

Au secours, la précarité revient !
Loi pluriannuelle de programmation de la recherche
CNESRAAV du 25/062020
Cette réunion a eu lieu en visionconférence.
FO était représentée par
Christine Heuzé et Jacqueline Fayolle.

Après le CNESER marathon de 20 h du 18 juin, c'est le CNESRAAV qui a débattu de la Loi pluriannuelle de programmation de la recherche, lors de la séance du CNESERRAV du 25 juin, la séance du 23 juin ayant été boycottée par l'intersyndicale CGT FO FSU ([lire notre déclaration intersyndicale](#)), pour manifester son désaccord sur ce projet de texte de loi.

FO Enseignement agricole a interrogé le représentant du MESRI et de la DGER sur certains points du texte. Nous partageons le constat d'introduction du rapport annexe : la recherche a besoin de moyens publics.

Depuis des années, nous dénonçons le manque d'ambition du financement, notamment public de la recherche en France. Ces constatations nous donnent raison et confirment nos observations et ressentis. L'Etat doit être exemplaire !

De plus, nous ne pouvons aussi que saluer l'effort de lutter contre le décrochage des carrières féminines.

Néanmoins les réponses données par ce projet de loi ne nous semblent pas être les bonnes et des questions se posent. Et, dans le contexte d'après crise, l'Etat peut-il encore s'engager ?

Statut des Enseignants-Chercheurs

Les carrières sont peu attractives.

Le constat est aussi qu'il y a de moins en moins de postes.

Les jeunes qui pourraient candidater sont attirés par le privé où ils peuvent trouver un emploi et une meilleure rémunération.

Pour FO, la revalorisation de la carrière des EC doit se faire par une revalorisation indiciaire et non par un régime indemnitaire. Nous avons combattu PPCR. Nous continuons à voir les effets du RIFSEEP : beaucoup de frustration et de manque de reconnaissance, des niveaux de primes bloqués, et le clientélisme du niveau de groupe et du CIA. Si l'objectif est d'être attractif et de soutenir la « *liberté académique* », ce système nous paraît complètement inadapté.

Pour enrayer la baisse des effectifs et la baisse des vocations (s'il y a ?!), il faut créer des postes stables et bien rémunérés, avec des perspectives de carrières !

Il faut être vigilant à l'équilibre enseignement/ recherche. L'un nourrit l'autre et réciproquement. Il ne faut pas aggraver la double vitesse.

Il y a des problèmes et c'est une réflexion de fond sur le métier qu'il faudrait : Avoir de la décharge horaire sur l'enseignement, permettrait d'être meilleurs en enseignement.

Quelles prévisions pour le recrutement ?

Le rapport annexé précise : « *Les flux de recrutements de maîtres de conférences en professeurs, et les flux de promotions annuels dans les corps de chercheurs et d'enseignants-chercheurs seront maintenus au moins au niveau actuel.*

Une attention analogue sera portée aux carrières des ingénieurs, techniciens et administratifs. »

C'est vrai qu'en novlangue « maintien » veut dire « augmentation » ou le contraire !!

Statut des AITOS

Le texte du rapport est flatteur !

Nous partageons le constat de la surqualification des personnels. (des IE, voir des TFR sont recrutés avec thèse). Cela crée des frustrations quand les personnels se rendent compte qu'il n'y a pas d'évolution de carrière (peu de concours, concours fléchés, taux pro/pro trop bas pour permettre des avancements).

Pour les AITOS de l'enseignement supérieur agronomique qu'est-il prévu ? C'est la requalification que demande FO, de C en B et de B en A.

Pour le régime indemnitaire ?

Nous allons communiquer ce passage au SRH afin de faire revaloriser nos primes et la prise en compte de nos parcours professionnels pour plus d'avancement et de promotions !

Le rapport précise « flux de recrutements sera supérieur au nombre de départs ».

Compte-tenu du faible recrutement de ces dernières années, il va y avoir beaucoup de départs en retraites ! Quelle application sera faite au MAA ? Quelles prévisions pour le recrutement au MAA ?

Dotations budgétaires

Concernant les dotations budgétaires, l'augmentation annoncée pour 2021 n'est au total que de 357 millions d'euros. Cette augmentation est de toute façon très insuffisante, d'autant que 149 millions d'euros, soit 41 % du total, iront à l'ANR et non au financement de base des équipes. Quant à la mirifique « programmation » annoncée jusqu'en 2030, elle n'engage que ceux qui pensent les mandats électoraux éternels.

Où est la mission régaliennne de financement sur objectifs/contrats ? Quid des thématiques faibles pas encore émergentes mais vitales qui ne sont pas reprises dans les appels à projet ?

Afin de préserver la « *liberté académique* », il doit aussi y avoir un système d'amorçage, sous forme de dotation ou de soutien de programme.

En effet, la liberté est indispensable. Ex : en Bretagne, il y a une trentaine d'année, des chercheurs ont initié une recherche pour lutter contre la pollution des eaux et des sols, liée au modèle industriel et productiviste agricole. Si ces chercheurs avaient dû compter sur un appel d'offre ANR ou encore sur un LIT (Laboratoire d'Innovation Territorial), ils n'auraient jamais abouti aux résultats qui permettent maintenant de proposer des modèles alternatifs.

Pour FO, c'est un vecteur infaillible de la déstructuration de la recherche sur le long terme et de la recherche fondamentale, comme l'exemple récent des recherches sur le Coronavirus l'a bien démontré. Un chercheur de Lyon s'intéressait aux corona virus. Sans financement, ces recherches ont peiné. La pandémie de la covid 19 lui a confirmé que son intérêt était fondé mais la recherche n'était pas aussi aboutie qu'elle aurait pu l'être.

L'essentiel des dotations prévues ira à l'ANR, c'est-à-dire à la recherche sur projets.

Attention aux grands montages, qui demandent beaucoup d'énergie et apportent peu. Répondre à des appels à projet est épuisant pour les EC. Le résultat correspond bien souvent à une loterie et fait perdre une bonne partie de l'efficacité des scientifiques, qui passent leur temps à écrire des projets pour rien...

Le financement de leurs projets de recherche ne doit pas générer pour les EC des tâches administratives envahissantes et chronophages.

Il faudrait avoir des personnels dédiés au montage des dossiers sinon c'est prendre le risque que les chercheurs et EC y passent beaucoup de temps...parfois en vain.

Rôle du HCERES

L'extension de l'évaluation de l'HCERES à la totalité des missions des établissements sur toutes les missions d'un établissement risque d'alourdir les dossiers.

Elargissement du recrutement contractuel

Au secours, la précarité revient !

L'élargissement du recrutement contractuel fait courir le risque de dérive, de consanguinité, de clientélisme...

Les doctorants

Ils peuvent déjà être contractuels et soumis en certains cas aux exigences d'entreprises qui les accueillent, mais de surcroît ils pourraient l'être en étant salariés d'entreprises privées, pour le compte desquelles ils effectueraient donc leurs thèses. La précarité des doctorants est ainsi accrue, pour une durée pouvant aller jusqu'à 5 ans, sans même les maigres garde-fous prévus dans le Code du Travail, dont les articles sont explicitement annulés dans le projet. FO refuse le contrat doctoral, militant toujours pour la délivrance d'allocations ou de bourses de thèses en nombre suffisant.

Post-doctorat

Le contrat, c'est aussi le sort réservé à ceux qui auront leur doctorat et voudront continuer en recherche, avec un post-doctorat pouvant aller jusqu'à 6 ans ;

Le contrat aussi pour ceux qui seront embauchés après le doctorat, dans un cadre privé, jusqu'à 4 ans.

Le contrat de « projets »

Le contrat, c'est aussi ce qui est prévu pour ceux qui fourniront la main d'œuvre dans le cadre de « projets » ou « opérations » de recherche. Cela peut apparaître comme une stabilisation, plus pour le projet que pour le jeune chercheur et le maintien des compétences.

Mais ce contrat de projet est une des mesures trompeuses de cette loi. Il est tout aussi précaire puisqu'il prend fin avec la réalisation du projet. C'est l'application à la recherche de la logique des « contrats de chantier » ou « de projet » portés par la loi de transformation de la fonction publique, dont FO demande l'abrogation. Et ceci ne concerne pas seulement les chercheurs mais toutes les catégories de personnels AITOS : ces dispositions ouvrent donc la voie à la précarisation de tous les personnels de la recherche

Pour limiter la perte de compétences, il faut recruter des fonctionnaires !

« Tenure tracks »

Contrats aussi pour les dénommés « *tenure tracks* », jusqu'ici avec un très long stage contractuel pouvant aller jusqu'à six ans, pour ceux qui seraient éventuellement « titularisés » comme professeurs ou directeurs de recherches, par le biais de procédures dérogatoires.

La limitation prévue à 25% de ces recrutements dérogatoires (sur la base d'un contingent antérieur de six ans) n'offre aucune garantie réelle à terme. C'est la fin du recrutement par les pairs, une mise en cause accentuée de l'indépendance des universitaires.

Cela vise à créer une recherche et des emplois à 2 vitesses. Alors que certains se répartiront les tâches ingrates et non valorisantes pour la carrière, les autres seront « l'excellence », mieux rémunérés, sans contraintes administratives, avec du budget de fonctionnement déjà acquis, et dans les mêmes UMR.

Seront-ils dispensés de l'HDR ?

Cela risque de créer des différences et des tensions dans les labos.

Les améliorations doivent bénéficier à tous,
25% de recrutement dans le corps des PR ?

Quel avenir pour nos MC ?

Recrutement sur sélection et non sur concours : attention au clientélisme !

Et si la personne ne donne pas satisfaction ? C'est le risque de contrats « kleenex »

Ces contractualisations empilées organisent aussi un très fort retardement de l'accès aux statuts de maître de conférence et de chercheur et présagent de la disparition de ces corps.

D'autres dispositions de ce projet, qui peuvent paraître accessoires, sont également lourdes d'attaques contre l'enseignement supérieur et la recherche, en particulier :

- Celles qui visent à ne pas renouveler les sièges des instances, jusqu'à une vacance de huit mois, ce qui est une manière d'amoindrir encore la démocratie collégiale universitaire. Sommes-nous concernés au MAA ?
- Celles qui visent à conférer aux fondations des compétences financières encore étendues et au collège des fondateurs des prérogatives accrues, ce qui est accroître l'emprise de décideurs externes et souvent privés, contre la libre détermination de la recherche. Vous connaissez notre position sur cette question !
- Celles qui prévoient que des établissements d'enseignement supérieur privé puissent délivrer des grades universitaires, ce qui est en claire infraction au monopole de la collation des grades par l'université, publique et exclusivement publique dans le cadre républicain.

Un amendement parlementaire qui permette l'ouverture d'écoles vétérinaires privées, ce que nous ne pouvons accepter. Qu'elle est la position du ministre en charge de l'agriculture ?

Recul de la limite d'âge pour les PR ou les DR

Pourquoi seulement les PR et DR ? N'est pas aussi le rôle de l'éméritat ?

Art 14 : Vote de dispositifs d'intéressement permettant d'améliorer la rémunération des personnels par le CA

Cet article interroge !!

Le renforcement des politiques territoriales

Il concerne l'ordonnance du 12 décembre 2018 sur les rapprochements d'établissements que nous avons combattus et qui aboutit à la volonté de MUSE de faire l'OPA sur MSA. L'institut Agro aurait-il été créé en vain ?

Art 19 Procédure disciplinaire applicable aux EC et aux usagers

Procédure disciplinaire applicable aux EC et aux usagers. (issue de la loi Transformation de la Fonction Publique).

Art 22 IAVFF

« L'Institut agronomique, vétérinaire et forestier de France est dissous et mis en liquidation à compter du 31 décembre 2020. La personnalité morale de l'établissement subsiste pour les besoins de sa liquidation et jusqu'à la clôture de celle-ci. »

Ce projet de loi contient aussi la dissolution de l'IAVFF. Pouvez-vous nous en dire plus ?

Art 24 III. – Reclassement des chargés de recherche et maîtres de conférence

Que signifie ce reclassement ?

Conclusion :

Si nous partageons en partie le diagnostic qui a conduit à ce projet de loi, nous ne pouvons que faire le constat qu'il conduit à un démantèlement du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche et constitue une attaque sans précédent contre les statuts et les conditions de travail des personnels de toutes catégories. Il ne permet pas la revalorisation de carrière des EC et personnels de recherche (AITOS) en place et instaure encore plus de précarité !

Encore une fois, on essaie d'appliquer dans un service public les logiques du privé !

De manière générale, cette loi est une loi de sape du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Peu de nos questions ont reçu réponse. Le représentant du MESRI explique que les dispositions de cette loi évolueront lors des discussions sur les décrets d'application. La représentante de la DGER souligne que les articles relatifs à la revalorisation des carrières des enseignants chercheurs seront bien mis en œuvre au MAA. Un compte-rendu de la séance du 25 juin sera publié dans les jours à venir.

Plus que jamais, nous le répétons,

Pour limiter la perte de compétences, il faut recruter des fonctionnaires !

VISITEZ NOTRE SITE : www.foenseignementagricole.fr

SUIVEZ NOUS sur www.facebook.com/foenseignementagricole/

Et twitter.com/FOENSAGRI