

Audition Rapporteurs LPPR Commission des affaires culturelles Assemblée Nationale

Mesdames et Messieurs les rapporteur.e.s, Mesdames et Messieurs les Député.e.s

Je vous remercie infiniment de m'avoir conviée à cette audition et de nous recevoir aujourd'hui sur vos écrans. Nous sommes heureux de pouvoir exprimer devant vous la position de la CP-CNU qui représente la quasi-totalité des champs disciplinaires universitaires et qui n'avait jusqu'alors pas été associée aux réflexions sur la LPPR.

Le bureau de la CP-CNU a lu attentivement tous les documents relatifs à la LPPR, dans la phase de préparation du projet de loi, comme dans ses phases de présentation. Nous ne pouvons qu'être d'accord avec plusieurs des constats formulés dans l'état des lieux dressé dans l'annexe du projet : l'insuffisance criante des financements publics de la recherche, la qualité de la formation et de la recherche en France (en dépit de conditions d'exercice du métier fortement dégradées), le besoin de revaloriser les rémunérations des personnels et de leur redonner du temps pour leurs missions essentielles (65 rapport annexé). Le constat du manque d'attractivité des carrières nous semble refléter davantage l'état de l'emploi dans les carrières scientifiques qu'une désaffection des chercheurs pour des carrières dans l'enseignement supérieur et la recherche. Les faibles perspectives de postes stables offerts aux docteur.e.s sont un frein incontestable à l'entrée dans la carrière d'enseignant.e-chercheur.e et explique sans doute en partie la diminution du nombre de thèses inscrites. Quelles perspectives offre-t-on aux futur.e.s docteur.e.s alors que le nombre de postes autorisés et publiés ne cesse de diminuer depuis 2010 (moins 10% entre 2017 et 2018. Source : note de la DGRH n°7, juillet 2019), alors même que le nombre d'étudiant.e.s ne cesse d'augmenter ? A titre d'exemple, la campagne 2018 (derniers chiffres disponibles) fait état de 41 538 candidatures (soit 8536 candidats) pour 1183 postes publiés pour les MCF, 4082 candidatures (soit 1908 candidats) pour 578 postes publiés pour les PR. Ce n'est pas tant le métier qui ne serait plus attractif (le nombre de candidats français et étrangers atteste l'appétence pour les carrières scientifiques) que l'offre insuffisante d'emplois qui ne permet pas à tous les candidats d'obtenir un poste. Le développement d'emplois précaires (vacataires, contractuels, CDD, post-doc, pour n'en citer que quelques-uns) ou d'emplois pérennes mais qui ne comportent pas de volet scientifique (PRAG, PRCE) a conduit à une fragilisation tant des personnels que des structures de recherche. A cela s'ajoute une multiplication de tâches administratives chronophages qui, pour certaines, découlent de la diminution du nombre de postes de personnels administratifs et qui empiètent très largement sur les deux missions essentielles que sont l'enseignement et la recherche, indissociables l'une de l'autre. Le temps passé à répondre à des appels à projets pour un résultat le plus souvent infructueux ou à chercher des financements contribue largement à diminuer le temps nécessaire à l'accomplissement de nos missions.

Si l'on ne peut que se réjouir de la volonté de financer davantage la recherche publique, force est de constater que les modalités de financement proposées dans ce texte de loi risquent de déliter le maillage universitaire français et de renforcer la mise en concurrence des établissements et des chercheurs, en accentuant le poids de l'ANR au détriment des budgets récurrents. Les 5 milliards d'euros annoncés à l'horizon 2030 ne permettent pas de répondre à l'ambition (1% du PIB affecté au financement direct de la recherche sur fonds publics) et la trajectoire proposée n'est pas celle attendue. Au mieux, ils ne combleraient qu'environ la moitié du retard constaté, à la condition que les gouvernements successifs tiennent ces engagements sur dix ans.

La programmation annoncée concrétise le choix politique de porter l'effort budgétaire en faveur de la recherche, via un processus d'appels à projets, au moyen d'une revalorisation significative des crédits gérés par l'Agence Nationale de la Recherche (ANR). Quand bien même cette augmentation permettrait d'atteindre des taux de succès comparables à ceux observés hors de nos frontières, elle ne répond pas aux besoins en crédits récurrents qui doivent permettre le fonctionnement quotidien des unités de recherche et la réalisation des investissements nécessaires au développement des activités de recherche. L'amélioration des mécanismes d'environnement des contrats n'y pourvoira pas et peut même accentuer, en fonction des pratiques des établissements, les différences de situations entre équipes de recherche pourtant comparables.

Le projet de loi instaure de nouvelles modalités de recrutement dérogatoires mais ne prévoit pas une ouverture des postes statutaires tels qu'ils existent déjà. La multiplication de statuts différents, de moyens différents et de rémunération différentes ne nous semble pas propice à la performance des enseignants-chercheurs et risque au contraire de contribuer au délitement du travail collectif. L'un des articles les plus massivement contestés par les enseignants-chercheurs est celui qui porte sur les "tenure tracks", appelées aussi chaires junior. L'article prévoit une nouvelle voie de recrutement pour « offrir aux jeunes scientifiques des entrées en carrières avec un contrat doté d'un environnement financier et permettant d'accéder, à l'issue d'une période maximale de six ans, à une titularisation dans un corps de professeurs des universités et assimilés ou de directeurs de recherche. ». Il s'agit de contrats donnant vocation à titularisation sans phase préalable de qualification, à hauteur de 25% des recrutements autorisés dans le corps concerné. Ces contrats nous semblent critiquables, dans la mesure où aucun processus, mené à l'échelon national, d'évaluation de l'aptitude aux fonctions de professeur des universités n'est prévu (pas d'exigence d'HDR ni de qualification aux fonctions auxquelles le candidat prétend). Il s'agit là d'une exception qui semble instaurer des recrutements différenciés tant sur le plan de la rémunération et de l'environnement de la recherche que sur le plan statutaire de corps de fonctionnaires d'Etat. Nous nous interrogeons aussi sur "l'obligation de servir" mentionnée p. 139, si aucune garantie de l'indépendance des chercheurs recrutés par ce biais n'est clairement établie, alors que les enseignant.e.s-chercheur.e.s sont très attaché.e.s à une recherche fondamentale, indépendante, garante des libertés universitaires.

Les CDI de mission scientifique nous semblent eux aussi problématiques. Il s'agit d'emplois précaires, qui ne sont pas des emplois de fonctionnaires. Les règles et grilles de recrutement ne sont pas précisées, dans un contexte où le recours à la main d'œuvre précaire est moins coûteuse que la mise en place d'emplois de fonctionnaires (se rappeler la non compensation du GVT dans les universités dites autonomes). L'un des dangers de ces contrats est la facilité à les rompre, sans garde-fou contre le licenciement. Il nous semble qu'il faudrait plutôt augmenter le nombre d'emplois stables ou, à défaut, proposer des contrats privés avec des garanties et une convention collective. Enfin, concernant le **contrat de travail-doctoral**, aucune précision sur l'articulation entre contrat de travail et contrat doctoral qui pose plusieurs problèmes : place de l'université dans la formation à la recherche (dans le cadre de ces contrats doctoraux/ contrats de travail en entreprise), ambiguïté par rapport aux contrats CIFRE, indépendance de la recherche doctorale dans ce cadre (nous pensons que la thèse doit rester une œuvre scientifique indépendante d'intérêts économiques ou industriels, même si l'articulation entre l'entreprise et la recherche passe aussi par les doctorants). Rien n'est dit sur le montant des salaires (salaire minimal). Comment l'employeur participe-t-il à la formation à la recherche ? S'agissant de **l'allongement des contrats postdoctoraux**, on peut se demander sur quels fonds les contrats postdoctoraux seront financés et s'ils n'auraient pas vocation à remplacer les contrats d'ATER. Se profile également le risque d'une précarisation encore accrue des docteur.e.s sur ces contrats qui,

allongés à 6 ans, retardent l'entrée dans le corps des MCF pour les docteur.e.s aspirant à devenir enseignants-chercheurs.

Les mesures visant le maintien de l'emploi et l'intéressement nous amènent également à nous poser un certain nombre de questions sur les changements structurels que cette loi contient en germe. Le lexique employé dans les documents relatifs à la LPPR relève très souvent d'un champ lié à l'entreprise plus qu'à l'Université : il y est à plusieurs reprises question de "souplesse dans la gestion des ressources humaines" (155, 203), de "dispositifs d'intéressement" et de start-ups (les établissements auraient vocation à "stimuler la création de start-ups par des chercheurs et des étudiants" (200). Ainsi, l'article 12 modifie la participation des personnels de la recherche à la création d'entreprise en l'élargissant aux fonctionnaires dans les établissements publics administratifs dont les statuts prévoient une mission de recherche ET en l'élargissant aux travaux de recherche et d'enseignement. Nous craignons que ce dispositif ne permette de détourner les missions vers des officines privées en Recherche mais aussi en Enseignement. L'article 13, quant à lui, est présenté comme favorable à la mobilité des chercheurs. Cet article ouvre la possibilité pour les E-C, en plus de leurs fonctions et dans le cadre de leurs missions, d'effectuer pour une période à temps partiel, une activité auprès de tout employeur de droit privé ou public et non plus une entreprise exerçant une mission en lien avec « intérêt national » (art L. 411-1). Dans ce cas, l'attractivité ne passe pas par une revalorisation des traitements mais par l'ouverture des possibilités pour des compléments de revenus hors de l'université. Ainsi face au refus d'augmenter le point d'indice ou de revaloriser les grilles indiciaires pour tous, on donnerait satisfaction à quelques-uns par le régime indemnitaire et/ou d'intéressement. Il serait utile de clarifier le choix entre « mise à disposition » ou « cumul ». L'article 14 donne aux organismes de recherche la possibilité de proposer des dispositifs d'intéressement, pris "sur les marges de manœuvre du budget de l'établissement" (p. 209). S'il est bien spécifié que ces dispositifs ne sauraient se substituer aux dispositifs indemnitaires existants, c'est, là encore, compter sur ces derniers comme supports de la valorisation des revenus des EC plutôt que de parier sur une revalorisation des traitements. Il est à noter, en outre, un certain manque de précision sur les mécanismes d'attribution, d'autant que ces intéressements seraient pris sur les marges de manœuvre du budget des établissements, qui eux, n'augmentent pas.

Sur le fonctionnement des unités de recherche, les mesures d'harmonisation permettront sans nul doute de simplifier les collaborations scientifiques et les démarches administratives liées à la recherche dans les établissements et dans le cadre des UMR. Une part importante du projet concerne le HCERES et l'ANR. En ce qui concerne le HCERES, il est question de compétences re-définies, qui incluraient les formations. Il n'est pas clair ce que cela veut réellement dire, ni dans l'article, ni dans l'étude d'impact. A travers son évaluation des établissements, l'HCERES a déjà un droit de regard sur la partie formation de l'ESR. Parle-t-on ici de questions d'accréditation ? Quelle articulation avec l'existant dans d'autres cadres (CTI pour les ingénieurs par exemple). Quelles articulations avec le CNU (articulations mentionnées sans plus de précision dans le texte) ? La disposition principale relative à l'ANR, outre l'augmentation de son budget, concerne le préciput. La disposition principale est l'intégration du mécanisme de préciput (jusqu'à présent distinct du volant financier d'un projet ANR) directement dans le financement. Aujourd'hui, sur 100 euros demandés par un projet, l'ANR finance "réellement" 111 dont 19 vont à l'établissement (11 de préciput, versés par d'autres canaux et 8 de frais de gestion pris sur les 100 demandés). La loi ne mentionne que l'établissement comme bénéficiaire des 30 en sus. L'étude d'impact mentionne les

laboratoires. Quels laboratoires ? celui où est le projet ? ceux de l'établissement à travers sa politique propre ? suivant quelles proportions ? Un établissement a un budget qui n'est pas totalement cloisonné, on peut affecter les 30 à des activités recherches et diminuer la dotation recherche par ailleurs pour abonder autre chose.

Enfin, nous nous inquiétons d'un nombre de mesures qui ne sont pas véritablement détaillées dans le texte et qui seront appliquées par voie d'ordonnance : quelles seront, par exemple, les mesures de simplification en matière de formation évoquées p. 244 du document ? Plus généralement, le bureau de la CP-CNU émet les plus vives inquiétudes sur les diplômes délivrés par les établissements privés (dits "libres" dans le document). Il pourrait être de nature à généraliser une privatisation de l'enseignement supérieur : la délivrance de diplômes (L, M ou D) ne serait plus attribuée par principe aux universités (publiques), mais pourrait être confiée également à des organismes privés (sous réserve d'une évaluation dont on ne connaît nullement le contenu, ni l'expertise des évaluateurs). Ce texte autorise à légiférer par voie d'ordonnance : il ne sous semble pas concevable qu'un mouvement de privatisation de l'enseignement supérieur, au détriment de l'Université (publique), soit réalisé par la voie des ordonnances (c'est-à-dire, en privant le texte des débats parlementaires nécessaires). Faut-il y voir, de fait, la volonté de créer des universités privées ?

Le 7 juillet dernier, la CP-CNU, forte de sa représentation disciplinaire et territoriale, a voté une motion d'opposition à la LPPR en l'état, (motion adoptée à 95%), loi qui suscite la défiance d'une très grande majorité des enseignants-chercheurs. A l'approche d'une rentrée particulièrement compliquée et inédite, alors que ce texte ne répond pas aux besoins urgents de l'Université (comme le souligne le rapport particulièrement critique du CESE par exemple), l'urgence de voter cette loi en procédure accélérée nous semble en décalage avec la situation sanitaire et des conditions de rentrée pour le moins non maîtrisées. Si l'on comprend bien qu'une loi de programmation s'inscrit dans la durée, la réalité du terrain montre la nécessité d'un financement renforcé dans l'immédiat, encore plus dans un contexte de crise sanitaire qui laisse augurer d'une rentrée compliquée. Si nous sommes heureux d'accueillir 40 000 étudiants supplémentaires cette année, les conditions ne sont pas réunies pour le faire correctement, tant en termes de personnels que de moyens. Indépendamment de la crise, le nombre d'étudiants ne cesse d'augmenter (ce qui est une excellente chose),+ 25000 par an, soit la capacité d'une université, alors que l'on constate une baisse du budget par étudiant ces dernières années.

Ces remarques et questions reflètent les inquiétudes des e-c, le besoin d'un dialogue social soutenu et sont encore accentuées par la perspective d'une rentrée difficile, après un semestre pendant lequel tous les personnels des universités et les étudiants qui le pouvaient se sont adaptés en un tournemain et avec les moyens du bord à une situation inédite.

Comme vous l'écrivez si justement dans votre proposition de loi sur l'intelligence artificielle et les algorithmes, Monsieur Raphan, "les artistes et les scientifiques interpellent les citoyens". J'ajouterais : ils contribuent à comprendre et façonner le monde dans lequel nous vivons. A ce titre, la science dans toutes ses déclinaisons et l'art sont un bien commun et, pour inutiles qu'ils puissent parfois paraître à tort, doivent être ardemment soutenus par les pouvoirs publics.

Je vous remercie de m'avoir écoutée et nous serons heureux, mes collègues et moi-même, d'échanger avec vous sur ces questions.