

La loi de programmation pluriannuelle de programmation de la recherche (LPPR) ... « oui-si »

En février 2019, F. Vidal annonçait une loi de programmation qui doit être "*engagement fort du gouvernement envers la communauté de recherche*"¹ avec trois objectifs :

- **le financement de la recherche** afin de "*redonner de la visibilité aux laboratoires et aux scientifiques sur les moyens dont ils disposent de manière stable et pérenne*"² ;
- **l'attractivité de nos métiers**, F. Vidal disait alors à ce propos: "*La question de l'attractivité des emplois et des carrières scientifiques également s'impose à nous. Chacun voit bien qu'un fossé se creuse avec ce que nous pouvons constater à l'étranger.*"³
- **la recherche partenariale et l'innovation.**

Depuis, trois groupes de travail ont présenté leurs rapports. Nous nous retrouvons, comme l'ensemble des organisations syndicales, dans le bilan qui est fait sur l'état de l'ESR : manque de moyens, nécessité d'augmenter les crédits de base affectés aux laboratoires ... Il va dans le même sens que ce que nous observons depuis plusieurs années lors des séances d'accréditation de l'offre de formation des universités. La « norme » est qu'un 1/3 des enseignements est assuré en heures complémentaires, cela va même jusqu'à 50 % dans certaines universités ! Il faut redonner ce temps aux Enseignants-Chercheurs pour qu'ils puissent assurer leur mission de recherche. Ainsi, la première chose à faire serait de les libérer des heures complémentaires en attribuant aux établissements une masse salariale qui soit suffisante au regard du plafond d'emploi qui leur est attribué.

Depuis le 8 octobre, date de la restitution des groupes de travail sur la LPPR, nous demandons régulièrement que le ministère nous indique quelles sont les pistes de travail qu'il a retenues. Hélas, depuis lors aucun document. On peut deviner que certaines propositions (d'ailleurs déjà présentes dans les lettres de mission) recueillent l'assentiment du MESR, mais ce serait plus simple si les cartes étaient sur table.

La concomitance de ce projet avec celui de réforme des retraites produit des interférences dans la communication. La mention « d'une loi de programmation » dans l'article 1 du projet de loi sur les retraites nous interroge : F. Vidal a assuré que la LPPR n'était pas là pour pallier les effets de la réforme des retraites, le projet de loi dit le contraire ...

Dans ce contexte, il est difficile de pratiquer sereinement un syndicalisme de construction et de discussion et on voit bien d'ailleurs que cette situation engendre des craintes. Sup'Recherche-UNSA souhaite que l'on passe de la concertation à des négociations sur des éléments clairement posés par le ministère.

Parmi toutes les propositions suggérées par les rapporteurs, on devine donc que quelques-unes seront reprises, comme le projet de « chaire de professeur junior ». Un des aspects positifs c'est que l'on prend enfin conscience qu'un poste d'enseignant-chercheur doit être « environné », l'aspect qui l'est moins c'est qu'il instaure deux types de postes : ceux qui seront (très) bien environnés (les

1 Entretien de F. Vidal à AEF info du 1er février 2019.

2 *idem*

3 *ibidem*

chaires) et d'autres qui le seront beaucoup moins. Obtenir un poste environné sera très concurrentiel et « en échange » il faudra accepter un temps plus long de précarité avant d'être titulaire. Sur le plan de la GRH les choses risquent d'être délicates à gérer entre ceux/celles qui ont des moyens et les autres. Enfin, il semblerait que les titulaires de chaire seront titularisés sur les postes de Pr/DR existants, ce qui revient à gager (à terme) 150 postes par an qui ne seront plus accessibles aux MC HDR pour lesquels l'accès à ces postes sera rendu encore plus difficile.

Pour Sup'Recherche-UNSA la mise en place de ce dispositif ne doit pas aboutir à ce que :

- **les MC et CR voient s'amoinrir leurs perspectives d'accès au corps de Pr et DR ;**
- **les recrutements dérogent à la règle normale de recrutement notamment l'HDR pour les Pr ;**
- **le CNU ne soit plus consulté dans les processus de qualifications et de recrutements des candidats à ces postes.**

Une autre mesure annoncée concerne la revalorisation pour les recrutés de 2021 qui auront une rémunération de 2 SMIC. Comment amener à 2 SMIC la rémunération initiale ? Une solution simple serait de revoir les grilles ; **Sup'Recherche-UNSA a des propositions à faire dans ce domaine.** La prime compensatrice dégressive qui est évoquée n'est pas un bon outil pour renforcer l'attractivité. Par les effets de plateau qu'elle risque d'induire elle ne sera pas un facteur de motivation pour nos jeunes collègues. **En outre, dans un souci de justice, il faudra faire en sorte que les collègues récemment recrutés bénéficient aussi d'une revalorisation.**

L'annonce de cette LPPR a suscité des attentes et des espoirs. On n'ose croire que ce gouvernement a lancé ce projet sans des moyens financiers à hauteur des ambitions annoncées. Si tel est le cas, il va une fois de plus mettre à mal le contrat social entre ceux et celles qui sont entrés au service d'une fonction d'État pour la Recherche et l'Innovation. Le risque est grand non seulement que nos métiers ne soient plus attractifs, mais que ceux et celles qui s'y sont engagés il y a de nombreuses années, démotivés, se désengagent.

Pour Sup'Recherche-UNSA, la LPPR c'est un « oui-si » dans la mesure où elle ne répond pas à un certain nombre d'attendus comme : une revalorisation pour tous, une augmentation des dotations récurrentes, une masse salariale qui permettent de recruter des fonctionnaires d'État au service de l'ESR, au lieu de vacataires sous-payés.