

Loi de programmation pluriannuelle de la recherche

Le CESE préconise le recrutement massif et la sécurisation des emplois de chercheurs

Sylviane Lejeune

Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) a adopté le 22 septembre 2020, sur un rapport de Sylviane Lejeune (CGT), sa contribution au projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche. Cette contribution complète l'avis adopté le 24 juin sur ce projet de loi, également sur le rapport de Sylviane Lejeune. Nous publions ci-dessous la synthèse de cet avis, et le paragraphe consacré à l'emploi des chercheurs.

Synthèse de l'avis

Notre période est marquée par des ruptures décisives et des transformations inédites de l'histoire humaine. Cela exige une réflexion globale sur les enjeux qui conditionnent notre avenir. Les bouleversements climatiques, la perte de la biodiversité et la crise sanitaire inédite à eux seuls nous l'indiquent. Le caractère vital de la recherche et la nécessité d'investir massivement sur le long terme sont réaffirmés. Dans ce contexte, il est impératif que la recherche dispose d'un cadre sécurisant et de moyens pour mieux servir l'innovation. Avec un effort de recherche qui stagne depuis le début des années 1990 à ~2,2 % du PIB et enregistre même plusieurs années de baisse sur la période récente, la France s'est éloignée de l'objectif fixé lors du sommet de Lisbonne et renouvelé dans la stratégie « Europe 2020 » d'investir un minimum de 3 % du PIB dans la recherche d'ici 2020, alors que la plupart des grandes puissances économiques ont

déjà atteint, voire dépassé cet objectif. Le CESE fait le constat d'un risque de décrochage français de l'effort de recherche. Pourtant, cet effort est crucial pour conduire les mutations profondes, notamment environnementale et numérique, auxquelles nous sommes confrontés. Il est par ailleurs difficile d'envisager une réindustrialisation du pays sans un investissement plus important du secteur industriel dans la R & D, en articulation avec l'objectif de compétitivité et de pérennité des entreprises.

En outre, la baisse progressive des crédits de base à la faveur de crédits concurrentiels prépondérants, voire quasi exclusifs, a déjà induit une mutation du monde de l'ESR et menace son bon fonctionnement :

- Le court terme est préféré au temps long, à l'approfondissement et à la controverse dont les découvertes scientifiques se nourrissent.
- Ce système pénalise la prise de risque, l'innovation, la curiosité, la créativité scientifique, la

possibilité de développer des sujets originaux que les décideurs politiques du moment ne considèrent pas comme importants ou rentables et le maintien d'une recherche fondamentale de qualité qui est le ferment des applications du futur.

– La démultiplication des évaluations (des personnels, des structures de recherche, des projets de recherche), des rapports et des dossiers de demande de financement par projet (nécessitant une évaluation), qui en découle, devient un frein à la recherche et est source de méconduites, de fraudes et de dépendance.

– Le coût social de ce système (conditions de travail dégradées, contractualisation des emplois, précarité, etc.) est particulièrement alarmant et participe à la désaffection et au manque d'attractivité pour les métiers de la recherche.

– Les démarches administratives étant principalement assurées par les chercheurs, le coût en temps et en ressources, pour des résultats aléatoires, est jugé excessif et démotivant.

Enfin, la France doit pouvoir se distinguer par un soutien à l'emploi scientifique de qualité, elle doit s'engager pour que les jeunes qui se sont préparés à la recherche puissent mettre leurs capacités intellectuelles au service de la production des connaissances qui aideront notre Nation à relever les défis sociaux et sociétaux immenses de la période. Elle doit leur garantir des carrières et des salaires attractifs.

La France doit par cet engagement contribuer à la production mondiale de connaissances. Dans le cadre d'une telle politique, une augmentation significative de l'emploi scientifique et une nette revalorisation des carrières sont indispensables pour garantir l'attractivité des métiers de la recherche. À ces différents égards :

1. Le CESE estime indispensable d'atteindre très rapidement l'objectif de 3 % du PIB tel qu'il était mesuré avant la crise. Il rappelle l'urgence d'un sursaut en faveur de l'investissement public dans la recherche qui doit se traduire sur le plan budgétaire dans le plan de relance et d'ici la fin du quinquennat : (1) par l'affectation de moyens à hauteur de 6 milliards d'euros, pour atteindre l'objectif de 1 % de PIB de dépenses publiques ; (2) par la mise en œuvre d'une politique qui permettra aux entreprises d'augmenter de 14 milliards d'euros supplémentaires leurs dépenses de recherche pour atteindre l'objectif de 2 % de PIB de dépenses privées. Au-delà, la programmation doit permettre à la France de progresser vers le niveau d'investissement des pays les plus en pointe. Le CESE demande plus de visibilité sur les financements et leurs impacts. Il recommande de mettre à plat les aides publiques directes et indirectes à la recherche et de les flécher plus efficacement pour permettre aux entreprises d'investir dans la R & D.

2. Le CESE préconise de rééquilibrer les financements et, indépendamment de financements par appel à projets, de redonner aux établissements de recherche la marge de crédits de base leur permettant de développer une véritable politique scientifique ; cela implique d'articuler des financements de base en volume suffisant avec des financements sur projet. Les dotations de base doivent être suffisantes pour permettre au budget des établissements de l'ESR d'assurer la totalité du financement des programmes

de recherche des laboratoires, des charges structurelles des établissements et des infrastructures de recherche (équipement lourd et mi-lourd, renouvellement), par dotations annuelles.

3. Le CESE demande que les rémunérations des chercheurs soient significativement revalorisées (grilles indiciaires dans le secteur public et grilles conventionnelles dans le secteur privé). Les grilles doivent tenir compte du niveau de qualification à Bac +8. Par ailleurs, le projet annonce un travail avec les représentants du personnel. Une attention devra être apportée au déroulement des carrières des enseignants-chercheurs et des chercheurs relevant du Mesri.

4. Pour préserver et conforter les atouts de notre système national de recherche qui ont fait sa réputation, et pour permettre de contribuer à la résorption de la précarité, le CESE demande la mise en œuvre d'un plan exceptionnel de recrutements effectifs de l'ordre de 5 000 à 6 000 emplois par an pendant cinq ans, sur des postes statutaires (EPSCT et EPST) ou permanents (Epic), tous métiers et toutes disciplines confondus, dans les universités et les organismes de recherche publics. Il s'agit de garantir le recrutement des chercheurs et des enseignants-chercheurs sur des emplois permanents (dans le respect du statut de la Fonction publique qui préserve l'indépendance de la recherche et la continuité des missions ou en CDI dans les Epic).

Renforcer l'attractivité des carrières scientifiques en revalorisant les rémunérations et en recrutant massivement [extraits]

« À l'horizon 2030, le rapport annexé au projet de LPPR précise que 5 200 postes pérennes seront créés et trois fois plus de contractuelles et contractuels recrutés. Le CESE ne peut se satisfaire de cette contractualisation des emplois scientifiques.

Un quart des effectifs de la recherche sont déjà non-permanents : doctorantes et doctorants financés ou non qui cumulent parfois leur thèse avec un emploi d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER), personnel en contrat à durée déterminée (principalement contrat post-doctoral et d'enseignement associé) et vacataires. Ce taux est déjà bien au-dessus des ratios habituels de la fonction publique où il est de l'ordre de 17 %.

Le déséquilibre entre financements permanents et crédits AAP a contribué, depuis plus de dix ans, à la forte augmentation des emplois sur contrats à durée déterminée (CDD), qui correspondent très souvent à des besoins permanents. Si la contractualisation est prévue sous certaines conditions réglementées par le Statut général des fonctionnaires, elle a tendance à se normaliser dans le monde de l'ESR de façon inquiétante.

D'une part, la contractualisation des emplois engendre une rotation de personnel importante, elle-même responsable de pertes de compétences, d'expertise et de mémoire, qui nécessitent de surcroît des investissements réguliers en formation. Les chercheurs et chercheuses « courent d'un contrat à l'autre, et d'un sujet à l'autre, au gré des opportunités, sans avoir le temps d'approfondir un sujet de recherche,

alors même que c'est une caractéristique centrale du travail scientifique que de nécessiter de longs apprentissages et l'accumulation de connaissances pour en produire de nouvelles». D'ailleurs, les effets de l'emploi non permanent n'affectent pas uniquement celles et ceux qui sont recrutés. Les contrats courts multiplient les actes administratifs et occupent un temps considérable pris sur la recherche.

D'autre part, les garanties conférées par le statut général des fonctionnaires et la permanence des emplois sont indispensables à l'indépendance et la qualité du travail des personnels de recherche, comme l'a souligné le Pr Blanchet. «L'activité de recherche et l'expression de la créativité des scientifiques passent notamment par la stabilité des environnements de travail, la sérénité des collectifs» comme l'a relevé le CPCN. Le statut offre stabilité et visibilité de long terme. L'engagement des personnels des universités et des organismes de recherche est possible grâce au statut qui engage, dans la durée, dans les missions de service public. Le recrutement sur concours contribue en outre à la cohésion du corps universitaire et garantit le respect du principe républicain de l'égalité de traitement.

Le gouvernement renforce encore la contractualisation des emplois en créant de nouveaux dispositifs de recrutement et de progression des carrières [...].

Les institutions de recherche pourraient ainsi proposer des contrats sans en préciser la durée, des « CDI de mission scientifique ». Ces contrats prendraient fin avec la réalisation du projet mais pourraient être rompus si l'employeur considère que le projet n'est plus réalisable. [...]. Ce type de contrat constitue la précarité en norme, puisque leur emploi peut rester indéfiniment non permanent et qu'il interdit aux futurs chercheurs et chercheuses une stabilité de l'emploi nécessaire au bon déroulement de leurs travaux.

Quant à l'introduction prévue d'un système de chaires d'excellence junior, il s'agit d'une procédure de titularisation dérogatoire au droit de la Fonction publique, car elle est parallèle au recrutement sur concours. [...]. Cela augmente le nombre d'emplois non titulaires offerts aux jeunes chercheurs et chercheuses, en lieu et place de postes statutaires.

L'argument avancé pour la promotion de ces deux nouvelles formes de recrutement est d'identifier les hauts potentiels, mais il s'agit en réalité d'un mode de gestion des carrières, organisé sur la mise en concurrence, qui favorise de plus en plus le mode dérogatoire au recrutement statutaire et vise à aller plus loin dans le mouvement de transformation de la recherche publique engagé depuis deux décennies. Des statuts différents cohabitent sur de mêmes fonctions, ce qui nuit au collectif de travail [...]. De multiples voix se sont élevées au sein de la communauté des chercheuses et des chercheurs pour dénoncer ces dispositions, jusqu'au représentant de l'Académie des sciences qui lors de son audition, a exprimé ses réserves envers les chaires d'excellence junior [...].

Le nombre d'emplois envisagé n'est pas apte à inverser la tendance, depuis trop longtemps installée, de l'érosion de l'emploi scientifique. Le CESE plaide pour une sécurisation de l'emploi et notamment de l'emploi des jeunes, par une insertion professionnelle stable au plus près de la thèse. Le CESE appelle une loi de programmation ambitieuse à même de conforter le service public, la défense de l'intérêt général et des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) dont les statuts leur permettent d'exercer leurs métiers en toute indépendance, dans une modalité de travail collectif efficient tout au long de leurs carrières. Il faut donner du temps et des moyens aux chercheuses et chercheurs.

Préconisation 4 : Pour préserver et conforter les atouts de notre système national de recherche qui ont fait sa réputation, et pour permettre de contribuer à la résorption de la précarité, le CESE demande la mise en œuvre d'un plan exceptionnel de recrutements effectifs de l'ordre de 5 000 à 6 000 emplois par an pendant cinq ans, sur des postes statutaires (EPSC et EPST) ou permanents (Epic), tous métiers et toutes disciplines confondus, dans les universités et les organismes de recherche publics. Il s'agit de garantir le recrutement des chercheurs et des enseignants-chercheurs femmes et hommes, sur des emplois permanents, dans le respect du statut de la Fonction publique qui préserve l'indépendance de la recherche et la continuité des missions ou en CDI dans les Epic. » ■

