

Lois de Programmation Pluriannuelle de la Recherche (LPPR)

Pierre Aboulker and Eunjung Kim

Calendrier de la lois

1er février 2019: E. Philippe confie à Frédérique Vidal l'élaboration d'une loi de programmation pluriannuelle de la recherche.

- **3 groupes de travail** missionnés par Vidal ont rendu leurs rapports 23 Septembre
- **Début 2020:** élaboration et présentation de la loi
- **janvier 2021:** Application de la loi

Trois rapports préparatoires

- 1 Financement de la recherche
- 2 Attractivité des emplois et des carrières
- 3 Recherche Partenarial et Inovation

Financement de la recherche

3 Rapporteurs:

- Antoine Petit (PDG du CNRS)

Une loi ambitieuse, inégalitaire — oui, inégalitaire, une loi vertueuse et darwinienne, qui encourage les scientifiques, équipes, laboratoires, établissements les plus performants à l'échelle internationale, une loi qui mobilise les énergies.

Les Échos, 26 novembre 2019

- Sylvie Retailleau (présidente de l'université Paris-Saclay)
- Cédric Villani (Mathématicien, député LREM)

Budget: entre 2 et 3.6 Md€ par an

Première page de la synthèse (p.9)

Jean-Pierre Bourguignon, président de l'ERC (European Research Council), met en évidence deux raisons du retard européen en matière de recherche:

1. La faiblesse du financement

2. **la dispersion des moyens.** "Le financement fédéral de la recherche [aux États-Unis] est fortement concentré sur les établissements les plus intensifs en recherche". En 2014, 76% des dépenses fédérales de recherche pour les établissements d'ESR sont allés aux 108 établissements classés comme intensifs en recherche avec une "hiérarchie claire des institutions de recherche, dont les meilleures ont acquis une réputation mondiale".

Wikipedia: *En 2005, il existait 4 182 établissements d'enseignement supérieur (colleges, universités, écoles spécialisées) aux États-Unis, dont environ 1 400 unités de recherche*

Financement de la recherche (public et privé) en France: 2.2% du PIB¹

- 0.8% du PIB pour le public
- 1.4% du PIB pour le privé

Objectif: 3% du PIB

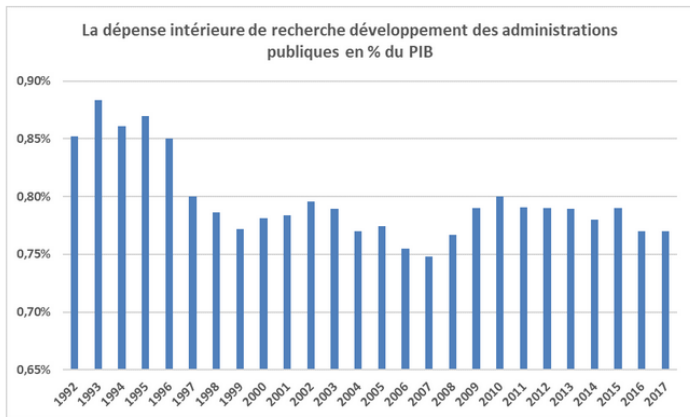
Figure 1 : Les dépenses de la R&D dans le monde



Source : UNESCO Institute for Statistics

¹150 Md€ dont 18Md€ pour le public

Budget de la recherche public en % du PIB



Source : ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
FIECO

1. Mettre en place une politique nationale scientifique p. 11

a. Mettre en place un vrai conseil stratégique de la recherche et de l'innovation rattaché au plus haut niveau de l'État et répondant au besoin d'un pilotage stratégique de la recherche.

Comment l'argent nécessaire au bon fonctionnement de la recherche est distribuée aux lab et aux chercheurs:

Crédit récurrent (ou "de base") vs **crédit compétitif** (ANR, ou tout autre appel à projets)

HCERES: Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

L'ensemble du projet prévoit de le renforcer beaucoup.

2. Importance des crédits de bases p. 24-31

HCERES évalue les laboratoires, les crédits sont distribués en fonction de cette évaluation.

+ 0.5Md€

2.5.1: Donner aux univ la possibilité d'emprunter (p. 30)

2.5.2: Favoriser le mécénat (p. 30)

3. Appels à Projets (ANR)

En 2018: taux de succès des dossiers ANR: 18% (en Allemagne: 47%)

Budget de la France: 680k€, en Allemagne: 3220k€

Objectif:

Minimum acceptable: 25%

Ce qui serait bien: 40%

5 scénarios sont proposés, budget entre 0.5 et 2 Md€.

4. Sur la base de leur performance, donner aux organismes et aux universités les moyens de développer une politique scientifique de niveau mondial.
5. Porter l'ANR au niveau des standards mondiaux du financement de la recherche par projets.
6. Renforcer la position de la France dans les appels à projets européens
7. Dynamiser la gestion des infrastructures de recherche dont l'enjeu est primordial pour la performance de la recherche française
8. Accélérer le développement de la Science ouverte
9. Soutenir les sciences humaines et sociales. (Budget: 400M€)
10. Renforcer la place de la science dans la société.

Attractivité des emplois et des carrières scientifique

Rapporteurs:

- Philippe Berta (généticien, député LREM)
- Philippe Mauguin (ingénieur, président de l'INRA)
- Manuel Tunon de Lara (médecin, président de l'université de Bordeaux)

Diagnostic

Synthèse du constat

page 3 du rapport 2:

- 1 Les salaires sont trop bas.
- 2 Pas assez de titulaires (et trop de contrats précaires).
- 3 Procédure de recrutement non attractif.
- 4 Pas assez d'évaluation (GRH)
- 5 Doctorat pas assez valorisé.

Les salaires sont trop bas, p.13 - 19

- Salaire en France = 63% de la moyenne OCDE
- Contraction plus forte sur les début de carrières.
- Comparaison avec le reste de la fonction publique et le privé.

Ce qui existe dans les autres pays (USA, Germany):

- Tenure track p.15
- **Salaires négociables** (pas de plafond) p.15

Pas assez de permanents p. 19 - 22

2.1. *L'érosion de l'emploi scientifique permanent, qui réduit les potentiels de recrutement et de promotion, décourage les jeunes générations p.19*

Contexte: +14% d'étudiants entre 2012 et 2018 alors qu'on recrute de moins en moins:

Le nombres de titulaires baisse, entre 2012 et 2018:

- -36% (1742 à 1108) de recrutement de MdC p.20
- -40% de recrutement Prof p.20
- -27% de recrutement de Chargé de Recherche CNRS (-11% pour les DR)
- -3 650 ETPT, soit -7,8% de personnels de support et de soutien dans les EPST

Causes avancées pour expliquer cette baisse p. 21:

- Glissement Vieillesse Technicité (GVT): la masse salariale augmente alors que le nombre de titulaires baisse.
- Le fait que le nombre d'étudiants augmente pousse les univ à embaucher des contractuelles (un PRAG fait 384h de cours par exemple).
- Création de l'ANR à conduit à embaucher plus de contractuels (post-doc?).

2.2. Une répartition de l'emploi scientifique peu adaptée aux besoins de la recherche p. 21- 23

- Depuis 15 ans, le ratio Prof/MdC diminue
- Les MdC n'ont pas de bonnes conditions de travail, raisons: trop de cours (192h), charge administrative trop lourde.
- Pas assez de personnel de soutien (ingénieur de recherche), et gros turn-over
- Tendances globales: de plus en plus de contractuels comparés aux permanents.
⇒ Difficile de fidéliser le personnel qualifié

La nécessité de relever le niveau de compétences dans les universités, du fait de la LRU et pour faire face à la gestion des contrats liée au financement sur projet, a pu conduire à privilégier les fonctions supports souvent mutualisées au niveau central (finances, RH, immobilier) au détriment des fonctions techniques au plus près des laboratoires.

3. Un doctorat pas assez valorisé p. 23-25.

4. Mauvaise condition de travail pendant les début de carrières p. 25-27.

4.2: Procédures de recrutements trop légère.

4.3: **Crédit de base des laboratoires trop faible**

4.4: Métier de MdC peu attractif car:

- Trop de cours (192h)
- Le mot MdC est difficile à comprendre à l'étranger
- Différence entre MdC et Prof obsolète.

5. Gestion du personnel scientifique p. 27-30.

5.1: Plus d'évaluation (HCERES):

- des enseignants par les étudiants (comme aux USA) p. 28
- des chercheurs (→ négociation des salaires). p. 28

5.2 Mobilité insuffisante p.29

- Univ - EPST (CNRS)
- Public - privé

5.3 Mauvaise gestion des ressources humaines dans les univ (comparé au EPST en particulier).

La raison invoquée est le manque d'autonomie des univ, partiellement résolue par la LRU.

Propositions

1. Hausse des salaires pour tout le monde via des primes. p. 31-34

Salaire négociable (en parti basé sur l'évaluation des chercheurs)

Budget: +2.4Md euros par ans.

De ce que j'ai compris, ils proposent $2/3$ à partager pour tout le monde, et $1/3$ pour récompenser l'excellence.

2. *Relancer l'emploi scientifique permanent en se rapprochant des meilleures procédures de recrutement internationales* p.34

2.1: *Stabiliser l'emploi scientifique permanent*

Fixé un minimum du nombre de permanents recrutés.

Objectif: remplacer les départs (p.35).

Coût: 100 millions d'euros par an.

Cet objectif permettant de remplacer tous les départs se traduira par une hausse des recrutements et donc un renouvellement régulier des corps de chercheurs et d'enseignants-chercheurs. Ce sera un signal fort pour inciter les jeunes générations à s'engager dans la recherche.

2.2 Amélioration des conditions d'emploi des contractuels p. 35-36

- *Création d'un "CDI de mission scientifique" aligné sur la durée des projets de recherche pour contribuer à la déprécarisation des agents concernés*
- Changer le nom de ATER pour celui de Post-doc

2.3. Rapprocher les procédures de recrutement des meilleures pratiques internationales p.37 - 39

- Création de **Tenure Track** ("Chaire d'excellence junior" en français)
 - *Le recrutement se fait au plus près de la thèse, sans doute après un premier contrat de post-doctorant, soit trois ou quatre ans après la thèse.*
 - 5 à 7 ans, **vocation à déboucher sur un poste de titulaire** (implique la possibilité de recruter un prof sans concours)
A la fin du "tenure-track", il n'y a pas de concours avec mise en concurrence mais une procédure de "go - no go", après une évaluation suivant des critères d'excellence internationaux.
+ évaluation tout du long.
 - Pas trop d'enseignement (moins qu'un MdC)
 - Haut salaire + de l'argent "package"

Création de 150 tenure track par an

A qui donner ces Tenure Track? p.39

- En passant par l'ANR (appel à projet)
- *De manière plus pérenne, ce type de dispositif soulève la question de l'indispensable allocation des moyens aux établissements en fonction de différents critères, dont leur contribution à la recherche d'excellence du pays, et d'un contrat d'objectifs et de moyens avec l'Etat.*

- Création de chaires d'excellence sénior (p. 39)

Pour pouvoir faire des ponts d'or à des super star
Une dizaine par an

- améliorer (plus longue) la procédure de recrutement

• Étendre les dispenses de qualification pour les établissements d'enseignement supérieur qui le souhaiteraient et dont la capacité à recruter aura été certifiée

3. Valorisation du doctorat p.41-42.

4. Améliorer l'entrée dans la carrière d'enseignant-chercheur p. 42-43

4.1: Augmenter la décharge des nouveaux arrivants. Pour financer cela:

- Augmenter le nombre des PRAG et de contractuels (bas de la p. 42)
- *Une participation plus importante des chercheurs à l'enseignement (ridicule!)*
- *La suppression de la clause d'accord des intéressés pour la modulation des services, afin notamment de renforcer la participation des EC séniors à l'enseignement; i.e. fin de la règle des 192h.*
- *Une régulation collective assurée par l'UFR ou le département concerné, dans la répartition des services entre ses membres, y compris les chercheurs des laboratoires qui leurs sont rattachés (en concertation avec les organismes de recherche concernés). Cette répartition des charges d'enseignement assurée collectivement, et non plus par une obligation individuelle, devra prendre en compte cet impératif de décharge des "jeunes" maîtres de conférences.*

Est-ce que les deux derniers points impliquent la suppression de la règle des 192h?

+

Négociation de la charge de cours au cas par cas

4.2. Analyser l'opportunité d'une fusion des corps d'enseignants-chercheurs p.43

Dans le cas où la fusion est mise en place, il faudra aussi:

- améliorer sensiblement la qualité des procédures de recrutement et de titularisation,
- limiter voire interdire l'endo-recrutement ou l'endo-promotion vers le grade de professeur des universités,
- instaurer de véritables dispositifs d'évaluation et assouplir les règles de modulation de service,
- fixer dans le statut une proportion significative de recrutements externes dans les grades de promotion.

Analyse possible: Supprimer le statut de MdC, remplacé par (quelques) Tenure Track et (beaucoup) de PRAG et contractuels (ou même des law quality tenure track).

5. Moderniser la gestion des ressources humaines pour améliorer l'attractivité et l'efficacité de l'emploi scientifique p.43-50

Avoir une gestion des ressources humaines qui sache articuler évaluation, politique de formation, critères de promotion transparents et accompagnement des chercheurs et enseignants-chercheurs tout au long de leur carrière.

Analyse possible: ils veulent ajouter beaucoup d'évaluation, qui servira en particulier à négocier les salaires et autres.
Pour mettre cela en place il faut un GRH solide.

5.1. Mettre en place une vraie gestion prévisionnelle de l'emploi scientifique p. 44-50

Le code de la recherche prévoit que "le gouvernement présente chaque année un état prévisionnel et indicatif sur cinq ans, des recrutements de personnels, statutaires et non statutaires dans la recherche publique"

Ils disent que pour le moment nous n'avons pas les outils pour faire ça, le but et de créer ces outils (ou renforcer ceux existant).

5.2. Amplifier les dispositifs favorisant la mobilité p.44-45

- Amélioration des conditions de reclassement
- Des mobilités mieux prises en compte dans l'avancement d'échelon et de grade
- Un nouveau régime de congés sabbatiques (congés pour recherches et conversions thématiques) plus favorable aux activités de recherche
- Des mobilités et synergies facilitées entre organismes de recherche et universités
- Le développement ou la création d'emplois fonctionnels dans les universités et les organismes de recherche
- La création d'un statut de chercheur-associé pour les organismes de recherche (passerel depuis le privé vers le public)

5.3. Adapter les obligations de service des enseignants-chercheurs à la réalité de leur métier p.46-47

Ici, ils parlent concrètement de la **suppression de la règle des 192h**, mais que cela est compliqué et dépasse la tâche qui leur est demandé.

Néanmoins ils proposent des pistes, je ne les résume pas ici mais elles sont intéressantes.

Quoiqu'il en soit, la situation actuelle est: tout le monde fait plus que 192h et on fait appel a de plus en plus de contractuels.

Ainsi, la suppression des 192h aura surtout pour conséquence la suppression des heures complémentaires.

Dans les pistes de réflexions, ils proposent différentes options pour remplacer cette perte de salaire.

Ils proposent aussi de faire des plans de charge de cours sur plusieurs années, par exemple 1 an avec 300h, l'année suivante 150h.

Pour conclure: *La discussion sur ces mesures montre clairement la nécessité de mettre en place dans les universités une véritable GRH des enseignants-chercheurs qui articule évaluation, répartition entre les différentes missions et régime indemnitaire.*

5.4. Professionnaliser les procédures d'évaluation et en faire un des éléments clés de la gestion des ressources humaines p. 47-48

Ici, ils détaillent comment seront négocié les salaires:

- *Rétablir l'évaluation périodique des enseignants-chercheurs*
Rapport de recherche tous les 4 ans.
- *Conforter le rôle du HCERES pour s'assurer de la qualité des processus d'évaluation*
- *Favoriser, à travers la composition des instances d'évaluation, la reconnaissance d'activités autres que celles de la recherche*

L'idée est d'avoir des critères "objectifs" d'évaluation qui permettent de calculer le salaire et la charge de cours de chaque EC (Enseignant-Chercheur)

Pour faire tout ça il faut une GRH forte.

5.5. Professionnaliser la gestion des ressources humaines

Indispensable à la mise en place de tout ce qui a été dit.

Agenda:

Samedi 18 Janvier: AG "Fac et Labo en Lutte à P7 (Halle aux farines):

10:30-18h

Toutes les informations sur la page facebook

Pour en savoir plus sur la lois LPPR:

- Réunion mardi 21 Janvier au 24 rue Lhomond.

Organisé par le département de physique et géoscience de l'ENS

Intervention prévu de Jean-Louis Fournel (ex président de "Sauvons l'Université")

- Deux séances du séminaire *Politique des sciences* sur la LPPR à l'IHES:

- 30 Janvier, 17h-21h

Que faire ? Analyse, critique, stratégie et tactique

- 6 Février, 17h-21h

Sur l'impact des Appels à Projets