



Compte-rendu de la bilatérale entre les représentants de Sud éducation et Sud Recherche EPST avec la DGRH sur le volet « statutaire RH » de la LPPR¹

Pour Sud : Janique Guiramand et Denis Orcel

Pour l'administration : V. Soetemont (DGRH), P. Coural (service personnels enseignants de l'ESR), Christine Arnulf-Koechlin (service personnels BIATSS)

En préambule, nous rappelons que nous sommes d'accord avec la position de Mme la Ministre – et pas celle entretenu par la communication du premier ministre – de ne pas lier LPPR et réforme des retraites. Nous sommes là pour avoir des informations sur la LPPR, car pour l'instant nous ne disposons que de ce qu'il y a dans les rapports des groupes de travail.

Ils nous répondent que oui le ministère fait une distinction entre les revalorisations salariales et les compensations retraites ; qu'il y a un décrochage, une perte d'attractivité et des perspectives qui manquent, ce que la LPPR doit corriger. Le premier ministre s'y est engagé en février 2019 et sans cet engagement il n'y aurait rien eu.

Tout au long de la réunion M. Coural va nous faire une présentation assez détaillée des projets d'articles de la future loi concernant **le volet statutaire RH** (ce sera les titres II, III et peut-être IV de la loi), tout en nous précisant que pour l'instant des arbitrages sont encore en cours, notamment lorsque d'autres ministères sont concernés et en particulier le ministère du travail (il s'agit parfois de modifier le code du travail...).

Il y aura un volet budgétaire dans la loi, ce sera le titre I, mais les arbitrages sont encore en cours ; concernant les revalorisations salariales, il devrait concerner principalement l'indemnitaire, mais aussi un peu le volet indiciaire. Nous leur rappelons qu'un moyen d'améliorer la carrière des agent-e-s, si on ne peut/veut pas toucher aux grilles, c'est d'augmenter les possibilités de promotion. Le DRH nous répond que ce sera dans le volet budgétaire.

Concernant le calendrier, la présentation du texte en conseil des ministres est prévue pour le printemps ; passage devant le CESE le 10 février => le projet de texte devrait être présenté aux OS rapidement (une multilatérale avec la ministre est prévue le lendemain).

Nous rapportons ci-dessous l'essentiel des propos de M. Coural, nos interventions/questions seront indiquées en italique dans le texte.

Sur le plan statutaire RH, il y aura des articles d'importances inégales ; il y a des sujets de gestion/simplification qui seront essentiellement d'ordre règlementaires. , et de nouveaux « objets » qui vont être créés par la loi (*NDLR : il s'agit essentiellement de nouveaux types de contrats*).

- **Chaires de professeur junior** (tenure track à la française) : pré-recrutement de Ch et d'EC : contrat qui a vocation à déboucher vers une titularisation : recrutement de la chaire junior par un comité de sélection nommé par CAC. Titulaire de la chaire sera CCD ; seront annexés à son contrat les objectifs à atteindre et les moyens. Contrat de 3 à 6 ans, éventuellement prolongé si interrompu car congé (maternité, parental, maladie...). Aux termes du contrat il y aura une commission de titularisation (similaire au comité de sélection, avec rapporteur). Il y aura aussi un engagement minimum de servir (contrepartie de la dotation de démarrage

¹ Loi de programmation pluriannuelle de la recherche

dont bénéficiera le CDD). Décret d'application qui définira les équivalences de diplôme, les modalités des processus de sélection et renouvellement, les modalités d'appréciation. Texte à la fois dans le code de l'éducation (EC) et celui de la recherche (CH). Ce sera ciblé sur un recrutement dans les corps de PR et DR, mais ce pourra être éventuellement pour un recrutement en MCF ou CR, notamment en hors-classe si les établissements le souhaitent. Sera contingenté : garantie juridique, mais aussi politique puisqu'il y a un engagement de ne pas baisser le niveau actuel des concours Ch et EC => vont assoir la montée en charge sur l'augmentation des départs à la retraite prévue dans les années qui viennent (jusqu'à 2027-2028... après le nombre de départ à la retraite devrait à nouveau chuter). Ce qui est prévu c'est 200 par an pour commencer prudemment les premières années... Ce devrait faire 1500 chaires au terme de la LPPR (la programmation devrait être plus sur 7 ans voire un peu plus mais moins que les 10 ans annoncés). Il y aura un III dans l'article pour adapter aussi au PUPH...

Sud : quelle implication du CoNRS ou instances équivalentes ?

Si le CoNRS ou la CPU le veulent ils pourront être impliqués, mais le format sera celui des comités de sélection et pas une section de 25 personnes. Le Ministère veillera à la publication des offres, au suivi des candidatures ; il pourra être prévu des modes de sélection spécifiques avec, par exemple, des mises en situation pendant la phase d'admission.

Sud : postes profilés ?

Oui ce seront des postes complètement profilés. Avec un parcours qui devra être prévu sur les 6 ans (par exemple, 2 ans de recherche à temps plein puis enseignement, enseignement spécifique, séjour dans le privé, etc...). Le recrutement des chaires se fera plus près de la thèse qu'actuellement pour les MCF ou CR. Plus fléché que les postes de contractuels actuels sur des thématiques émergentes ou interdisciplinaires.

Sud : Vous nous dites là que les recrutements de CR et MCF seront plafonnés au niveau actuel alors que la ministre a annoncé des recrutements frais avec la LPPR.

Oui il y aura des recrutements de titulaires mais ce seront des postes de soutien (techniques et administratifs). Cela permettra de dégager du temps de recherche pour les CH et EC.

Le mécanisme des chaires junior s'appuie sur les expériences des ATIPE dont le seul défaut était que la personne n'était pas sûre d'être recrutée à l'issue de l'ATIPE.

Sud : Le risque c'est que ces systèmes siphonnent les moyens des laboratoires sur une thématique particulière. Déséquilibre et concurrence entre grandes universités et plus petites.

Les moyens pour chaque chaire seront conséquents = financement de 2 emplois + du fonctionnement et le financement de m2 de labo. Il y aura une corrélation stricte entre les moyens à disposition et le nombre de dotation de chaires qui seront offertes (ajusté en fonction des besoins de la discipline) : estimation = $1500 \times 200 \text{k€} = 30 \text{M€}$

Quand on compare les U dites intensives et les U plus petites on voit que ces dernières ont des pôles d'excellence moins visibles et très spécialisés, avec beaucoup de réussite aux appels d'offres ANR. Des chaires de prof junior qui se veulent spécialisées sont donc encore mieux adaptées à ces U.

Sud : comment se fera la répartition des chaires entre établissements ?

Les établissements feront remonter leurs demandes via les dialogues de gestion. Ce seront les recteurs délégués qui gèreront, le ministère via la DGSIP et la DGRI sera garant de la volumétrie.

- **Mesures de reclassement pour les CR et MCF** : en fait vont faire démarrer la carrière plus haut = 1 échelon plus haut. Le coût est estimé par le calcul du GVT sur une projection à 14 ans (moment où se fait le passage PR). Alors que pour les compensations retraites, ils se basent sur une perspective à 20 ans.

- **Doctorants** : Création de contrats doctoraux dans le public, mais aussi dans les entreprises qui peuvent former les docteurs. Pour leur permettre le recrutement de doctorants, il faut une dérogation dans le code du travail. Objectif aussi d'élargir le nombre d'employeurs à l'issue de la thèse. Pour l'instant il n'y a pas de

support budgétaire ouvert, mais ils ont sollicité une augmentation de la rémunération des doctorants : Coût estimé de la revalorisation 100k€.

Ce sera un instrument pour pouvoir mener des doctorats là où c'est nécessaire avec les mêmes règles (inscription à école doctorale, comité de thèse,...) dans une logique de coopération avec le privé.

Objectifs de plusieurs articles du projet de loi : c'est de rapprocher U/EPST et EPIC et aussi les entreprises.

Sud : orientations qui posent la question de la liberté académique et de l'indépendance de la recherche publique. Une recherche publique pourquoi faire ? Comment : postes statutaires et moyens publics récurrents.

- **Post-doctorat** : redonner du sens à ce que ça doit être = une personne qui sort du doctorat, un passage à l'autonomie pour aller vers un contrat permanent public ou privé. Le contrat post-doctoral : dans les 3 ans après la thèse. Il y aura des droits en termes de formation pour acquérir des compétences transférables ; le contrat pourra prévoir un séjour à l'étranger. Permettra de régler la problématique du séjour à l'étranger et de son impact sur la retraite, au travers de la mise à disposition du contractuel dans un autre établissement dont à l'étranger. Il sera ouvert à tous les établissements de l'ESR (y compris EPIC et fondations, pour lesquelles le contrat sera de droit privé). Pas ouvert aux entreprises car ils ont quand même peur que ça fasse concurrence avec l'embauche en CDI de docteurs ! Un décret définira la nature des droits à formation.

- **Le CDI de mission** : sera inscrit dans le code de la recherche ; pour une durée prévisible supérieure à 6 ans (sinon il y a déjà le contrat de projet introduit par la loi de transformation de la fonction publique du 4 août 2019) ; ce sera donc une dérogation au contrat de projet ; mêmes conditions d'interruption du contrat (durée prévisible atteinte, mission terminée, objectif non réalisable) : délai de prévenance défini dans la loi. Un décret spécifique définira la nature et les objets qui pourront justifier ce type de contrat, définira aussi l'indemnité de rupture en cas de terminaison anticipée.

Sud : concernera tous les niveaux de catégorie de personnel ?

Oui rien de précisé dans le texte, donc pas de restriction, il faudra juste qu'il y ait un intérêt à mobiliser ce type de contrat. Probable que ce sera surtout des catégories A, mais peut-être aussi des B, par exemple pour maintenir compétence sur appareillage spécifique. Régler le problème du maintien des compétences qu'on n'arrive pas à garder.

Sud : mais ça relève de l'emploi de titulaires ça !

- **Cumul d'activité** : mesure de simplification promise par M. Macron lors de la cérémonie des 80 ans du CNRS => passage d'un régime d'autorisations de cumuls à un régime de déclaration des activités accessoires. Celles-ci doivent toutefois rentrer dans le cadre de la mission du corps de l'agent.

Sud : ben c'est justement là qu'il peut y avoir conflit d'intérêt et donc que le contrôle est nécessaire !

Sera limité à l'exercice d'une activité auprès d'un autre établissement de la sphère ESR (y compris EPIC et fondations). Le DU peut toujours interdire le cumul d'activité pour nécessité de service (par exemple si l'agent va enseigner ailleurs alors qu'il ne fait pas son service dans son U), mais il faudra qu'il soit réactif. Au verso de la déclaration il y aura des informations en termes de règle de déontologie et de conflit d'intérêt et ce sera de la responsabilité de l'agent de s'y conformer, au risque d'être sanctionné. Il pourra toujours s'il le souhaite demander conseil auprès du référent déontologue.

- **Avancement des agents en mise à disposition (MAD) ou en détachement** : vont appliquer les mêmes règles que pour les déchargés syndicaux, mais concernera à la fois les avancements de grade et les promotions de corps (*NDLR : ce qui n'est pas le cas pour les déchargés syndicaux ; le DGRH semblant le découvrir quand on le signale*). Ont travaillé en interministériel sur ce sujet car corps équivalents d'autres ministères (MTES, culture...) sont aussi concernés.

- **Élargissements des mobilités : possibilité de cumuls pour les agents à temps partiel.** Il s'agit de compléter l'activité par un deuxième temps partiel. Le droit existe pour les Ch et les EC pour aller compléter son activité dans le privé, mais pas au sein de l'ESR. Création d'un dispositif de MAD à temps incomplet n'importe où (y compris pour travailler à l'étranger par ex pour les transfrontaliers) et pour tout le monde. S'il s'agit d'une entreprise ou d'une fondation avec activité de recherche, il y aura en plus la possibilité que celle-ci verse un complément de rémunération (durée limitée à 5 ans) ; précédemment cela ne s'appliquait que pour une MAD à temps complet. S'appliquera à tous (Ch, EC, IT et ITRF ; au passage, création d'un article qui fait que le droit applicable aux IT s'applique aux ITRF).

- **Congé d'enseignement ou de recherche pour les salariés :** article incertain, car il s'agit de modifier le code du travail. En fait, ça existait avant dans le code du travail ; c'était dans le congé de formation professionnelle (donc pas vraiment à sa place car ça relève du congé non rémunéré) et ça sauté avec la réforme de la formation. L'idée serait donc de le réintroduire...

- **Dispositif d'intéressement :** modification de l'article L954-2 du code de l'éducation qui mélange dispositif d'intéressement et attribution de primes statutaires y compris PEDR. « le CA peut créer des dispositifs d'intéressement permettant d'améliorer la rémunération des personnels » : Exigence législative qui rend le dispositif d'intéressement impératif => le sortir du législatif pour le mettre dans le règlementaire => pas de possibilité de substituer l'intéressement aux régimes de primes existant comme l'ont fait certains établissements... Intéressement peut être rajouté, mais pas faire disparaître des régimes négociés avec les partenaires sociaux (*sic*). Pour info, ça a été mis en place dans 41 établissements => représente 10M€ sur les 180M€ de primes versées. Objectif de mieux encadrer le dispositif (qui avant le Rifseep servait de complément de PPRS et de complément de prime pour les EC).

Sud : Système inégalitaire des primes. Attention quand on regarde les chiffres de manière globale, on n'a pas une image de la réalité. Gestion prévisionnelle des emplois catastrophique, emplois sous-classés pour avoir plus de chance de recruter. Évolution des corps de catégorie C notamment liée processus de recrutement et aussi aux réformes successives et à l'attractivité des services centraux que cela a généré.

Fin de la réunion

Ce qu'il faut en retenir, c'est que l'on crée encore plus de possibilités de recourir à l'emploi contractuel... et forcément au détriment de l'emploi statutaire. Les chaires juniors sont presque anodines au regard du danger porté par le CDI de mission ; on aurait tendance à penser que ces chaires, qui sont clairement identifiées pour recruter des « talents », ne sont là que pour garantir un accès rapide au corps des DR ou PR à des docteurs quasi-génétiquement programmés *via* leur passage dans certaines grandes écoles. Pour leur part, les contrats post-doctoraux risquent fort d'être délaissés au profit de CDD de projet (issus de la loi du 4 août 2019) et surtout des CDI de mission qui sont prévus ici. L'absence de contraintes de temps, les facilités pour l'employeur de mettre fin à ces contrats en font l'outil idéal pour embaucher une main d'œuvre corvéable à merci... et au passage pour détruire le statut de fonctionnaire, puisque pouvant se succéder sans contraintes, les collègues pourront rester précaires à vie. Une nouvelle forme d'emploi « permanent » quoi... Quant aux autres mesures, elles ont pour la plupart l'objectif de créer toujours plus de porosité entre le public et le privé, comme si nos missions étaient les mêmes, comme si nos objectifs étaient les mêmes, pour mieux masquer les détournements de fonds public que cela constitue, pour faire perdre son sens à la notion même de service public... et donc à l'importance du statut qui va de pair... la boucle est bouclée !