



Bilatérale Cabinet MESRI/Sud sur le projet de LPPR
Partie GT2 « Attractivité des emplois et des carrières scientifiques »
06/11/19

Ministère : Pauline Pannier DirCab adjointe, Frédéric Dardel, (Prof, ex président de Paris V, conseiller spécial du cabinet), Pierre Coural (adjoint au DGRH)

Pour SUD : Stephan, Marie-B & Alain (SudRE), Denis Orcel (Sud Educ)

Pour rappel, on peut trouver les rapports des groupes de travail [ici](#).

SUD : le rapport des GT sur la LPPR sont de la publicité pour une idéologie. Constats ok, mais propositions pas en cohérence et pas acceptables

Nota : Si on mentionne beaucoup l'égalité F/H, ça reste incantatoire : bien peu de propositions, on n'a relevé qu'un congé sabbatique pour les enseignantes-chercheuses au retour du congé maternité (p45 du rapport). Il serait sensé égaliser les carrières... Par quel mécanisme : « c'est juste un hochet » maladroit ? Ou on les écarte au lieu de faciliter leur redémarrage ?

Pannier : sujet important. Sujet important, en demande de pistes.

Sud : Rôle des critères d'évaluation : Pas s'étonner quand on est en train de pousser « à la performance » et penser que les femmes vont en sortir vainqueurs ? Temps de travail effectif des « performants » ne le permet pas. Logique de compétition qui sort les femmes.

Choix qui sont faits basés sur la compétition => Ambiances malsaines dans les équipes, Il faut des moyens à distribuer en fonction des besoins. Salaire est un droit, ne doit pas être lié à une « performance ». Soutien de base des laboratoires c'est pareil. Arrêter d'arroser là où c'est mouillé.

Système cohérent entre les rapports... Mais toute cette logique aboutit à ce que les gens trichent.

Dardel : (au sujet de la question des égalités F/H) différences disciplinaires.

SUD : et plafond de verre d'autant plus visible que disciplines féminisées...

Pannier : revalorisation, un vrai sujet pour la Ministre. Trop tôt pour fixer la hauteur.

Sud : Concernant le constat de « Érosion de l'emploi scientifique permanent : c'est rien de le dire ! »

Revalorisation : lever l'ambiguïté : on parle de l'ensemble du personnel dans les constats, mais que les Ch et E-C dans les propositions.

Pannier : c'est le prisme du GT2, mais loi de programmation ne peut pas oublier les autres personnels.

Sud : Revendication a minima socle de prime au niveau cat C de l'agriculture c'est à dire prime d'un IR0. Pas forcément pour reproduire les inégalités qu'il y a dans d'autres ministères.... prime fixe uniforme AVANT Intégration au salaire.

Étudier d'autres possibilités. Revalorisations indiciaires, amélioration de perspectives de carrière. Au recrutement, reprendre l'ancienneté dans son intégralité.

Coural : il faudra aussi un traitement indiciaire dans la loi.

SUD : pas juste un problème CH et E-C, surtout criant pour les IT.

Pour les agents en place, plan de reclassement.

Revendication de grilles parallèles, question de justice : actuellement carrière globale d'une agent-e de cat C équivalente à 2 échelons d'IR.

Propositions du GT2:

Partie I : Revaloriser ... par l'indemnitaire ! Ce n'est pas une revalorisation, juste du pouvoir donné aux petits chefs et l'explosion des collectifs de travail Et avec quel financement : exemple du GVT pas compensé dans les organismes, plus compensé « systématiquement dans mes universités » : toujours du chantage au fric ?

Réévaluation qui doit être selon eux avant tout **indemnitaire** : c'est de l'idéologie ça, pas de la science ! Quelle est la règle qui l'impose ? Les rapporteurs sont allés chercher les quelques hors-échelle E (1.1., page 31) pour justifier une telle proposition, en disant que d'un point de vue indemnitaire les carrières culminent au même niveau que la haute fonction publique ! Et donc que le rattrapage doit privilégier l'indemnitaire...

Dont 1/3 à la tête du client (1.2, page 33) : pour respecter QUEL équilibre ? C'est une formule incantatoire, ou juste encore du pouvoir pour les petits chefs, qui en plus pourront se sucrer largement au passage... La « reconnaissance collective » relève du même mécanisme, contrairement à ce qui est prétendu ! Ou alors, c'est plus retord, et une mesure de protection à lire à rebours ? Et en tirant sur les ressources propres, histoire d'accroître encore les inégalités (c'est ceux qui sont financés qui peuvent bosser correctement et qui en plus sont mieux payer, les autres peuvent crever!).

La spécificité des EC : Pourquoi ? Les problèmes sont les mêmes que pour les autres personnels... Pas de réponse au constat 1.4 ? « *1.4. Une situation des rémunérations également critique chez les personnels de support et de soutien* » ?

Et une prime de plus pour les EC suffirait à faire passer le fait qu'elles et ils doivent se taper plein de charges annexes faute de support ? (page 34).

Quant à l'argument sur les **retraites** (page 31) c'est de la fumisterie : c'est bien la réforme des retraites qui appauvrira le personnel, prise en compte partielle des primes ou pas ! Si on veut limiter la casse, l'indiciaire le fait tout aussi bien !

PARTIE II Relance l'emploi scientifique... précaires !

SUD Discrimination anti-jeunes. Tout le monde travaille sur des projets de recherche.

Tous devraient être titularisés, utiliser les autorisations de recrutement pour régulariser

Relancer l'emploi scientifique permanent en **stabilisant** le nombre d'emplois statutaires, (2, page 35) !

Ça c'est de la relance ! On se moque du monde ! Comment compte-t-on « stabiliser les emplois contractuels » ? Par des CDI ? Pourquoi pas de postes statutaires ! **Le CAS pension vit ses derniers jours**, ce n'est plus un prétexte (qui n'a d'ailleurs jamais été réellement valable au niveau de l'état, car de toutes façons, ça a toujours été un artifice budgétaire, sans réalité financière - sinon la baisse effective des budgets - pour les opérateurs...)

Aucune justification du recours au CDI de projet : encore de l'idéologie, encore du pouvoir aux petits chefs !

Oui, les jeunes en veulent peut-être, mais c'est parce qu'on les place dans une situation intenable à l'heure actuelle !

2.1 p34 : OK pour un **budget plus sincère**, nous ne cessons de le dire ! Mais comment ? En se fixant de ne pas aller en dessous de 2019 ? Belle « relance » là encore.

Prise en compte du **CAS pension** - qui de toute façon vit sans doute ses derniers jours – suppression de la taxe salariale ok ... Mais comment ça va relancer les recrutements si on maintient au niveau de 2019 le nombre d'emplois statutaires ?

2.2 p35 **améliorer les conditions des contractuels** : il n'y a qu'à les titulariser ! Au contraire, on propose de se saisir de tous les moyens pour en multiplier le nombre ! Comment cela va-t-il améliorer leur situation ?

« **Contrat à durée indéterminée de mission scientifique** » (2.2., page 35) : beurk

Contrat de mission : la plus belle des arnaques !

« Le terme du projet pourrait être lié à sa réussite mais également à la fin du financement du projet ou à son abandon. Il constituerait un motif de licenciement pour cause réelle et sérieuse, sans qu'il ne soit possible de remettre en cause la réalité de ce motif. » Bravo, belle vision du collectif ! Vive le mandarinat !

2^e point : **Tenure track, chaires junior** : toujours pareil ... Si on veut avoir des bons, il suffit de les recruter ! Au lieu de multiplier les post-docs, chaires d'excellence, tenure-track, etc.

Et en plus c'est inefficace : Voir l'article "Early career grants, performance, and careers: A study on predictive validity of grant decisions" de P. van den Besselaar & U. Sandströmb, Journal of Informetrics, (2015) 826–838

Extrait :

"We investigate the predictive validity of grant decision-making, using a sample of 260 early career grant applications in three social science fields. We measure output and impact of the applicants about ten years after the application to find out whether the selected researchers perform ex-post better than the non-successful ones. Overall, we find that predictive validity is low to moderate when comparing grantees with all non-successful applicants. Comparing grantees with the best performing non-successful applicants, predictive validity is absent. **This implies that the common belief that peers in selection panels are good in recognizing outstanding talents is incorrect.** We also investigate the effects of the grants on careers and show that **recipients of the grants do have a better career than the non-granted applicants. This makes the observed lack of predictive validity even more problematic.**"

Chaires d'excellence senior (page 35) : seuls les sélectionnés auraient les moyens de travailler avec des financements récurrents ? C'est bien la preuve que l'attractivité passe par là, la stabilité, le reste n'est que de l'idéologie.

p39 : Aberration : « épreuve de mise en situation professionnelle » pour des gens qui ont des années de CDD derrière eux ? On se moque de monde !

Augmenter les recrutements externes des DR et Prof : au détriment des internes ? Belle attractivité pour les chercheur-e-s jeunes et d'âge moyen !

Revaloriser le doctorat (les autres peuvent crever?) Comment ? Avec des tenure-track ? Voir article Besselaar & Sandströmb ci-dessus : inefficace ! :

Il faut rester cohérent avec les grilles de rémunération des autres.

Financement dédié pour les doctorants (3.2 p42) : faut voir, dépend peut-être un peu des secteurs, mais en général ils ont surtout besoin d'une équipe qui tourne. L'isolement de bcp de doctorants en SHS est un pb plus grave qui va bien au-delà du financement.

Environnement de travail compte bcp.

Rembourser les frais d'inscription en thèse.

On revendique un véritable contrat de travail pour tout-te-s les doctorant-e-s en formation initiale.

F.D. : il y a des différences sectorielles.

Post-doc : ce n'est qu'un cdd chercheur.

Les plafonds d'emploi ne sont pas atteints, c'est de pire en pire, car il n'y a pas assez d'argent. C'est ça le vrai problème !

4.1 Allègement de service des E-C en début de carrière : ok, mais après aussi, du moins le service effectif, tout ce qui vient en plus du 50/50 ! Mais pas en recourant à d'autres Enseignants (Prag, et surtout vacataires, on connaît la chanson !) : en recrutant, tout simplement !

Allègement du service des E-C se fait sur le dos de tout le monde Chercheurs y compris ; PRAG, etc. opposé à la secondarisation de la licence, aux collèges universitaires.

Argument de la fuite des cerveaux : On ne se demande pas comment le CNRS a pu être aussi attractif pendant des années, on se contente d'essayer de reproduire le modèle dominant en mettant 1/10 des fonds nécessaires pour cela !

Agents attachés au service public, à leur travail. Et là on est en train de démolir ce qui faisait l'attractivité des métiers de la recherche.

Chiffre de l'OCDE : 20 ans que la France est dans le top 3 de la natalité, et qu'est-ce qu'on offre aux jeunes ?

Le rapport ne pose pas ce que doit être un service public de recherche. Quelles motivations pour le personnel ? Perte de sens !

PARTIE III « Gestion des ressources humaines »

Le maître-mot : la mobilité. Mantra idéologique, voir loi de transformation de la F.P.

Mieux prendre en compte la mobilité dans les avancements, Fixer des quotas de recrutement externe dans les grades de promotion : aberration statutaire !

Chantage à la mobilité : c'est ça la GRH moderne prônée par la ministre ? Chantage, coercition, asservissement ?

Limiter l'endo-recrutement des profs : ok, mais alors débloquer les carrières des MCF vers le haut ! Pas de chantage à la mobilité, juste des incitations !

GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) de l'emploi scientifique (5.1) Qu'est-ce que ça veut réellement dire ? Essayer de faire rentrer la diversité des métiers dans des tableaux excel ? Bonjour les dégâts !

Améliorer reclassements au recrutement OK. Mais attention à la déontologie et l'indépendance, pas d'aller-retour public-privé. Abolition des lois Allègre, de l'article 41 loi pacte, etc. !

Congé sabbatiques, pourquoi pas. Voir remarque préliminaire sur les enseignantes-chercheuses.

Emplois fonctionnels encore un moyen de distribuer des gratifications aux bons élèves ? Beurk !

Chercheur-e-s associé-e-s : Attention besoin de déontologie... peut servir à légitimer des interventions publiques dictées par des intérêts privés !

Améliorer les conditions de service des EC (5.3). Par des primes ? On rigole ou il faut pleurer ?

Moderniser les RH en renforçant l'évaluation ?

« outils d'accompagnement post évaluation » (5.3, p29) : quel bilan d'un accompagnement par des personnes scientifiquement incompétentes ? Le vrai problème est c'est l'évaluation elle-même telle qu'elle est pratiquée ! Virer tous les hochets, se contenter de vérifier que les gens font leur travail et n'abusent pas du système et mettre en place une vraie évaluation-conseil !

Contrats objectifs-moyens : on rigole ! Ça c'est une idée nouvelle !