loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR), devenue entre-temps loi de programmation de la recherche (LPR), a été promulguée en décembre 2020 (loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur).

Plus de deux ans après le travail de maturation entamé par les groupes de travail, tous les décrets d'application seront publiés d'ici à la fin de l'année – en ayant au passage asphyxié les élus des instances nationales consultatives par un rythme effréné de réunions et de projets de décrets d'application à examiner dans des délais réduits. Ces décrets vont venir métamorphoser totalement le paysage de l'ESR.

Il est impossible dans ce 4-pages de décrire l'ensemble des mesures prévues par la LPR et des décrets qui en découlent tant ils sont nombreux et complexes, mais nous avons choisi d'en détailler quatre : le Ripec, le repyramidage, la fin de la qualification et les chaires de professeurs juniors (cf. encadrés dédiés en pages 2 et 3).

Les premiers décrets sont en cours de publication pour une application au 1^{er} janvier 2022 et tous les projets de décret tendent vers la même optique : un renforcement des pouvoirs des chefs d'établissement qui s'accompagne d'une diminution du rôle du CNU. Il n'est cependant pas trop tard pour agir. Un autre modèle porté par le SNE-SUP est possible (cf. page 4). ■

DÉCRETS

Parmi les décrets, on compte des décrets de différentes natures.

Certains décrets portant création de nouveaux types de contractuels contribueront directement à l'accélération de la précarisation du monde de la recherche :

- chaires de professeurs juniors et de directeurs de recherche junior ;
- contrats doctoraux de droit privé ;
- CDD postdoc droit public et CDD postdoc droit privé ;
- contrat de mission scientifique droit public et contrat de mission scientifique droit privé.

D'autres décrets affecteront directement nos conditions d'accès aux corps d'enseignants-chercheurs titulaires :

- suppression de la qualification professeur des universités (PU) pour les maîtres de conférences (MCF) et système dérogatoire en droit ;
- repyramidage des EC : promotion interne des MCF en PU.

D'autres décrets encore viendront bouleverser nos conditions de travail et nos conditions salariales. Cette transformation s'accompagnera d'une forte augmentation du poids du régime indemnitaire par rapport au régime indiciaire.

- Classement au moment de l'entrée dans le corps des MCF.
- Autorisation pour activités accessoires.
- Déclaration d'intérêts pour expertise.
- Ripec : régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs.
- Éméritat.

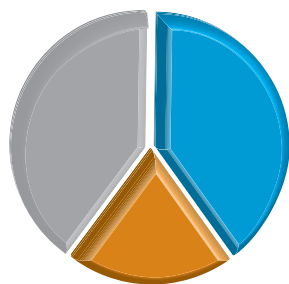
NOTRE ANALYSE

RAPPEL

La rémunération d'un fonctionnaire se compose d'un versant indiciaire (traitement de base) qui dépend de son grade et de l'échelon auquel il est parvenu dans ce grade, et d'un versant indemnitaire, avec des primes versées en plus de ce salaire indiciaire. Pour information, le taux moyen de primes des chercheurs et EC – incluant les heures complémentaires et supplémentaires – s'élève à 12,9 % du traitement indiciaire (contre 27,1 % pour l'ensemble des corps de catégorie A et 60 % pour les corps de juridiction, de contrôle et d'expertise).

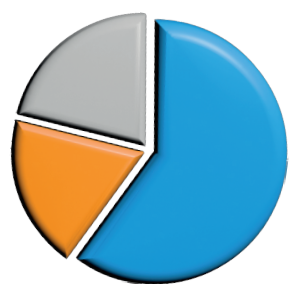
RÉPARTITION DU VOLUME GLOBAL DES PRIMES EN 2020 ET TELLE QUE PRÉVUE DANS LA LPR

SITUATION 2020



■ Grade
■ Fonction
■ Individuelle

RÉPARTITION PRÉVUE LPR



■ Grade
■ Fonction
■ Individuelle

LE RÉGIME INDEMNITAIRE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS (RIPEC)

Pour les enseignants-chercheurs, les anciennes primes (PRES, PCA, PEDR...) seront à l'avenir versées mensuellement et régies par un régime indemnitaire, le Ripec : régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs. Ce dernier se décompose en trois parties.

GRADE. Le montant est fixé par arrêté. Cette partie correspond à l'ancienne prime statutaire de recherche et d'enseignement supérieur (PRES). Son montant varie suivant le corps.

FONCTION. Les responsabilités éligibles sont déterminées par le chef d'établissement. Un plafond maximum est arrêté par le ministère. Une prime de mission de dix-huit mois maximum versée en une seule fois peut également s'ajouter.

INDIVIDUELLE. « Liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions définies pour les enseignants-chercheurs. » Un plancher et un plafond seront définis par le ministère. L'attribution est déterminée par le chef d'établissement après avis du CAc et du CNU. Cette partie est convertible en CRCT sous accord du chef d'établissement. ●

Le Ripec augmente le poids de l'indemnitaire (x 3) par rapport au traitement indiciaire (hier de 2 % à 24 % et en 2028 de 16 % à 40 %). Le Ripec ne s'accompagne d'aucune évolution de la grille indiciaire ou du point d'indice n'est prévue (gel depuis 2010).

La part statutaire augmente en moyenne mais les inégalités entre enseignants-chercheurs (EC) demeurent. Si la plupart des EC toucheront uniquement une prime statutaire d'environ 6 500 euros par an, les EC qui se verraient octroyer les trois versants de la prime par le chef d'établissement toucheront en moyenne plus de 16 000 euros.

Ce système, une fois mis en place, favorisera de manière évidente le clientélisme : les instances collégiales, CAc restreint et CNU, se contentent de donner des avis non contraignants pour le chef d'établissement, qui a le dernier mot.

La perte de l'indépendance des enseignants-chercheurs est patente avec l'attribution d'une prime d'« excellence » par un chef d'établissement pas obligatoirement enseignant-chercheur. De plus, l'enveloppe globale est déterminée par le ministère, ce qui entraîne une nécessité de choisir. ■

NOTRE ANALYSE

RECRUTEMENT : CONTOURNEMENT DU CNU

L'article 5 de la LPR rend possible le recrutement d'EC sans passer par la qualification du CNU sous deux formes :

■ **pour les postes de PU**, la qualification par l'instance nationale n'est plus requise lorsque le candidat est MCF titulaire. Les sections CNU ont été sommées de ne pas examiner les dossiers de qualification PU dès 2020 ;

■ **pour les MCF**, on est dans une phase d'expérimentation de quatre ans par les établissements.

De plus, dans le cadre des autres mesures prévues dans la LPR, le CNU émet seulement des avis pour les primes et le repyramidage. ●

Alors que jusqu'à maintenant le CNU a, par la procédure de qualification, maintenu un niveau scientifique et pédagogique élevé sur l'ensemble du territoire, la disparition de ses prérogatives ouvre la porte au clientélisme. L'absence de jugement national favorisera indubitablement le localisme et la sélection de candidats appuyant la politique de la présidence. Il s'agit là d'une première étape vers le démantèlement du statut national des EC et la fin du jugement par les pairs de la discipline. Une application du schéma appliqué pour le Ripec et le repyramidage (avis simple du CAc et CNU) est annoncé par le ministère pour l'avancement de carrière avec une disparition du contingent de décisions attribué au CNU. ■

REPYRAMIDAGE

Actuellement, sur les 55 500 enseignants-chercheurs, on compte 35 450 MCF et 20 050 PU. Chaque année, seulement 600 MCF deviennent PU, ce qui ne permet pas un accès au corps équitable – et encore moins pour les femmes. Si les effectifs se sont stabilisés ces dernières années, cela est dû au report du départ à la retraite de nombreux PU depuis la réforme des retraites de 2014, avec une baisse d'un tiers des départs à la retraite. Les PU représentent ainsi seulement 36 % des EC depuis 2010. Ce déséquilibre pourrait s'aggraver en raison d'une augmentation du nombre de départs à la retraite d'ici à 2028 : + 67 % et même + 119 % en sciences, la majorité de ces départs à la retraite étant des PU.

La solution retenue par le ministère pour équilibrer les deux corps est une promotion par liste d'aptitude dont la procédure est la suivante :

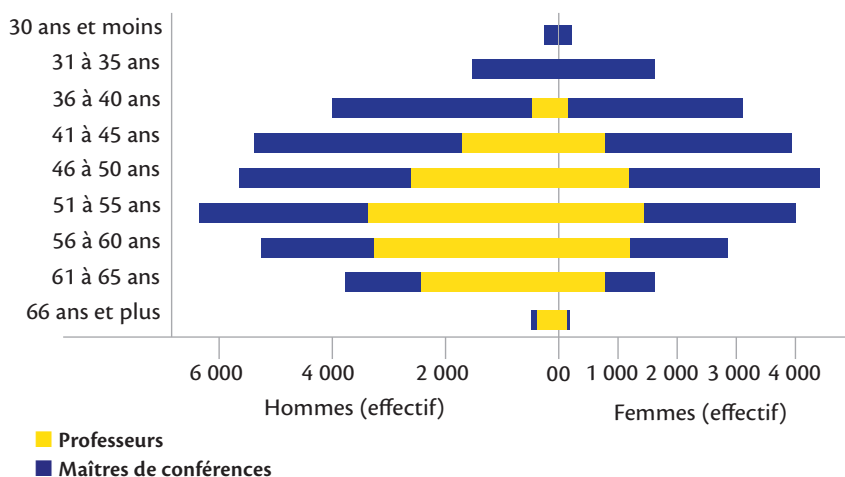
- le ministère décide du nombre de promotions par établissement ;
- le chef d'établissement répartit par discipline les postes ;
- le candidat remplit un dossier ;
- le dossier est évalué indépendamment par le CAC restreint et le CNU pour avis ;
- le président décide seul de l'inscription sur la liste d'aptitude.

Le dispositif déployé sur cinq ans (de 2021 à 2025) prévoit 400 promotions maximum par an dont les trois quarts sont réservées aux MCF HDR hors classe et un quart aux MCF HDR avec dix ans d'ancienneté. ●

NOTRE ANALYSE

Le dispositif ne compensera pas la baisse des recrutements PU des dernières années et ne parviendra pas à compenser les départs à la retraite annoncés de 1 200 départs aujourd'hui à environ 2 000 en 2028. Plutôt qu'un plan de recrutement massif, le ministère préfère jouer sur la répartition des effectifs actuels. De plus, le dispositif ne tient pas compte des inégalités d'accès femmes-hommes au corps des PU. Alors que les femmes représentent 45 % des MCF, elles ne sont que 27 % seulement des PU. Cette inégalité est criante sur la pyramide des âges actuelle des EC. Comme pour les autres mesures de la LPR, la procédure entraîne une augmentation du pouvoir des présidents avec des instances, CAC restreint et CNU, purement consultatives. ■

PYRAMIDE DES ÂGES DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DU MESRI



CHAIRES DE PROFESSEURS JUNIORS

Quèsaco ?! Les chaires de professeurs juniors (CPJ) ou *tenure tracks* (et dans la même veine les chaires de directeurs de recherche juniors pour les organismes de recherche) correspondent à la création d'une nouvelle voie d'accès parallèle et directe aux corps de PU (et DR). Il s'agit d'un nouveau contrat issu de l'article 4 aboutissant au possible recrutement « hors statut ».

Le recrutement se fait sous statut de contractuel de droit public pour des personnes titulaires d'un doctorat et pour une durée de trois à six ans. Cela pourra représenter jusqu'à 15 % des possibilités de recrutements de PU, soit de 1 200 à 1 300 CPJ, auxquelles il faut ajouter les 600 à 700 pour le versant organismes de recherche (20 % des possibilités de recrutements DR).

Un contrat sera établi entre l'établissement et le PJ qui comportera entre autres :

- les objectifs de recherche, de formation, de valorisation, de réponses à appel à projets...
- les obligations d'enseignement de 64 heures minimum ;
- les « moyens garantis » par l'établissement.

Dans le cas des recrutements par un organisme de re-

cherche, il y aura à trouver un établissement partenaire puisque le contrat est soumis à obligation d'enseignement. Le recrutement sera effectué par une commission ad hoc de six à dix membres et la titularisation par une autre commission ad hoc de quatre à six membres. En bonus, la HDR sera attribuée automatiquement lors de la titularisation. ●

NOTRE ANALYSE

La création de ces chaires est une attaque sans précédent contre les statuts des EC et de la fonction publique : nomination d'un fonctionnaire sur la base d'un projet, obligation contractuelle de résultats dans la recherche et la formation, inégalité d'accès au corps de PU, puis au sein de ce corps inégalité des perspectives de carrière. Le tout se fait à l'intérieur d'un écosystème de précarisation via la création de postdocs sous la supervision de la chaire de professeur junior. ■

LES ACTIONS POSSIBLES CONTRE LA MISE EN PLACE DES MESURES LPR

● Informer nos collègues sur l'application de la LPR en partageant ce document, en organisant des AG et des réunions au niveau des composantes de formation et de recherche (AG locales, motions...).

● Se mobiliser pour s'opposer à la mise en place des dispositifs de la LPR dans nos établissements, notamment les CDI de mission, *tenure tracks* et recrutements hors CNU. Des propositions de courriers et de motions à faire adopter par le CAc et le CA des établissements sont disponibles sur notre site (www.snesup.fr/article/projets-de-motion-avis-lpr).

● Inviter à rejoindre le SNESUP-FSU, afin de militer ensemble pour lutter partout contre la mise en place de cette loi.

SUR LES SALAIRES

- Revalorisation et rattrapage du point d'indice depuis 2010 (+ 15 % d'inflation et + 3,25 % de prélèvement pour les pensions).
- Amélioration des grilles indiciaires, passage au deuxième grade pour toutes et tous, des primes égales pour toutes et tous et à terme entièrement intégrées au traitement indiciaire.

SUR L'EMPLOI

- La création de postes titulaires de MCF et de PU pour compenser les départs à la retraite en hausse et pour augmenter le taux d'encadrement des étudiants en baisse depuis des années.
- Tous les MCF HDR doivent pouvoir accéder aux fonctions de PU au travers d'un dispositif géré nationalement dans le cadre du CNU, notamment pour un accès au corps égalitaire entre femmes et hommes effectif.
- Une double évaluation locale et nationale (rôle du CNU).
- Favoriser un recrutement au plus près de la thèse sur des postes d'enseignants-chercheurs (et chercheurs) titulaires.

SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

- Production et diffusion des connaissances, libres et indépendantes de tout pouvoir.
- Réaffirmer que les AAP doivent être l'exception, et le financement récurrent la règle.

SUR LE STATUT NATIONAL DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

- Un régime de qualification nationale cohérent avec un statut de fonctionnaire d'État.
- Une double évaluation locale et nationale et le maintien du caractère décisionnaire du CNU et du CAc restreint.