



Table ronde GT 2 « Attractivité des emplois et des carrières scientifiques »
Projet de Loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche
23 mai 2019

Coté Ministère : Pdt U Bordeaux, VPCA AMU, Gauchée (Assistant de Mauguin), Abecassis MESRI, Cyterman (IGAENR), X ? IGAENR, P. Berta (Député LREM, PU Nimes), Mauguin (PdG Inra)

Syndicats présents : Sud (3), SNTRS-CGT (3), FSU (3), CFTD (4)

Pour Sud : Denis Orcel (Sud Éducation), Janique Guiramand et Alain Castera (Sud Recherche EPST)

Message d'invitation envoyé par Mauguin : Comme vous le savez, afin de préparer la loi de programmation pluriannuelle de la Recherche (PPR), la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche a mis en place 3 groupes de travail. Pour notre part, nous sommes les rapporteurs du Groupe de travail n°2 « Attractivité des emplois et des carrières scientifiques ».

Les thèmes traités par ce groupe sont les suivants :

- *Au regard des exemples étrangers dont vous avez connaissance, quels facteurs concourent à renforcer ou à diminuer l'attractivité de la recherche publique française ?*
- *Comment améliorer les débuts de carrière (rémunération, âge de recrutement et déroulement de carrière, environnement de recherche attractif...) ? Quelles modalités d'entrée dans la carrière sont envisageables ? Certains exemples étrangers méritent-ils d'être particulièrement étudiés ?*
- *Quel cadre pour les doctorants (contrats, financement, attractivité...) ?*
- *Comment mieux tenir compte de la diversité des missions des enseignants-chercheurs, des chercheurs, des ingénieurs, des techniciens et des personnels administratifs dans leur déroulement de carrière ?*
- *Comment mieux reconnaître et caractériser un engagement particulier dans certaines de ces missions (recherche et enseignement, mais aussi innovation, montage de projets, exercice de responsabilités collectives, etc.) ?*
- *Comment améliorer la fluidité dans les parcours, en établissant des passerelles entre recherche, enseignement supérieur et innovation, de même qu'entre le secteur public et le secteur privé ?*
- *Comment mettre en place une véritable gestion prévisionnelle efficace des emplois et des carrières scientifiques ?*
- *Comment mettre en place une articulation efficace entre recherche nationale publique et programmes cadres européens en matière de ressources humaines ?*

Dans ce cadre, nous souhaiterions procéder à l'audition des représentants de votre organisation.

Ces auditions auront lieu sous la forme de deux tables-rondes au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI, 21 rue Descartes, 75005 Paris). Chaque table-ronde commencera par le recueil du point de vue de chaque syndicat (20 minutes chacun), suivi d'un échange collectif.

Sud démarre le tour de table :

AC : Remarque liminaire : nous sommes passablement échaudés par les méthodes gouvernementales consistant à occuper les organisations syndicales, voire la communauté toute entière, en des pseudo-concertations où le seul critère pour qu'une remarque soit entendue est sa superficialité, sauf à aller dans le sens défini dès le départ. Ces rencontres semblent n'avoir d'autre utilité que de permettre aux services marketing des ministères de préparer leur campagne en anticipant les critiques, ou de permettre de dorer les projets d'une fine couche de légitimité en montant en épingle quelques interventions minoritaires, voire en préparant les réponses de la communauté par des questionnaires bien orientés. Nous en avons encore eu

la preuve avec l'enquête menée par Amélie de Monchalain avant le vote budgétaire : 75% de réponses pour le soutien de base et 2% pour le financement par projet ont conduit à ... une augmentation de l'ANR !

Autre exemple récent, la soumission au CT conjoint de l'Inra et de l'Irstea des textes statutaires sur la fusion des 2 établissements dont la rédaction datait de février alors que les groupes de travail de concertation n'ont débuté qu'en mars !

Alors qu'il soit bien clair que notre présence ici n'est en aucune façon la reconnaissance d'un prétendu "dialogue social", encore moins un signe de confiance. Nous venons ici pour porter les mandats qui nous ont été conférés par nos collègues, pour pouvoir prendre acte de ce qui s'y est dit, mais sans illusion sur ce qui en sortira.

- Au regard des exemples étrangers dont vous avez connaissance, quels facteurs concourent à renforcer ou à diminuer l'attractivité de la recherche publique française ?

Le point le plus spectaculaire est évidemment le décalage entre les rémunérations du personnel scientifique (nous entendons par là toutes les personnes contribuant au travail scientifique, pas uniquement les chercheurs) en France par rapport aux principaux pays avec lesquels nous sommes amenés à collaborer. En ce qui concerne les pays anglo-saxon, il convient d'y ajouter également les moyens alloués tant à l'infrastructure, l'équipement qu'au fonctionnement scientifique.

Mais ce phénomène n'est pas nouveau, ce qui n'empêchait pas les organismes français d'être très attractifs. Il faut donc comprendre d'où vient réellement cette perte d'attractivité.

Si on compare la situation à quelques dizaines d'années en arrière, la réponse est évidente. De nombreux chercheurs et chercheuses de renommée internationale souhaitaient venir travailler en France, malgré des salaires sensiblement plus faibles (sans atteindre les décalages actuels toutefois), simplement parce qu'ils pouvaient ainsi faire leur métier et exercer leur passion, sans souci pour l'avenir de leurs équipes et sans passer leur temps à rechercher des financements. La clé est là : il faut certes revaloriser les salaires de toutes et tous (car la concurrence entre collègues est une autre forme de stérilisation du temps de travail en recherche), mais avant tout assurer à nouveau aux structures et équipes les moyens de fonctionner, de développer, d'investiguer de nouvelles voies. C'est le "soutien de base" qui permet l'émergence de nouvelles idées, jamais le financement incitatif, qui ne peut au moins pire que soutenir ponctuellement un développement déjà engagé.

Corollairement, il ne faut pas non plus que le travail scientifique se perde dans des tracasseries administratives injustifiées. Être directeur d'unité est aujourd'hui un travail spécifique et à plein temps. Si on veut attirer des chercheur-e-s "sénior", il faut revenir à des administrations conçues et dirigées pour faciliter le travail des unités de recherche, et non pas ayant ses objectifs propres de réduction forcenée des coûts, sa fièvre du « reporting », et autre spécificité auxquelles les scientifiques doivent se plier. Dans la même veine, il faut revenir à des procédures allégées en matière d'achats scientifiques, l'application étroite des règles des marchés publics n'étant pas adaptée aux spécificités de l'achat scientifique.

Attractivité pour les jeunes : on ne peut fonctionner avec uniquement des chercheur-e-s sénior. La première responsabilité de la recherche est bien de former la génération suivante, pour pouvoir répondre aux défis scientifiques non encore connus. C'est d'ailleurs le sens de la question suivante, et là encore le passé a des choses à nous apprendre.

- Comment améliorer les débuts de carrière (rémunération, âge de recrutement et déroulement de carrière, environnement de recherche attractif...) ? Quelles modalités d'entrée dans la carrière sont envisageables ? Certains exemples étrangers méritent-ils d'être particulièrement étudiés ?

Le système français, par manque d'imagination ou par volonté délibérée, tend à évoluer vers les méthodes les plus fréquemment rencontrées dans les systèmes anglo-saxons ; PhD, puis des post-docs, recrutements tardifs pour quelques élu-e-s qui seront alors condamné-e-s à rechercher des financements pour leurs nombreux post-docs. Ce système, si on se base sur le modèle américain, revenait 4 à 5 fois plus cher par article publié que le système français "initial". Il reposait sur un afflux important de post-docs attirés par des salaires importants par rapport à l'ancienneté dans les métiers et des moyens de recherche également considérables. Système hautement compétitif, il a néanmoins conduit à la situation délétère actuelle en matière d'éthique et de déontologie, à la « malscience ».

À contrario, avant que l'on entreprenne de l'aligner de force sur les modèles anglo-saxons, la recherche française arrivait à recruter et à conserver ses jeunes "talents". Pour cela, elle les recrutait très tôt, dès avant la thèse d'état, souvent même en cours de thèse de 3e cycle. Une fois leur diplôme en poche, ces agent-e-s de l'état pouvaient partir effectuer en détachement des post-docs dans des conditions optimales, sûr-e-s de pouvoir revenir sur leur poste en France, sans participer à la course à la publication mais en approfondissant réellement leurs connaissances. Ce système permettait de conserver les jeunes chercheur-e-s les plus motivé-e-s, et d'en attirer beaucoup d'autres formé-e-s à l'étranger.

Il faut donc certes améliorer les débuts de carrière (comme pour toutes les catégories du personnel de recherche, paupérisé à des niveaux de moins en moins supportables), mais surtout revenir à des recrutements au plus près de la thèse, dans toutes les filières, les stages en post-docs enrichissant pouvant toujours être effectués après.

- Quel cadre pour les doctorants (contrats, financement, attractivité...) ?

Nous demandons un contrat doctoral pour tou-te-s les doctorant-e-s en formation initiale qui doit être aligné aux durées de thèse dans toutes les disciplines. Il faut mettre fin à l'exploitation des étudiant-e-s dans certains filières (SHS notamment) où ils/elles sont maintenu-e-s en précarité souvent pendant 10 ans et plus. Ce qui veut dire des possibilités de financement augmentées en conséquence. Il faut sortir l'attribution des possibilités de financement des mains de petits groupes facilement ciblés par des Lobbys, ou privilégiant tels ou tels aspects de la discipline. Il ne faut pourtant pas pour autant abandonner la notion de "thèse d'émancipation" : l'accès de chaque citoyen-ne à la possibilité d'effectuer un travail de thèse, hors formation initiale, doit être garanti.

- Comment mieux tenir compte de la diversité des missions des enseignants-chercheurs, des chercheurs, des ingénieurs, des techniciens et des personnels administratifs dans leur déroulement de carrière ?

Simplement en intégrant toutes les activités dans les fiches de postes et en garantissant à chacun-e une carrière sans blocage indiciaire, avec la possibilité d'effectuer des mobilités permettant d'accentuer l'implication sur tel ou tel aspect du métier.

- Comment mieux reconnaître et caractériser un engagement particulier dans certaines de ces missions (recherche et enseignement, mais aussi innovation, montage de projets, exercice de responsabilités collectives, etc.) ?

Il n'est pas nécessaire de "mieux reconnaître un engagement particulier" :

- il faut d'abord le permettre, c'est à dire permettre à chacune et chacun d'évoluer dans ses activités sans avoir à la payer d'une manière ou d'une autre. Les charges doivent être partagées dans les équipes, une moindre disponibilité pour la recherche doit pouvoir rester ponctuelle et être compensée par un autre membre de l'équipe, etc. L'expérience a amplement démontré qu'il n'est pas de système impartial et juste

permettant de "reconnaître" tel ou tel aspect du travail. Au mieux, les évaluations sont biaisées sans malice par les limitations des évaluateurs, au pire le système devient purement féodal.

La seule solution tenable sur le long terme est donc dans le travail d'équipe, avec une rotation et un partage des "corvées", et une rotation et un partage des "responsabilités".

La vision de l'argent comme seule "récompense" donne une image bien misérable de la société que nous construisons.

- Comment améliorer la fluidité dans les parcours, en établissant des passerelles entre recherche, enseignement supérieur et innovation, de même qu'entre le secteur public et le secteur privé ?

L'engagement dans le secteur public n'est pas un simple avatar dans un plan de carrière. Il suppose l'adoption d'une éthique d'indépendance et de neutralité vis-à-vis de l'ensemble des acteurs de la société. Dans le domaine scientifique en particulier, les allers/retours "public/privé" posent de sérieux problèmes de déontologie. D'ailleurs, les scandales de ces dernières années devraient nous inciter à réviser en profondeur les méthodes et acteurs de l'expertise scientifique publique. Toutefois, nous ne sommes pas opposés par principe à de tels échanges, tant qu'ils ne se traduisent pas par des détournements de fonds publics au bénéfice de particuliers (start-ups financées par l'état et travail effectué par des fonctionnaires par exemple), par un asservissement des scientifiques à des financements privés, ou par des situations déontologiquement discutables dans les prises de décision en particulier.

D'autre part, de nombreux collègues étant contraint-e-s de travailler dans le privé avant d'être recrutés, nous demandons la prise en compte intégrale de leur ancienneté pour leur reclassement.

- Comment mettre en place une véritable gestion prévisionnelle efficace des emplois et des carrières scientifiques ?

La GPEC est le rêve des théoriciens RH, pour pouvoir complètement gérer les individus comme des tables et des chaises. Ça ne peut pas marcher pour des métiers (et non pas des "compétences") aussi subtils et techniques que ceux de la recherche. Ce qu'il faut, ce sont des recrutements suffisants pour assurer la transmission de l'expérience d'une part, un effort certain de formation à la demande des agents et des unités, la volonté de conserver un potentiel scientifique global plutôt que d'essayer de grappiller sans arrêt en supprimant, mutualisant, externalisant des postes sans se poser la question de leur évolution.

- Comment mettre en place une articulation efficace entre recherche nationale publique et programmes cadres européens en matière de ressources humaines ?

La Recherche se nourrit de la recherche. Si la recherche publique française peut se développer normalement et effectuer son travail sans interférences mercantiles, elle restera en phase avec les partenaires internationaux, en particulier européen. En matière de "ressources humaines", avec la lourde signification de ce vocable à l'opposé de nos valeurs humanistes, il conviendrait sûrement de s'interroger sur les situations que créent les réorganisations forcées (avec des chsct en voie de disparition et des méthodes de management reconnues délétères), les injonctions contradictoires ("liberté de recherche" de la charte européenne vs obligation d'obéissance du fonctionnaire français), etc. Plutôt que de viser les labels les dirigeants de nos établissements et des services du ministère feraient mieux d'écouter ce qui se passe ces jours-ci dans le procès « Lombard ».

DO : le R de RH devrait signifier "relations" et non "ressources". Il faut remettre plus d'humain dans le travail, ne pas faire du tou-te-s contre tou-te-s, a contrario des politiques managériales. Il faut redonner du sens au travail ; le statut des fonctionnaires a un sens.

Par exemple, l'Université de Montpellier occupe la 1ère place des classements sur la thématique de l'écologie. Nous avons interpellé la direction pour qu'elle se positionne sur la mobilisation des jeunes sur le climat le 24 mai => nous n'avons eu aucune réponse. La direction a choisi le plan de sauvegarde de l'autruche ! Et de continuer à se faire financer par de grands pollueurs. On doit pourtant s'interroger ; quel est le sens de nos métiers ? La communauté scientifique devrait utiliser sa notoriété pour demander une implication. À quoi sert la "visibilité, l'attractivité" si on ne l'utilise pas pour s'exprimer sur les thématiques ? Les 1ères questions qui devrait être posées, c'est quel système de recherche ? Quelle mission pour une recherche publique ? Doit-on laisser inféoder la recherche publique au monde de la finance ? Les fonds propres sont souvent de l'argent sale...

À cela s'ajoute toujours plus de compétition de tou-te-s contre tou-te-s, alors que la recherche est un travail collaboratif.

Avec plus de 40% de précaires dans l'ESR, n'est-ce pas plutôt un problème d'accès que d'attractivité ? À l'issu des contrats il 'est pas rare que les travaux soient poursuivis avec les allocations chômage. Beaucoup serait prêts à des salaires plus bas que dans le privé pour avoir la liberté, le statut de fonctionnaire ; mais avec de bonnes conditions de travail. Nous formons des étudiant-e-s qui – avec la disparition progressive des TP - font de plus de stage dans les labos ; ils/elles voient les conditions de travail des collègues qui passent leur temps à chercher du pognon et n'ont plus le temps de faire de la recherche : ce n'est pas très attractif !!!

Question : répartition entre les différentes charges (enseignement/recherche) ?

DO : S'il y avait les moyens en termes de personnel ce ne devrait pas être un pb. Alourdissement des charges des EC nécessite de rééquilibrer, de remettre des titulaires ingénieur-e-s et technicien-ne-s. Temps rémunéré d'EC => pas rentable en terme économique ; remettre du personnel reviendrait moins cher.

Les jeunes chercheur-e-s ne vont pas forcément là où ils ont vraiment envie d'aller ; revoir la structure des corps et permettre aux collègues d'y évoluer. Remettre les équipes au centre du travail, en finir avec la concurrence entre individus et la course à une pseudo-excellence qui individualise.

Intervention du SNTRS :

Ne répondront pas aux questions mais préfère présenter leurs revendications en terme de carrières et attractivités :

Carrières = attaché au cadre de la Fonction Publique ; FP de carrière ; avec grade qui demeure distinct de l'emploi. Fonctionnaire = citoyen avec des droits démocratiques.

Revalorisation des carrières passe par le rattrapage du point d'indice.

Valeur du point = essentiel au pouvoir d'achat qui doit être revalorisé.

Augmenter le point pour rattraper le retard à 5.45€

SMIC à 1800€

+ 20% de plus pour tous

Doctorants : Au bas de la grille des CR => augmentation de 35%

Objectif d'une grille qui reconnaisse les qualifications. S'oppose au tassement de l'échelle des qualifications.

PPCR n'est pas la fin... Transfert prime point ne revalorise pas les pensions ni n'est une vraie intégration au salaire.

2 grades pas concrétisé

Alignement des précaires sur grille en fonction de l'ancienneté

Ont obtenu la mise en cohérence grille des IE et attachés dans PPCR.

Avoir une cohérence avec les corps ; exemple incohérence entre grille IE et IR

Harmonisation des grilles : CRHC jusqu'à hors échelle B comme les MCF, mais aussi IRO et astronomes.

Rien à voir avec les rémunérations des cadres sup dans le reste de la fonction publique.

Grilles des adjoints techniques et techniciens basses et plats.

Amplitude de carrière de 1 à 2

Primes :

Élément important des salaires de fonctionnaire, sauf dans l'Ens et Rech.

Souvent + de 30% ailleurs

RIFSEEP n'a pas amélioré la situation. Véritable usine à gaz. Mécanisme au mérite contre-productif.

Expérience pour les IT ne donne pas envie du Rifseep pour les chercheur-e-s. Mais pas de statu-quo.

Prime de recherche, très faible pas revalorisée

PEDR ne résout en rien le pb de la rémunération des chercheurs car que pour quelques-uns.

ISFIC : fonctions particulières (nombre de bénéficiaires limité à 10% des effectifs de la Cat A) ; à la discrétion des directions. Si cumul, régime indemnitaire intéressant, mais très inégalitaire (et opaque).

Revendication = prime de 30%

Motivation interne qui se trouve dans le métier, et externe => nécessite des ressources externes

Condition du métier qui est capital.

Chercheur à temps plein et permanent = indépendance du chercheur et liberté de recherche

Cœur de l'attractivité, qualité de l'environnement de travail, qualité du collectif

Aussi évaluation par les pairs, reconnaissance par le cœur du métier ; qualité du collectif de travail, qualité de l'environnement. Préserver le mode coopératif. Travaille "POUR LA FRANCE".

Mauguin : Primes collectives ?

SNTRS : PPRS permettait cette prime collective. Perdu avec le Rifseep. Mais reste logique d'individualisation

FSU :

Fait la pub pour le numéro de VRS "pourquoi une FP d'ESR" ?

Recherche nécessite un temps long => emploi de titulaire et moyen suffisant pérenne.

Liberté académique => diversité dans tous les champs

Dans quasi tous les pays il y a des chercheurs à temps plein (exemple NASA, Max Plank Inst., Franhauffer CONICET...). Question particulière des EPIC.

Réductions des effectifs dans certains pays (Espagne, Portugal) a réduit qualité de la recherche... C'est la tendance qui vient d'être engagée en France...

Projection à 30 ans calamiteuse. 15 ans déjà qu'on alerte, sans évolution. On ne reprend pas l'emploi scientifique d'aujourd'hui au lendemain. Il faut un changement radical de politique ou sinon c'est une catastrophe annoncée.

Emploi contractuel 30% => participe à l'effort de recherche, mais pas sur le temps long

Réduit l'attractivité.

Recrutement des jeunes : faut au moins 2500€

Et aussi pour le recrutement d'IT avec "compétences spécifiques" ; baisse des niveaux car partent ailleurs.

Mais la réponse n'est pas de différencier les salaires par rapport au métier en tension.

Régime indemnitaire CH eq à celui des IR : 10 k€ annuel minium puis augmentation sur 5 ans.

Salaires étrangers :

2X + en Allemagne

3X+aux USA

PPCR n'a rien résolu pour les A+ ; c'est fait par défaut parce que agrégé avaient eu HEB et il fallait alors que les MCF et DR2 l'aient...

Fusion des DR2/DR1 ; dé-contingentement des DRCE.

Problème des retraites : Ministère doit expliquer la situation à la FP ! Travail à l'étranger aggrave la situation => paupérisation du milieu au moment du départ à la retraite. La réforme ne changera rien si pas de discussion spécifique du ministère sur la question.

Attractivité = moyens pour faire les recherches ; 15000 jeunes n'ont pas eu de financement pour faire leur recherche.

Cibler un financement direct pour les jeunes recrutés => pb casse des collectifs, mais pas le choix aujourd'hui.

Financement des laboratoires.

Tenure track = tous les CDD sont déjà dans la voie de la tenure track... mais même pas un système de contractuels correct : exemple pas de revalorisation de leur salaire lorsque le contrat est renouvelé.

Pourquoi les concours seraient néfastes ? C'est la garantie de recruter les meilleurs.

En cas de contrat pour améliorer l'emploi, il faut une convention collective.

Revendication = 6000 emploi de plus sur 10 ans chaque année

EC : statut facteur d'attractivité. Indépendance et liberté académique indispensable à créativité au service du bien commun.

25% de baisse de pouvoir d'achat depuis 25 ans

10 années perdue + retard au recrutement (34 ans) => 20 année de carrière et de PA perdu par les EC. Il lui faut 20ans pour récupérer le salaire qu'il avait à 30ans !

Actuellement 800€ annuel pour la prime statutaire des EC !

Point d'indice mais aussi non-reconnaissance du doctorat (grilles calées sur Agrég).

Recrutement en moyenne 6 ans après la fin de la thèse. Plus haut taux de contractuels de la FPE. + les vacataires, dont bcp à 96h et plus.

1000 emplois par an lors du précédent quinquennat => en fait diminution de l'emploi alors que le nombre d'étudiant n'a cessé d'augmenter.

Le nombre de doctorants ne cesse de baisser.

Pas assez de contrat doctoraux ; thèse pas soutenue en 3 ans en moyennes ; amener les financements à la durée moyenne souhaitée et possible (4 ans actuellement) ; si soutenance en 3 ans, dernière année pour "transférer"/ "valoriser" le travail de thèse...

Baisse des obligations statutaires de service pour les EC : 125h/an

Actuellement les heures complémentaires/supplémentaires représentent 20000 emplois ! Payées 40€ équiv TP soit 10h de l'heure travaillée.

Au service de l'intérêt général, n'accepteront pas de sacrifier ni statut ni rémunération ni condition de W.

Q du Pdt de Bdx U : 4 ans de doctorat = comment mettre en phase par rapport au 3 5 8 européen ?

FSU : Pas augmenter officiellement la durée de la thèse, juste adapter le financement à la réalité du terrain

Travail post soutenance pour la valorisation des travaux pour ceux qui ont soutenu avant.

M2 souvent démarrage d'une partie de la thèse.

Et s'interroger sur ce qu'on demande à des étudiants pendant la durée de la thèse !! Car on demande souvent au thésard de faire autre chose que faire leur thèse.

Mauguin : Q : Diminution des obligations statutaires à 125h ? Quid des heures complémentaires ?

FSU : Absorbées dans les 6000 emplois qu'on revendique par an.

Berta : ¼ de doctorant devraient aller vers le privé. Master plus facile à caser. Comment valoriser la thèse pour le secteur privé ? Qu'est-ce qu'on fait pendant la thèse pour qu'ils soient préparés à aller dans le privé.

FSU : Pas tout faire porter sur l'université. Endo-recrutement dans le privé. Non reconnaissance du doctorat ; y compris non dans le public.

Augmentation des frais d'inscription étranger => risque de diminuer l'attractivité.

CFDT :

Opportunité de la LPPR => prise de conscience du gouvernement = constat partagé. Favorable à pluriannuel. CFDT pleinement impliqués dans l'ensemble des consultations Espèrent que ce qu'ils vont apporter va être repris... Concerne toute la société (controverses scientifique, Fake-news...)

Coordination avec le comité de pilotage et avec pacte 2025

Évoquer le cadre privé et le prendre en compte

Sens collectif de la Loi = vision confédérale.

Sgen Recherche EPST : Intérêt des agents des organismes de recherche : vision proche du terrain : Freins âge moyen de recrutement 34-35 ans au CNRS, trop élevé ; reconnaissance du doctorat dans la FP.

Autre frein : Carrière en dessous de la FP a niveau égal... Alors qu'il y a le plus de A+ dans l'ESR

PPCR a permis d'avancer grâce à eux.

Carrière sur 2 grades ; accès à la HEB pour les CR sans contingentement ; revendiquent atteindre 50-50 CR/DR

Fusion DR2/DR1 ; TCN/TCS ; IR2/IR1

Primes : ont résolument soutenu le Rifseep !

Dans le cadre d'un régime à point déclassé le régime des CH

=> revendiquent le Rifseep pour les Ch dès 2020

Disposition de l'arrêté des conservateurs du patrimoine. Socle associé au grade => 2000€ de prime de base à tous les CH.

Ensuite aller vers les 7500€ des IR0

Étage supplémentaire pour mieux reconnaître les fonctions d'encadrement

Développer les mobilités = y compris de corps ; géographique et thématique ; et aussi aller-retour vers le privé.

Thèse limitée à 3 ans ; encourager convention industrielles Cifre... reconnaissance du doctorat ; information sur ce qu'est la formation par la recherche

Post-docs : salaire équivalent aux Ch...

Concours CR = 60% au max 3 ans après la thèse

CRHC ne doit pas être un grade de recrutement

Promotion des CR à la HC pour ceux qui ont la HDR.

Ajuster le niveau de recrutement IT au niveau du poste ; apporter appui technique et administratif aux chercheurs

Lettre de cadrage de la ministre = attirer/conservé les meilleurs talents ; attractivité mais aussi reconnaissance : carrières peu attractives car niveau très bas de rémunération.

À tous les niveaux : Entrée dans la carrière, déroulé de carrière, rémunération, condition d'exercice, mais aussi mobilité et fin de carrière.

Déroulé de carrière des EC : Lent et peu attractif.

Revaloriser les rémunérations ; reconnaissance de la diversité des parcours et des missions ; corriger les plafonds de verre.

Pb égalité F/ : reprise des années de doctorat au reclassement. Très compliqué actuellement. Attention particulière à porter aux conditions d'accueil. Reconnaissance de la diversité des missions et de l'engagement pour la progression de carrière. Soutenir le modèle du laboratoire, rééquilibrage des financements, manière de penser les campus.

Plus modéré que son collègue sur les 3 ans de thèse car faut tenir compte de la discipline.

Pour les EC le souci n'est pas les temps de service : EC soumis à pression biblio => engendre désengagement sur les autres missions. Dans certaines ufr plus aucun titulaire n'intervient en licence !

Q : Tenue track dégradé dans le cadre français ? Qu'est-ce que ça pourrait être une tenue track amélioré
CFDT : Titularisation conditionnelle est un leurre. Ne peut pas s'inscrire dans le statut de 83. Inventer entre CDD et CDI, pourquoi pas.

Difficile de comparer les systèmes français et américain car celui-ci est très vaste et varié (on n'en connaît moins de 5% des universités, les plus connus) ; donc très complexe de comparer.

Mauguin : Vont aussi regarder la situation dans les EPIC

Ont eu des témoignages de certains instituts moins précaires = emploi conditionnel avec plus de 80% de recrutement in fine... Au bout de 7 ans...

Débat

SNCS : Doctorant maintenant payé au même niveau qu'un CR débutant.

Nécessité d'améliorer la situation des précaires. Si labo a un financement pour redonner un contrat on dit non, et on fait un avenant juste pour ne pas l'augmenter.

Mobilité existe, mais il y a un blocage qu'ils dénoncent depuis longtemps : c'est le recrutement d'un agrégé en tant que CR => pas de reconstitution de carrière car déjà fonctionnaire avant.

Tenue track : ce n'est rien d'autre qu'un CDI conditionné à la masse salariale => il s'arrêtera quand les moyens s'arrêteront.

Sud :

JG : Revendication salariales = dégel du point OK, mais pour nous à Solidaires la revalorisation principale doit passer par des augmentations uniformes et donc par le gain d'un nombre de point équivalent pour tout-te-s. PPCR ne doit pas signer la fin de l'évolution des grilles, surtout cat C et B qui ont été parent pauvre. PPCR avait comme objectif d'augmenter les écarts de salaire entre les corps, ce qui s'oppose à nos revendications qui tendent à réduire les écarts salariaux. À noter que pour certain, celles et ceux qui étaient bloqué-e-s, le transfert prime point a été payé par la GIPA.

Contre le fait d'augmenter encore les écarts de salaire entre les agents ; donc oui on est pour intégrer les primes dans le salaire, mais il ne faut pas le faire tant que ces primes augmentent les écarts entre les

salaires. Notre revendication immédiate est donc une prime uniforme pour tou-te-s de l'AT au DR, équivalente à la prime IRO moyenne, pour que personne ne soit lésé, soit env. 7000€.

Noter que c'est la prime d'un-e IRO chez nous mais c'est celle d'un-e cat C dans d'autre ministère dont l'agriculture... Prime à intégrer rapidement dans le salaire.

Pas d'individualisation, pas de prime de fonction et encore moins sur le mérite.

L'inverse du rifseep et de la pedr !

Par exemple, au CNRS la mise en place du rifseep peut permettre à un agent de pouvoir toucher une prime jusqu'à 9 fois supérieure à celle d'un collègue de même grade !

Primes collectives : ne changent rien quant à la mise en compétition ; on identifie une équipe par rapport à l'autre...

Nécessité de l'emploi titulaire ; et surtout pas le contrat de projet ; Rappelle que le contrat de projet avait tenté d'être introduit dans l'esr par un amendement à la Loi Sauvadet par le sénat et avait été rejeté car refusé par l'ensemble des organisations syndicales ; on ose espérer qu'elles garderont cette position. De fait le contrat de projet introduit la précarité à vie. Moyens pour recruter : 7Md de CIR...

Recrutement au plus près de la thèse est aussi un moyen de lutter contre les inégalités F/H : au plus on éloigne la date du recrutement de celui de la thèse au plus on écarte les femmes... Supprimer la précarité et les primes individuelles sont aussi des moyen de lutter contre les inégalités F/H.

Comment valoriser les études universitaires pour le secteur privé ? Le problème c'est plutôt comment les dirigeants du secteur privé considèrent l'emploi. Les universités ne sont pas là pour former à l'emploi. Les entreprises doivent former leurs salarié-e-s.

Doctorant : cohérence => salaire d'IE débutant (niveau 2)

SNTRS :

Seul le statut de fonctionnaire est une garantie pour la recherche. N'a pas à être remis en cause.

Recherche sur projet a cassé le système => Pas regarder ce qui se fait à l'étranger, remettre en état le cadre de la FP.

Quelle coordination entre les différents GT et les questions qui se chevauchent ?

Mauguin :

Écouter ce qui se passe à l'étranger, n'est pas forcément remettre en compte le système

Points en commun sont évoqués dans le cadre de séminaires communs avec la ministre, notamment sur les questions du financement.

Sera refait une à 2 fois

Objectif de remise du rapport juillet

Collation des 3 rapports =>

Souhaitent que ce soit rendu public, mais ne savent pas ce que décidera la ministre.

Sgen :

Manque d'attractivité aussi lié instabilité par rapport à la multiplication des lois. Donc pluriannuel est une bonne chose.

FSU :

Enjeux de carrière = construction statutaire des carrières mais aussi la manière dont les agents sont déqualifiés => données qui doivent être traitées. Cartographie des emplois et aussi augmentation des taux de promotion.

PPCR, pas pour certains corps notamment Cat C et B ; problème d'amplitude des carrières qui continue de jouer.

Mobilité quasi bloquée depuis des années ; concurrence avec les contractuels joue aussi. Souplesse a parfois un effet inverse...

Cyterman : Évaluation ?

SNCS : évaluation dépend des corps. Modèle actuel est le bon pour les Ch... fonctionne sur des promotions et la reconnaissance des carrières.

SNTRS :

De quoi on parle ? Individuelle on ne sait pas faire. Dans le milieu évaluation collective. Objet c'est la qualité scientifique ; dans le milieu c'est l'évaluation par les pairs avec des évaluations collectives et avec vision croisée (appui technique et support, parfois trop faible dans ces évaluations).

Sud :

AC : Évaluation est au cœur de nos métiers ; de la science. La question c'est : qu'est-ce qu'on en fait ?

Personnes compétentes qui conseillent => évaluation conseil

Évaluation sanction n'est pas de la science.

Évaluation conseil devrait être pour tous, pour s'améliorer.

Impossibilité d'impartialité pour une appréciation individuelle => Pas de sanction en plus ou en moins et mise en place uniquement de conseils.

Impossibilité d'avoir une évaluation des individus

DO : Entretien pro est une insulte quand on regarde la fiche de poste et que les objectifs fixés sont de niveau d'un corps très supérieur !

Quelle évaluation des politiques publiques subséquences ???? Les 3 groupes de travail orientent la consultation sans faire le bilan des politiques passées et poussent à accepter des principes pour lesquels on nous impose des orientations.

Sgen : Pratiques d'évaluation sont déjà là vu les exigences qui nous sont demandées.

FSU : Idem CGT et SUD; "souvent mérite varie, bien fol est qui s'y fie"