



Compte-rendu de la multilatérale avec Mme la Ministre du 22/01/20 sur la LPPR¹

Pour SudRE : Janique Guiramand et Alain Castera, **pour SudEduc :** Sylvie Wolf et Denis Orcel

Ministère : F. Vidal (Ministre), N. Castoldi (DirCab), P. Pannier (DirCab Adj), B. Larrouturou (DGRI), V. Soetemont (DGRH), P. Coural (DRH), T. Reynaud (DRH)...

De tout cet aréopage, seule F. Vidal va parler, et P. Pannier tout à la fin pour donner le calendrier...

Introduction de F. Vidal :

Remercie qu'on travaille ensemble, avancée sur les sujets. 2ième réunion dans ce format (*NDLR : On ne se souvient pas de la 1ère*), + des réunions avec le cabinet.

Des choses qui relèvent du législatif et d'autres qui n'en relèvent pas. Importance de ce qui va se passer en termes de décrets et circulaires, au-delà du projet de loi en cours de rédaction.

Comment on va avancer ?

Sur la base de ce qu'elle a dit lors de ses vœux (*NDLR : on n'a pas assisté à son discours de vœux de la veille donc on est un peu tout nu...*) :

Entrée de carrière : Personne à moins de 2 smic au recrutement, puis se reprend : il s'agit des CR/MCF...

Comment on régule pour ceux qui ont été déjà recrutés ?

Enveloppe indemnitaire 2021 :

Enveloppe (90M€ ?) destinée à l'ensemble des personnels de l'ESR : comment on la répartit ?

SNPTES : content, considère que c'est un bon début : alignement des régimes indemnitaires, la marche est encore grande... Attention aux inversions de carrière. Chaire de prof junior, ne pas donner l'impression que les collègues en place sont en 2ième division. Travail d'équipe pluri-catégoriel. Loi qu'on espère que ça va faire en sorte que la précarité diminue. Très attentif à ce qui reste. OK pour financement par projet, mais faut pas que ce soit une loterie. Financement attaché aux nouveaux entrants pas seulement pour les chaires junior. Simplification du quotidien. On l'a entendu dans le discours. Collègue vont être content des annonces.

CPU² : ont soutenue la loi => pour attractivité des métiers. Annonce entrée dans la carrière ; amélioration des conditions de rémunération. Qu'un début. Revalorisation de l'entrée dans la carrière. Question du continuum de la carrière et besoin d'une reconnaissance de l'ensemble de la communauté.

Financement et emploi : CPU OK pour nouvelles modalités de recrutement, mais doivent venir en plus mais pas en substitution. Avec les moyens qui correspondent. Exemple des chaires junior. En plus crédits de fonctionnement et politique scientifique indépendamment des appels à projets, financement pas forcément récurrent, mais stable. Il faut abonder l'ANR.

QSF³ : vœux = diagnostic qu'on partage ; moyens, conditions de travail et d'étude qui ne se sont pas améliorées. Manque d'attractivité globale des métiers. Missions de plus en plus chronophage. Image que la communauté a d'elle-même. Réforme courageuse, ambitieuse et partagée. Revalo globale des carrières, on espère que d'autres annonces suivront. Attractivité globale => pas seulement entrée dans le métier, il faut aussi tout au long de la carrière => Évaluation plus rigoureuse pour améliorer l'attractivité.

¹ Loi de programmation pluriannuelle de la recherche

² Conférence des présidents d'université

³ Qualité de la science française

Cdefi⁴ : fluidité des carrières entre le public et le privé et la prise en compte dans les carrières et les rémunérations ; effet domino de la revalo des débuts de carrières. Bourse de doctorat, pas assez par rapport à recrutement des ingénieurs. Dans certains secteurs, flux sortant de MCF pour aller vers le privé.

CGE⁵ : Construire sur les jeunes chercheurs et doctorants.

CFDT : courrier adressé et échanges. Première marche positive = concerne l'ensemble des agents titu et contractuels. Amélioration des parcours pour éviter les inversions de carrière. Revalo sans contrepartie. Défavorable CDI de mission et chaires de professeur junior ; attendait annonce sur le montant global et pluriannuel et pas seulement sur le volet RH. Faciliter les mobilités public-privé => important pour la CFDT. À décliner dans le champ professionnel. Indemnitaire discriminant pour les femmes. Chaire junior : que deviendront les reçus-collés non titularisés ? Seront-ils, du coup, qualifiés pour les postes de PR ou MCF ? Chaire ne devraient pas être concurrentes au statut de MCF.

Sud : Nous avons quitté la cérémonie des vœux au moment où des personnes ont été expulsées pour avoir voulu s'exprimer, donc avant les annonces => on n'a pas le même niveau d'information. Intentions affichées, rapports affichés à plusieurs reprises, mais nulle part le cadre n'est posé : qu'est-ce que doit être un service public d'ESR ? Avoir une recherche libre et indépendante => statut de fonctionnaire et financement public. Outils proposés = multiplication du recours à des contrats précaire même si censés être plus « stabilisants ». Question du recours aux vacances, jamais abordée alors que non anodine => masse de recherche et formation faite par des doctorants. Continuum du métier : particularité d'avoir des stagiaires qui découvrent la vie de chercheur-e. Et leur condition de travail (appels à projet, trouver des moyens, conditions parfois assez pittoresques...). 90M€ chiffre positif (car non-négatif), mais largement ridicule si on divise par le nb de titulaires et si on ajoute les contractuel-le-s et les vacataires c'est rien du tout.

Potentiel financement sur projet, éventuellement sur projets spécifiques, mais uniquement si crédits récurrents permettent de mener correctement son travail de recherche pour toutes et tous.

Revalorisation des rémunérations alors que le gvt annonce le gel du point d'indice => gvt devrait faire une évaluation de ses politiques publiques = 10 années de gel contribuent au décrochage. Depuis ANR et LRU => baisse des crédits qui a un impact sur les conditions de travail => exemple recours abusif aux vacataires. Quand on parle de simplification => on complexifie systématiquement. Succession d'intentions = on attend du concret avec des textes, arbitrages ne sont peut être pas tous faits, mais on a besoin d'avoir les textes pour pouvoir en discuter collectivement et en saisir les conséquences. Totale opposition aux pistes proposées par les rapports. Voir les vœux de l'intersyndicale distribués la veille à la cérémonie : financement public et recrutement de titulaires.

Financement privé = faire des fonds « propres » à partir de l'argent sale de certaines boîtes privées => c'est du blanchiment !

CGT : Réunions de dialogue social sont là pour faire passer un message = primes pour faire passer la réforme des retraites, et compenser la réduction considérable du montant des retraites ; avoir de la part du ministère une mise au clair des différentes annonces faites : augmentation des primes = 90M€ pas du tout assez => 36€ par mois si on verse à tous. Attractivité = Rattrapage pouvoir d'achat plus que jamais nécessaire et amélioration des conditions de travail. Salaire pas à la hauteur des qualifications et des missions. Rattrapage des salaires => augmentation du point d'indice, et indemnitaire : revalorisation des primes pour atteindre 30 % pour toutes et tous, et intégration des primes au salaire dans un 2^e temps. Femmes les plus discriminées.

Éléments factuels nécessaires. Annonces qui confirment nos craintes => individualisation, éclatement et mise en concurrence. Attaque sur le recrutement statutaire (Chaires juniors, contrats de projet,..), fait système avec les autres politiques mises en place : loi FP, accès à l'université. Rappelle leurs revendications titulaires et crédits récurrents, et contre système de retraite.

FSU : annonces précises de ce matin ; ce qui est urgent c'est le décrochage => augmenter les rémunérations, baisser la précarité, et des moyens dans les labos par les soutiens de base (liberté académique et créativité).

⁴ Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs

⁵ Conférence des grandes écoles

Chiffrage de l'intersyndicale 10Md€ sur 10 ans. Annonce que sur RH, n'est qu'un « petit » morceau : on prend sur la revalorisation des débuts de grille : 26M€ pour les jeunes et aussi les 92M€ pour l'ensemble des personnels. Régime indemnitaire CR/MC demandent a minima 10k€ par an et faudrait plus pour PR et DR ; revalo aussi pour l'ensemble des corps. On prend mais ce ne sera pas suffisant. Chaire junior = pb de fond ; dérapages dans les établissements qui les annoncent déjà : exemple des *tenure tracks* de Clermont-Ferrand, ou de l'Inria qui annonce autant de CDD Ch que de statutaires ; il va falloir mettre un peu d'ordre dans tout ça, car si les établissements peuvent faire ceux qu'ils veulent : tenure track à leur sauce. Garantie du recrutement statutaire au même niveau qu'actuellement => le ministère doit faire des annonces claires là-dessus. Comment on va le conserver a minima (même si ce n'est pas suffisant).

Début de carrière OK mais traiter les effets sur les EC et Ch en poste => engorgement dans les classes de promovabilité. Annonce en attente de mesures plus générales : Caractère dérogatoire => espace de revalo indiciaire qui se justifie et pas seulement indemnitaire. Blocage de carrière. Perspective d'emploi statutaire = pas d'info.

Contractuel du secteur qui ont des conditions d'emploi déplorables. Situation de non financement de doctorant. Vacances des doctorants => absence de droits sociaux qui y sont rattachés. Questions sur le statut des EC issues des rapports des GT qui relèveraient du réglementaire et qui inquiètent = qu'en est-il ?

Unsa : Se félicite des annonces, mais revalo ne doivent pas être que indemnitaire. Niveau bas, demandent l'alignement sur la moyenne interministérielle. Discrimination entre établissements pour l'indemnitaire. Que faire pour que ce ne soit pas discriminatoire surtout que les primes vont être intégrées dans le calcul des pensions. Que faire des contractuels qui ne peuvent pas bénéficier de primes actuellement. Besoin de personnel de support et soutien en nombre suffisant et reconnus par leur rémunération. Revalorisation des jeunes docteurs qui entrent dans la carrière MCF et CR => quid des recrutements IGR ? Grand temps de rassurer les collègues => de les informer, d'être très concrets ; pour l'instant que des textes en l'air. Quelles sont les choses retenues réellement à partir des rapports des GT. Infos sur le volet RH, mais il reste plein de points. Petit quelque chose hier, mais reste limité. Questions précises : Quelle place du CNU ? Question des inversions de carrière. Toutes nos carrières sont importantes, améliorer l'ensemble des rémunérations. Comparaison des salaires avec les EC d'autres pays. Chaire de prof junior = quid de leur salaire ? => sera plus intéressant mais combien ? Unsa satisfaite que tous ne deviendront pas PR au bout des 6 ans => Commission ad hoc à l'entrée et à la sortie, mais CNU doit pouvoir participer. Amélioration du cadre juridique des doctorants => plus doivent bénéficier du contrat. Simplification administrative = pour l'instant se limite à l'autorisation de cumul. Revalorisation indemnitaire = qui, quoi, comment ? Améliorer les possibilités de mobilité. Diminution de l'échelon à 5 ans en 3 ans. Ont bien entendu annonce spécifique sur la compensation spécifique retraite via la LPPR, mais maintenant il faut un écrit.

Réponses de F. Vidal

Pas encore tout décidé, mais « quelques éléments de réflexion ».

Sujet de l'image que nous donnons de notre communauté et comment elle se représente elle-même en interne et externe. Elle est « extrêmement fière » de la communauté où le débat et le dialogue peuvent encore avoir lieu. Ne souhaite pas que l'on fasse ce qu'on peut voir ailleurs où l'on tente d'empêcher la prise de parole et le dialogue => manière de donner une image. Demande à Denis d'être moins « anxigène » en évoquant aussi les bons côtés de la vie d'un chercheur. Ne pas porter qu'un visage négatif participe à l'attractivité. Car oui nous sommes au service de du service public et de la société.

Oui Macron l'a dit l'objectif de la LPPR est bien d'amener l'investissement à 3% du PIB. En fait on devrait y être depuis 10 ans.

En 2 temps : 1% d'investissement public et 3% d'investissement privé. Il n'y a pas de doute là-dessus.

Chaire de prof junior c'est en plus. Mobilité entre public et privé déjà en partie fait dans la loi pacte, vont continuer là-dessus ; manque quelques décrets.

Simplification oui mauvais souvenir, mais là il s'agira de simplifier vraiment.

Doctorants = elle n'annonce que ce dont elle est sûre que ça va être fait ; son objectif c'est qu'il n'y ait plus de doctorant sans contrat (Recensement en cours) => être plus raisonnable notamment dans certaines

communautés où il y a énormément de doctorants par HDR. Volumétrie de contrat qui correspond à quelque chose de réaliste et soutenable et ensuite on calculera de combien on pourra augmenter les contrats doctoraux. Post-doc = un vrai sujet ; doivent être des contrats plus long ; voir comment on peut le faire => pas seulement des textes de loi, mais aussi travail de fond en arbitrage interministériel.

Indemnitaire = pour elle ce qui est important c'est qu'il n'y ait pas d'inversion de carrière ; reconnaître les missions d'ores et déjà assumées par le personnel et souvent à titre bénévole. Pas avoir de chose contrainte, mais besoin d'harmoniser. Exemple des DU d'UMR qui n'ont pas les mêmes primes suivant organismes, universités... Car ça veut dire qu'on a une reconnaissance scientifique et qu'on donne au collectif.

Indemnitaire = oui défavorise les femmes, mais on ne prend pas en compte toutes leurs missions (responsabilités collective qu'elles prennent), bcp de F assurent des missions quasiment à titre bénévole.

110M€ est une première marche. Important de l'annoncer car atterrée par ce qu'elle entend. Mise en avant par certains de manière tronquée que des choses qui vont angoisser... Objectifs des 3% qui datent de 2010, si ça n'a pas été fait avant, il faut le faire. Il y a des choses dans les rapports dont elle ne veut pas. Continuer à dialoguer et discuter.

ANR = doubler le taux de succès = $30\% \times 3 \text{ ans} = 90\%$ et après ça tourne.

Connait les sujets de l'interdisciplinarité = trouver des outils pour financer tous les types de recherche.

Chaires de prof junior = l'idée c'est que dans certaines disciplines et pour certains profils on puisse garder des talents qui pour l'instant échappent (*NDLR : c'est donc pour les polytechniciens, normaliens, etc...*).

Combiner le fait que certains veulent gagner plus d'argent et les bons côtés du métier.

On va rentrer maintenant dans le dur = utiliser le mieux possible les financements qui vont venir pour que ce soit le plus efficace possible. Quand on est recruté en portant un projet de recherche, bien sûr qu'on veut avoir les moyens pour faire ce projet. Mais si tous les gens qui arrivent ont un financement perso, et font ce qu'ils veulent ça peut poser problème. Voir comment on trouve un équilibre. (*NDLR : d'accord, et pour ça le mieux c'est de ne pas faire de chaires !*)

FSU : le recrutement d'un jeune dans un labo c'est une question d'équipe et donc une responsabilité collective. Ils espèrent que la majorité du personnel est content, mais ce qui occulte cela c'est la pression de la concurrence qui est allée trop loin => il faut un basculement qui doit décharger cette pression. Si investissement nécessaire est réalisé les pressions vont se relâcher. Il faut rassurer rapidement. Espèrent que les moyens supplémentaires vont permettre de faire baisser la précarité.

CGT : comment réussir à arriver à un montant indemnitaire équivalent au IR pour CR et MCF

Sud : Prime pour tous du niveau des agents de la Catégorie C du ministère de l'agriculture (équivalent à prime moyenne IR0 chez nous) à intégrer dans le salaire. Déséquilibre introduit par les chaires juniors dans les unités de recherche ; mais c'est aussi le même problème pour les crédits ANR qui de toute façon déstabilise les politiques scientifiques des unités ; politiques scientifiques qui du coup n'existent plus.

F. Vidal : plus complexe, il reste des politiques scientifiques dans les labos...

Sud : question sur la situation des Biatss et rapport de la cour des comptes sur leur temps de travail ; discours schizophrène pour les Biatss disant d'un côté qu'une revalorisation est nécessaire et de l'autre qu'ils ne travaillent pas assez !

F. Vidal : vont prendre le temps de regarder car ne lui paraît pas conforme à la situation réelle. Viendra après la LPPR.

P. Pannier : Travail technique réglementaire, sujet d'après-demain ; d'abord les aspects législatifs ! Nouvelle série de bilatérales : cabinet, + 3 réunions DGRH (recrutement Ch et E-C et 2 réunions sur indemnitaire) en février.