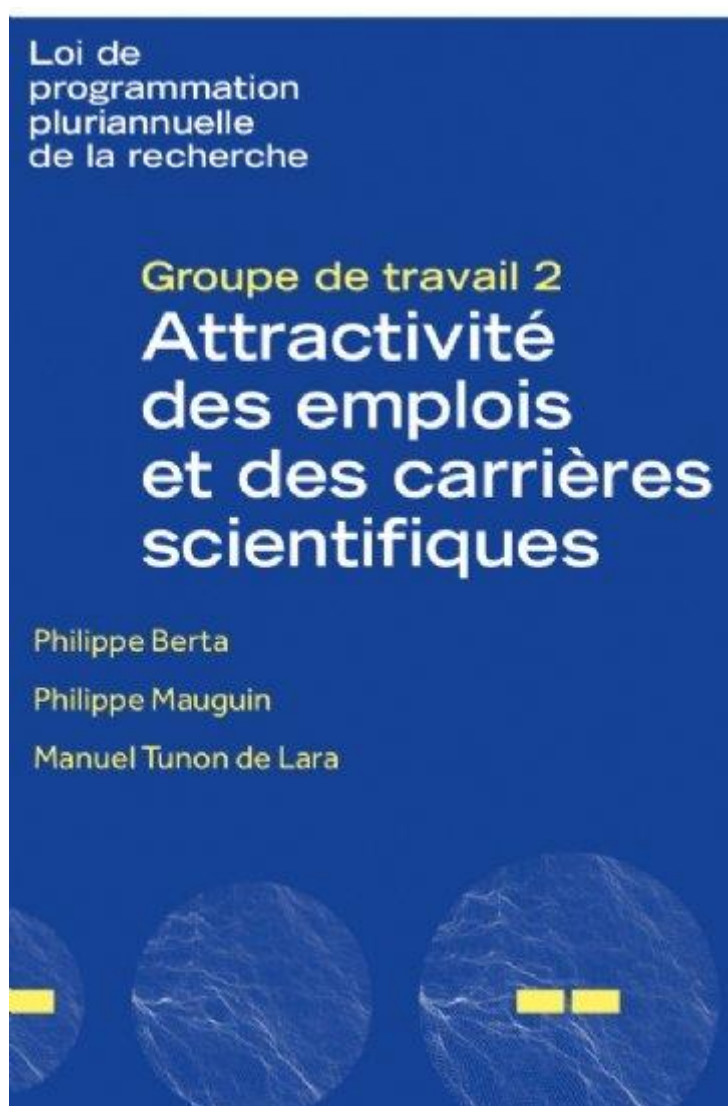


Loi recherche : quelles sont les propositions du groupe de travail sur l'emploi et les RH ?

Partant d'un diagnostic "alarmant", le groupe de travail sur "l'attractivité des emplois et des carrières scientifiques", constitué pour préparer la LPPR, avance plusieurs propositions dans son rapport remis à Édouard Philippe le 23 septembre 2019 : revaloriser le régime indemnitaire des personnels, stabiliser le nombre d'emplois statutaires, déprécariser les emplois contractuels, se rapprocher des procédures internationales de recrutement, revaloriser le doctorat, améliorer le déroulement de carrière des enseignants-chercheurs et moderniser la GRH. En voici le détail.



Droits réservés - DR

Copiloté par le député Modem Philippe Berta, par le PDG de l'Inra Philippe Mauguin et par le président de l'université de Bordeaux Manuel Tunon de Lara, le groupe de travail n° 2,

souligne, dans son [rapport](#) final remis au Premier ministre le 23 septembre, que la France connaît "depuis 10 ans un affaiblissement de sa position comparativement aux autres acteurs internationaux qui investissent fortement dans la recherche, et court un risque de décrochage."

"Cet affaiblissement est en partie lié à une perte d'attractivité de son dispositif de recherche et des métiers qui le composent, attestée notamment par la baisse du nombre de doctorants mais aussi par la difficulté du pays à garder sur son sol ses meilleurs éléments ou à recruter les meilleurs talents nationaux et internationaux."

Ainsi, leurs propositions visent à faire en sorte que la LPPR (loi de programmation pluriannuelle de la recherche) puisse "infléchir une trajectoire préoccupante pour l'emploi scientifique dans le pays". "Par leur caractère transformant, ces mesures devraient renforcer l'attractivité de la recherche française et contribuer par là même à restaurer son rayonnement international."

3 groupes de TRAVAIL

Trois groupes de travail rendent leurs propositions pour la loi de programmation pluriannuelle de la recherche le 23 septembre. Outre celui sur l'attractivité des emplois et des carrières scientifiques, les deux autres groupes ont travaillé sur les thèmes suivants :

- [financement de la recherche](#) ;
- [recherche partenariale et innovation](#).

revaloriser les niveaux indemnitaires de l'ensemble des personnels de recherche

éléments de diagnostic

"Le salaire annuel brut d'entrée moyen des chercheurs en France représente, en parité de pouvoir d'achat, 63 % du salaire moyen d'entrée perçu par les chercheurs en Europe et dans les pays de l'OCDE."

En comparaison avec les cadres et cadres supérieurs de la fonction publique, si le traitement indiciaire est globalement comparable, le taux moyen de primes des chercheurs et enseignants-chercheurs s'élève à 12,9 % du traitement indiciaire, contre 27,1 % pour l'ensemble des corps de catégorie A, et à 60 % pour les corps de juridiction, de contrôle et d'expertise. À noter toutefois que les enseignants-chercheurs peuvent bénéficier d'heures complémentaires qui ont représenté un total de 180 M€ en 2015, contre 167 M€ pour les primes. En revanche, au CNRS, 72,6 % des chercheurs ont perçu moins de 2 000 € de primes en 2017 ([voir la comparaison des niveaux de primes des chercheurs et des enseignants-chercheurs sur Data Sup-Recherche](#)). Cette faiblesse du taux de prime concerne aussi les personnels de support et de soutien, souligne le rapport.

"La réforme annoncée des retraites renforce l'urgence du rattrapage indemnitaire."

Les propositions

- "Porter progressivement, sur la durée de la loi de programmation, la rémunération moyenne des chercheurs et des enseignants-chercheurs au niveau de la moyenne OCDE, par augmentation de leur régime indemnitaire", une mesure qui concernerait aussi les contractuels.

Sur la base du taux de prime des attachés d'administration, le coût de la revalorisation est estimé à 1,85 Md€ par an hors RAFP et taxe sur les salaires et à 2,41 Md€ par an en incluant les charges sociales et fiscales et l'impact sur la rémunération des contractuels.

Personnels universitaires	Alignement sur le taux de primes des attachés (46% TIB)
Primes calculées	2 136 349 311 €
Besoin de financement	1 291 054 839 €

Personnels EPST	Base attachés 46%
Primes calculées	799 743 147 €
Besoin de financement	563 749 768 €

Besoin de financement universités et EPST	1 854 804 607 €
RAFP et TSS EPST	154 752 705 €
Besoin global avec RAFP et TSS EPST	2 009 557 312 €

Avec impact contractuels 20%	2 411 468 774 €
-------------------------------------	------------------------

Propositions du groupe de travail sur la revalorisation indemnitaire.

| *Droits réservés - DR*

- Respecter un équilibre entre revalorisation pour tous et revalorisation ciblée, qui tiendra compte des différentes missions des chercheurs et enseignants-chercheurs. Le groupe de travail propose de consacrer deux tiers de l'enveloppe indemnitaire supplémentaire à la revalorisation du socle indemnitaire, en privilégiant les débuts de carrière.
- Respecter un équilibre entre reconnaissance individuelle et reconnaissance collective. Le rapport évoque ainsi des mécanismes de type "intéressement collectif reposant sur l'atteinte d'objectifs". "Le décret n° 2011-1038 du 29 août 2011 instituant une prime d'intéressement à la performance collective des services dans les administrations de l'État pourrait constituer une base réglementaire pour prendre un arrêté définissant les conditions de versement de la prime ainsi que son niveau."

- Étudier la possibilité de dé plafonner les compléments indemnitaires tirés des ressources propres.
- Mener une réflexion complémentaire pour prendre en compte la spécificité des enseignants-chercheurs dans la construction du régime indemnitaire.

Relancer l'emploi scientifique permanent, améliorer les procédures de recrutement

éléments de diagnostic

Plusieurs données montrent une "érosion de l'emploi scientifique permanent" :

- les effectifs de titulaires sous plafond d'emploi ont diminué de 7,8 % entre 2012 et 2018 dans les EPST (-3 650 ETPT) ;
- le nombre d'enseignants-chercheurs titulaires reste stable depuis 2012 alors que le nombre d'étudiant a augmenté de plus de 14 % ;
- le nombre de contractuels financés sur projet a augmenté et représente 35 % des personnels des universités et 25 % pour les EPST ;
- les recrutements de chercheurs, d'enseignants-chercheurs et d'ingénieurs de recherche ont fortement diminué, ce qui constitue "le phénomène le plus dommageable à l'attractivité de l'emploi scientifique" : -36 % pour les MCF entre 2012 et 2018 ; - 40 % pour les PR ; -27 % pour les CR entre 2008 et 2016 ; - 11 % pour les DR ; - 44 % pour les IT entre 2008 et 2016 ;
- "une répartition de l'emploi scientifique peu adaptée aux besoins de la recherche" : beaucoup de MCF "mal rémunérés" ; un ratio PR/MCF en diminution depuis 15 ans ; manque de personnels de soutien et de support.

Les propositions

- Doter les établissements de budgets sincères avec une SCSP permettant de stabiliser l'emploi scientifique permanent des établissements. En effet, le rapport rappelle qu'en 2018, le CNRS avait 24 775 emplois pour un plafond de 28 597 et l'Inra 7 837 emplois pour un plafond de 9 989. Pour "sortir de cette incohérence", il propose de fixer "un objectif d'emplois scientifiques permanents pour la Nation", qui "serait repris chaque année en loi de finances et décliné dans les budgets des établissements". "Le coût de cette mesure est proche de 100 millions d'euros supplémentaires par an." À noter que "l'exonération de la taxe sur les salaires [...] faciliterait la réalisation de cet objectif pour les EPST."
- Améliorer les conditions d'emploi des contractuels sur ressources propres en créant :
 - Un "contrat à durée indéterminée de mission scientifique" aligné sur la durée des projets de recherche pour contribuer à la déprécarisation des agents concernés. "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 soit possible de remettre en cause la réalité de ce motif. Il donnerait donc lieu au versement d'une indemnité de licenciement, mais ne conduirait pas à l'application d'une obligation de reclassement. Une durée minimum de 3 ans

pourrait être prévue pour ces contrats de mission scientifique." Il pourrait être utilisé par les EPSCP, les EPST, les Epic et les fondations.

- Un contrat de post-doctorant "jeune chercheur" à durée déterminée pour améliorer les débuts de carrière dans la recherche publique. Il serait utilisable par toutes les catégories d'établissements d'ESR et engloberait le statut d'Ater. La durée totale des contrats "jeunes chercheurs" pourrait être limitée à 6 ans et s'articulerait avec le dispositif des chaires d'excellence junior.

- Rapprocher les procédures de recrutement des enseignants-chercheurs et des chercheurs des meilleures pratiques internationales par :

- "La création de chaires d'excellence junior pour attirer les jeunes talents avec un nouveau dispositif de recrutement de type 'tenure-track' organisé par les établissements. Elle pourrait durer 5 à 7 ans, selon les disciplines et déboucherait sur un recrutement pérenne de PR ou de DR, après une procédure de "go-no go" post-évaluation et non après un concours. Pour les EC, "le contrat définit un volume raisonnable d'enseignement" en fonction de la discipline et qui peut évoluer. Il prévoit aussi l'encadrement de doctorant sans HDR. Cette tenure track s'accompagne d'un "package" pour financer l'environnement. Elle n'a pas vocation à être généralisée en raison de son coût et pour garder "une mixité des formules de recrutement". Le rapport cite un chiffre de 150 chaires d'excellence junior par an, surtout dans "les disciplines en tension" ou prioritaires. Enfin, la mesure nécessite une mesure législative et des mesures statutaires.

- "La création d'un programme national de chaires d'excellence senior pour attirer des chercheurs de grande réputation". Leurs titulaires (une dizaine par an) bénéficieraient de "financements récurrents comparables à ceux dont disposent les professeurs des grandes universités étrangères".

- "L'intégration d'une épreuve de mise en situation professionnelle aux procédures de recrutement". Rendue possible dans le décret sur les enseignants-chercheurs en 2014, elle devrait être "appliquée largement, voire généralisée, et en tout état de cause obligatoire pour les recrutements dispensés de qualification préalable".

- "L'augmentation des recrutements externes de directeurs de recherche et de professeurs". En raison de la pression sur les promotions, ces concours théoriquement externes sont souvent devenus internes. Il pourrait être fixé, dans les contrats des organismes et des établissements, "une proportion de masse salariale pour les recrutements externes de PR et de DR dans le cadre d'opérations de mobilité et d'attractivité".

- "Une extension des dispenses de qualification pour les établissements qui le souhaiteraient et dont les processus de recrutement auront été certifiés". Si le groupe est "largement favorable à la suppression de la qualification", il est "conscient de l'absence de consensus" et "de la concertation en cours". Cette dispense pourrait aussi être accordée aux établissements labellisés HRS4R, aux idex-isite confirmées, aux "candidats issus d'ED dont l'accréditation par le HCERES aurait montré une qualité justifiant l'exemption", aux lauréats de l'ERC et des appels d'offres européens, aux admissibles au concours CR et DR.

Par ailleurs, "le dispositif des comités de sélection locaux devrait faire l'objet d'améliorations substantielles pour en diminuer la complexité" et les compétences du CoNRS et du CNU pourraient être recentrées sur "leur rôle de représentation des grands équilibres disciplinaires". Le rapport se fait aussi l'écho de la proposition de QSF de rendre statutairement impossible l'endo-recrutement.

Revaloriser le doctorat

éléments de diagnostic

"En France, la valorisation du doctorat n'est pas à la hauteur de celle dont il bénéficie à l'international qu'il s'agisse des conditions de préparation de la thèse ou de sa reconnaissance dans les parcours professionnels, notamment en dehors du monde de la recherche publique, et ce malgré des progrès réalisés ces dernières années."

Les propositions

- "Adapter la durée du contrat doctoral à la diversité des disciplines, des projets professionnels et de la parentalité, en prévoyant des périodes d'immersion en entreprise ou en administration, notamment au sein de la haute fonction publique".
- "Généraliser un financement dédié pour les doctorants en formation initiale". Cela suppose "de définir ce que l'on entend par formation initiale, par exemple via le nombre maximal d'années entre l'obtention du master et le début de la thèse". En outre, "cela concerne principalement les SHS où 38,7 % seulement des doctorants bénéficient d'un financement dédié à la thèse [...]".
- "Augmenter la rémunération minimale des contrats doctoraux". "Une estimation raisonnable pourrait être de 1,5 fois le Smic, ce qui représenterait un montant mensuel de 2 281 € brut, et une augmentation de 30 % par rapport au seuil minimum actuel."
- "Créer un cadre juridique spécifique pour le contrat doctoral". Il reprendrait les dispositions principales des contrats doctoraux des EPST et EPSCP en les étendant aux entreprises, aux Epic et aux fondations de recherche.
- "Augmenter le nombre de thèses Cifre et en étendre le périmètre". Depuis 2018, le nombre de Cifre par an est de 1 500 pour un budget de 54,75 M€. la LPPR "pourrait prévoir une augmentation progressive, jusqu'à 2 000, du nombre de Cifre, et étendre le dispositif à toutes les administrations". De plus, "le dispositif pourrait inspirer les mesures en cours de préparation pour les recrutements de la haute fonction publique : les docteurs ainsi formés pourraient représenter à terme 20 % des recrutements."

carrière des enseignants-chercheurs : améliorer l'entrée et le déroulement

éléments de diagnostic

"Si l'on considère que les premières années sont parmi les plus productives en recherche, les conditions d'entrée dans les carrières scientifiques ne sont pas satisfaisantes en France. Au-delà de l'environnement de travail des jeunes chercheurs et des procédures de recrutement assez éloignées des standards internationaux, le corps de maîtres de conférences par lequel on entre souvent dans la carrière d'enseignant-chercheur est peu attractif."

Les propositions

- "Alléger les obligations de service d'enseignement en début de carrière pour faciliter les activités de recherche". Cette diminution pourrait être "d'un tiers de service au minimum pendant 3 ans, sous réserve de l'interdiction d'exercer une activité libérale ou de faire des heures complémentaires".

Quatre pistes de financement sont possibles et peuvent être cumulées :

- "un recours plus important aux enseignants non-chercheurs (Prag et enseignants contractuels), ce qui implique une véritable réflexion sur les équilibres, sans doute variables selon les cycles et les disciplines, entre enseignants-chercheurs et enseignants non-chercheurs ;
 - une participation plus importante des chercheurs à l'enseignement, dans le cadre d'une mobilité redéfinie et de conventions de site universités-organismes sur la participation des chercheurs ;
 - la suppression de la clause d'accord des intéressés pour la modulation des services, afin notamment de renforcer la participation des EC seniors à l'enseignement ;
 - 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 leur sont rattachés (en concertation avec les organismes de recherche concernés)[...]."
- "Analyser l'opportunité d'une fusion des corps d'enseignants-chercheurs", la distinction MCF-PR n'ayant "sans doute plus vraiment lieu d'être aujourd'hui". "A minima", le groupe propose de changer le nom du corps des maîtres de conférences, "peu lisible à l'international" et d'opter pour "professeur-assistant". "Des mesures pourraient être également proposées afin de permettre aux maîtres de conférences ayant obtenu l'HDR d'intégrer plus rapidement le corps des professeurs."

Moderniser la GRH

éléments de diagnostic

"La gestion des personnels scientifiques est très hétérogène en fonction des établissements, des différents organismes ou universités, et n'est pas, en général, à la hauteur des enjeux. Les procédures d'évaluation sont inégales en fonction des différents secteurs et les dispositifs en place ne favorisent pas la mobilité des chercheurs et enseignants-chercheurs. Enfin, les

obligations de service des enseignants-chercheurs et la logique comptable qui en résulte ne correspondent plus à la réalité des missions qui leur sont demandées."

Les propositions

- "Mettre en place une vraie gestion prévisionnelle de l'emploi scientifique". Le MESRI devrait ainsi "renforcer le caractère prévisionnel" de "l'état prévisionnel et indicatif sur 5 ans des recrutements de personnels, statutaires et non statutaires dans la recherche" que le gouvernement doit présenter chaque année, selon le code de la recherche. Il devrait en faire "un document stratégique de sa politique RH". Les organismes et universités devraient établir aussi des "schémas prévisionnels de GRH [...], éléments forts de dialogues de gestion". Une véritable GPEC pourrait être coordonnée sur les grands sites de recherche.
- "Amplifier les dispositifs favorisant la mobilité". Plusieurs mesures sont proposées :
 - Une amélioration des conditions de reclassement des chercheurs et enseignants-chercheurs ayant exercé en dehors de la recherche publique française.
 - Des mobilités mieux prises en compte dans l'avancement d'échelon et de grade, notamment en considérant comme une mobilité "les fonctions d'expert à temps partiel auprès d'une administration ou d'une collectivité ou l'accomplissement d'un volume d'enseignement significatif pour un chercheur".
 - Un nouveau régime de congés sabbatiques (CRCT) plus favorable aux activités de recherche. Le groupe juge insuffisant le volume de CRCT et pense son mode d'attribution, à la fois par le MESRI et le CNU, doit être révisé.
 - Des mobilités facilitées entre organismes de recherche et universités qui pourraient se faire "dans le cadre de conférences annuelles de site que propose la CPU".
 - Le développement ou la création d'emplois fonctionnels dans les universités et les organismes de recherche exercés par des chercheurs, enseignants-chercheurs ou personnels de support-soutien. Cela contribuerait notamment à "favoriser la nomination de candidats issus de viviers diversifiés".
 - La création d'un statut de chercheur associé dans les organismes pour permettre le recrutement de personnes issues de l'entreprise.
- "Adapter les obligations de service des enseignants-chercheurs à la réalité de leur métier". Le groupe estime "désuète" la référence aux 192 heures ETD et propose "quelques pistes de réflexion" :
 - Un système de régulation collectif des charges d'enseignement au niveau de l'UFR ou du département et en y intégrant les laboratoires, sur le modèle du système des hospitalo-universitaires qui ont une triple mission (soins, enseignement et recherche), n'ont pas d'heures complémentaires mais une double rémunération. Cela "suppose de trouver les instances de régulation adéquates et de régler la question des heures complémentaires." Ainsi, "des indemnités forfaitisées, pour charges lourdes d'enseignement, pourraient progressivement remplacer les heures complémentaires.

Cette mesure irait de pair avec l'assouplissement des règles de modulation. Ceci implique toutefois le déploiement d'une vraie culture du management et de l'évaluation."

- Des expérimentations sur la base d'un service évalué non plus en volume horaire mais en crédits ECTS.

- "Professionnaliser les procédures d'évaluation et en faire un des éléments clés de la GRH". Cela passe par :

- Le rétablissement de l'évaluation périodique (tous les 4 ans) des enseignants-chercheurs. "L'évaluation des activités de recherche doit continuer à être confiée à des membres extérieurs à l'université mais c'est l'établissement qui organise cette évaluation, choisit le mode d'évaluation et prend les décisions à partir de cette évaluation. Comme pour les PEDR actuellement, l'instance d'évaluation peut être le CNU ou des instances ad hoc, internationales notamment."

- La consolidation du HCERES pour s'assurer de la qualité des processus d'évaluation et renforcer le volet GRH dans son évaluation.

- L'encouragement, à travers la composition des instances d'évaluation, de la reconnaissance d'activités autres que celles de la recherche, notamment le transfert, la valorisation, l'expertise ou les responsabilités collectives.

- "Professionnaliser la gestion des ressources humaines", à travers :

- La reconnaissance de la qualité de la GRH comme un axe important de la relation contractuelle organismes-établissements/MESRI. Cela pourrait conduire à des bonus budgétaires, "voire à un système de bonus/malus" sur les efforts faits par exemple sur l'égalité femmes-hommes ou la limitation de l'endo-recrutement.

- La mutualisation de certaines formations (notamment celle des cadres pour la gestion de projet, des infrastructures...). Le rapport propose la création d'une "école de management de la recherche", par exemple via la "rénovation de l'IHEST".

des contrats d'objectifs et de moyens pluriannuels

Le groupe propose que "le déploiement des grands objectifs et des mesures de la loi de programmation de la recherche" se fasse via des "contrats d'objectifs et de moyens pluriannuels" entre les organismes de recherche, les universités et le ministère chargé de la recherche.

Cela donnera de "la visibilité budgétaire aux établissements sur une période quinquennale, favorisant une gestion prévisionnelle des compétences et des recrutements. En contrepartie, ceux-ci s'engageront sur des objectifs ciblés dans les domaines de la recherche, de l'enseignement supérieur et des politiques de site, de l'innovation, des stratégies européennes et internationales et de la GRH (évaluation, labellisation égalité et diversité, nouvelles pratiques de recrutement...). Le suivi de ces objectifs et des résultats obtenus dans le temps permettra aux pouvoirs publics et au Parlement d'évaluer l'efficacité des mesures prises et des moyens engagés dans le cadre de la loi de programmation."

