

Nous avons toujours été contre la plupart des choix et orientations de la Loi de programmation de la recherche ; lors du CNESER où le projet de loi a été présenté, nous avons alors porté des amendements de suppression de 23 articles sur les 24... Cinq ans plus tard, notre position concernant cette loi n'a pas changé, elle nous semble même confortée par les quelques éléments de bilan dont on dispose.

Concernant la trajectoire financière inscrite dans la loi, nous avons toujours dit qu'elle serait insuffisante pour répondre aux besoins réels, y compris pour répondre aux engagements de nos gouvernants auprès de l'Europe, et force est de constater que l'on continue de s'éloigner de cet objectif de 1% de PIB pour la recherche publique.

Concernant le financement de la recherche, nous avons dénoncé le choix du développement du financement par appels à projet, au travers de moyens mis exclusivement sur l'ANR, avec les conséquences que l'on connaît sur le développement de l'emploi précaire et sur les conditions de travail des collègues (temps passé à répondre aux appels à projet, charge administrative, mise en concurrence inutile, etc...).

Concernant les emplois, nous avons dénoncé une loi entièrement tournée vers de l'emploi contractuel, et force est de constater que le recours au contrat a été exacerbé par la loi, alors que l'emploi de titulaire ne fait que se réduire. Nous avons largement critiqué les différents contrats créés par la loi, notamment les contrats de mission qui permettent la précarité à vie au sein de nos établissements, et les chaires de professeurs juniors sources de concurrence malsaine.

Concernant la question des rémunérations, nous avons dénoncé des orientations toutes tournées vers l'indemnitaire, et quasi aucune amélioration indiciaire. Cette politique ne fait qu'accroître les inégalités, y compris de genre, les fonctions exercées par les hommes étant généralement plus « primées » que celles exercées par les femmes. À noter que s'est rajouté pendant la période le fait que les quelques rares augmentations indiciaires n'ont même pas été entièrement financées, et au final c'est l'emploi qui trinque. Concernant les carrières, si nous avons considéré que les repyramidages étaient une nécessité, pour les ITRF nous avons pointé le fait que les possibilités étaient très insuffisantes pour compenser les retards de carrière existants et que certaines procédures, notamment le passage de T à ASI faisaient la part belle à un localisme prompt à créer un arbitraire hiérarchique délétère. Pour le repyramidage des enseignant-es chercheur-es, nous avons aussi dénoncé le poids de cet arbitraire hiérarchique.

Il est clair pour nous que rester dans le cadre de la loi et de ses orientations ne nous permettra pas de répondre aux revendications largement exprimées par la communauté scientifique, de moyens pérennes pour une recherche publique au service de toutes et tous et pas seulement au service d'intérêts privés ; ce qui devrait se traduire en premier lieu par des emplois statutaires et des crédits récurrents à hauteur des besoins pour les laboratoires et les services. Quant aux moyens pour répondre à cela, nous l'avons déjà dit, nous sommes favorable à la suppression du crédit d'impôts recherche et au reversement pour la recherche publique de ses presque 8Md€ qui sont donnés en cadeau au privé quasi sans contrôle.

Pour autant, pour avancer, il nous paraît essentiel d'avoir des bilans sur tous les aspects de la loi :

- sur la trajectoire financière ; quel impact de l'inflation ? la trajectoire va-t-elle être corrigée ?
- sur l'impact sur les budgets des laboratoires : on nous avait vendu que les moyens des laboratoires seraient abondés par l'augmentation des préciputs des contrats ANR, qu'en a-t-il été réellement ? Quel impact sur la répartition des moyens entre les laboratoires ; en d'autres termes, arrose-t-on là où c'est déjà mouillé ?
- sur l'évolution de l'emploi de titulaires qui selon nos analyses n'a fait que baisser (sur la base de rapport d'analyse des programmes budgétaires), ainsi que sur la répartition dans les corps : la disparition des corps de techniciennes et techniciens dans les EPST est par exemple pour nous un véritable problème,

que ce soit pour la qualité de la recherche ou même pour la sécurité dans les laboratoires.

- sur les aspects « ressources humaines » (RH) nous souhaitons des bilans genrés concernant toutes les mesures RH, et les écarts éventuels aux cibles affichées :

Quel bilan des nouveaux contrats créés par la loi : chaires de professeurs juniors, contrats postdoctoraux, contrats de mission (quelles sont les sources de financement de ces contrats, combien sont financés partiellement sur subvention d'État ?), contrats doctoraux de droit privé.

Concernant les chaires de professeurs juniors, les premières titularisations dans les corps de professeurs et des directeurs de recherche vont arriver. Comment croire que cela n'aura pas un impact sur les promotions des maîtres et maîtresses de conférence et des chargées et chargé de recherche, en particulier vu le contexte budgétaire et la pression de Bercy sur l'emploi de fonctionnaires ? Comment accepter que les quelques gains en terme de parité pour l'accès de femmes au corps des professeur-es d'université obtenus grâce au repyramidage, soit perdus à cause des chaires de professeurs juniors qui font la part belle aux hommes ?

- sur les rémunérations : nous rappelons notre opposition aux primes au mérite et aux primes de fonction qui, comme écrit ci-dessus, sont souvent discriminantes pour les femmes.

Quelle perspective pour la part C1 du Ripec ? Nous réclamons l'équivalence de cette part de la prime pour les ESAS au travers de la PES.

Concernant les objectifs de convergence indemnitaire affichés, nous souhaitons de réels bilans par établissements, filières, corps et Bap : nous avons toujours dénoncé la méthode d'attribution des enveloppes basée sur des moyennes indemnitaires qui ne tient absolument pas compte des inégalités réelles entre établissement, et donc ne peut en aucun cas corriger ces inégalités.

D'autre part, il avait été annoncé qu'une part des enveloppes de revalorisation indemnitaire devait concerner les contractuelles et contractuels. Qu'en a-t-il été réellement ? Comment les établissements ont répercuté ces revalorisations sur la rémunération des contractuel-les ?

- sur les carrières : les bilans genrés des repyramidages doivent permettre de déterminer où l'on en est par rapport aux cibles affichées, que ce soit pour les enseignant-es chercheur-es (repyramidage de corps), pour les chercheur-es (repyramidage de grades, CRHC et accès à HEB), ainsi que pour les ingénieur-es et technicien-nes recherche et formation. Pour ces derniers et dernières, les données par BAP sont essentielles, et sur la base de ce bilan, nous réclamons un élargissement éventuel aux autres Bap, ainsi qu'aux personnels des corps de bibliothèque. D'autre part nous demandons que la procédure de repyramidage pour les promotions de T à ASI soit revue, avec la mise en place d'une liste d'aptitude exceptionnelle, comme cela a été évoqué à plusieurs reprises, en réponse au manque d'efficacité de la procédure actuelle d'examen professionnel.

- concernant les fins de carrière, nous demandons d'ouvrir un chantier sur la pénibilité de certains métiers (gardiens de nuit au MNHN, dans les Crous, celles et ceux qui travaillent en observatoire, plongeurs, etc...) qui devrait permettre à certain et certaines de nos collègues de bénéficier de la catégorie active ou de bonifications pour leur retraite.