

Réunion bilatérale LPPR, vendredi 17 janvier 2020 – MESR

Présents : DGRH (Soemont, Coural, + responsable Biatss).
CGT FERC Sup (JMV, VM), SNTRS CGT (JT, JK).

La délégation CGT s'est limitée à poser des questions pour connaître les plans du ministère. Des communications ultérieures seront faites. Les analyses et remarques faites par la DGRH ne sont évidemment pas celles de la CGT.

En préalable, la CGT FERC Sup a rappelé qu'elle réclame le retrait du projet de réforme des retraites et que la question des carrières est déconnectée des retraites : les augmentations salariales sont un dû, et depuis longtemps.

Nous venons pour connaître les plans du ministère concernant la loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) et l'impact sur les carrières. Les personnels sont inquiets. Nous partageons certains constats des groupes de travail (faibles salaires, précarité, faibles dotations budgétaires récurrentes), pas les recommandations. Nous savons que le ministère décidera ce qu'il voudra.

Nous voulons connaître le calendrier et avoir les projets de texte.

Présentation de la DGHR.

Le ministère n'a pas de documents à fournir pour le moment. C'est encore en discussion en interministériel. Le calendrier prévu est :

- **multilatérale le 22 janvier avec la ministre.**
- **Passage au CESE début février (→ communication aux organisations)**
- **Ensuite : instances : CNESER, CT-MESR, etc.**
- **Dépôt du projet de loi au conseil des ministres : au printemps.**
- **Vote, pour application dès le 1^{er} janvier 2021.**

Ce calendrier est confirmé. La DGRH dément les rumeurs disant que le Sénat n'aurait pas de créneau libre pour discuter de la LPPR avant l'été.

Dès le printemps, des discussions auront lieu pour des modifications de décrets (statutaires ou autres).

Cette réunion ne concerne que le **volet Ressources Humaines (RH)** du projet de loi LPPR, pas les questions de financement.

Des modifications de statut seront mises en œuvre.

Contenu du projet de loi :

Titre 1 : le budgétaire et les emplois (éventuellement). Titre 2 : le volet RH et des simplifications législatives. Titre 3 : l'institutionnel. Titre 4 : la recherche partenariale. Titre 5 : articles balai. 25 à 30 articles, plus des amendements.

La DGRH a présenté les points suivants (cf. détails ci-dessous) :

1. **La « tenure track »**
2. **Le CDI de mission scientifique (s'arrêtant à la fin de la mission)**
3. **La couverture sociale des doctorants étrangers**
4. **Le contrat doctoral étendu au privé**

5. Le cadrage des contrats post-doctoraux (→ possible extension dans le privé : CDD de 6 ans ?)
6. Les Congés Enseignement et Recherche (salarié du privé enseignant dans le supérieur)
7. Le cumul de contrats à temps partiel
8. Le bénéficiaire de promotion en cas de mobilité
9. Le cumul d'activités
10. L'intéressement
11. Trois dispositions pour les Enseignants-chercheurs (EC) et Chercheurs (Ch) séniors :
 - a) Éméritat,
 - b) Professeurs au Collège de France,
 - c) Dispense à la limite d'âge.

La DGRH a annoncé que plusieurs sujets doivent être préparés pour la prochaine période :

- L'impact réglementaire et statutaire dépendra de l'enveloppe budgétaire de la LPPR. Les crédits alloués seront à décomposer dans les différentes mesures : mesures indemnitaires essentiellement (pas que les EC et Chercheurs, mais bien BIATSS et IT). L'architecture des primes (socle, fonction, individu) devra être discutée.
- Pour les CDI de mission : quelles garanties, quelle nature de missions ?
- Pour les doctorants : 1) volet revalorisation salariale (au moins autant qu'au CNRS), 2) augmentation de supports de contrats doctoraux. Pour les Post-doc : des mesures d'accompagnement pour l'insertion pro ?
- Pour les tenure tracks : quelle dotation de démarrage ? Comment, à qui, éligible pour quoi ? Quelle trajectoire d'emploi ?
- Requalification de catégorie C → catégorie B (« en flux, pas en stock »).

Et il a été annoncé : « avec la LPPR, on va faire passer des choses concernant l'ANR, les chaires, tenure track, ... qui ne vous plairont pas. »

Question CGT : allez-vous toucher aux 192h des EC ?

Réponse DGRH MESRI : non. C'est de l'ordre de la loi et ce n'est pas prévu.

Question CGT : allez-vous toucher à la modulation de service des EC ? Ce sujet est évidemment explosif pour les collègues.

Réponse DGRH : non, pas à ce stade.

Question CGT : allez-vous toucher aux statuts des personnels ? EC ? E ? BIATSS ? Chercheurs ? IT ?

Réponse DGRH : oui, tous seront impactés, à divers niveaux.

Question CGT : voici des propositions de grilles SNTRS CGT pour les IT et Chercheurs. Allez-vous modifier les grilles ?

Réponse DGRH : non, peut-être à la marge.

Question CGT : quelles revalorisations sont prévues ? Est-ce que les BIATSS et IT sont concernés ?

Réponse DRGH : les revalorisations entrent dans l'équation pour les retraites, ce serait idiot de ne pas le voir. Elles concernent toute la population : pas que EC, Enseignants et Chercheurs comme c'est dit explicitement dans le projet de loi retraites, mais aussi les BIATSS et IT dans une moindre mesure. Elles seront essentiellement indemnitaires (primes). Une petite partie sera indiciaire. Cela constituera pour partie une compensation pour les retraites. L'indemnitare avec le nouveau système de retraites n'aura plus aucune différence avec l'indiciaire (traduction : les primes, ce sera comme le traitement indiciaire).

LPPR : 7 ans de revalorisation, c'est une garantie forte.

La CGT récuse évidemment cette vision. Les primes sont par essence des rémunérations *individuelles*, qui ne sont pas garanties comme le traitement indiciaire, qui peuvent être revalorisées ou pas (cf. RIFSEEP et PRES : pas indexés), dont les budgets ne sont pas garantis... Et le projet de loi retraites n'est pas passé.

Ci-dessous la présentation par la DGHR des divers points (sans commentaires CGT) :

1. La « tenure track » :

DGRH : C'est une chaire d'EC ou chercheur junior, qui a vocation à déboucher sur un poste de titulaire. C'est un « parcours de titularisation » avec des moyens spécifiques pour le lauréat. Il y aura 2 phases :

1) Sélection avec un comité de sélection ad hoc (constitué de personnes de rang au moins égal, universitaires et chercheurs, des étrangers) sur la base des comités de sélection dans les universités (U). Il y aura plusieurs candidats.

Les précisions seront faites au niveau réglementaire. La durée sera de 3 à 6 ans.

2) Titularisation : Chercheur ou EC, sous condition de titularisation. Le comité de titularisation aura la même forme que le comité de sélection, avec un rapporteur sur l'activité. Il y aura engagement de servir (10zaine d'années, à discuter). Une dotation de démarrage d'un montant éventuellement substantiel (200.000 €) sera affectée pour les 2 ou 3 premières années.

Le corps cible de recrutement est plutôt DR ou PU, mais on laisse ouvert à CR ou MCF.

Les « tenure tracks » viendront en plus des recrutements de MCF (1000 à 1100 actuellement).

Garantie : le nombre de MCF et CR auront ne baisseront pas.

Le parcours de titularisation pourra être partagé entre Université (U), EPST et U étrangère. Possible si clarifié entre partenaires avant. Les instruments de contractualisation (UMR, site...) rendent cela possible. Il faudra porter de façon conjointe la demande et récupérer les budgets. Mais il n'y a pas de signature avec plusieurs employeurs. La titularisation se fera dans l'établissement ou organisme de recherche qui aura été l'employeur durant la période tenure track

Il y aura un décret cadrant les « tenure tracks », pas de modification de tous les décrets statutaires.

→ modalités à discuter : renouvellement du contrat, titularisation.

Question CGT : vous évitez les instances scientifiques de recrutement des EPST (comité national CNRS ou CSS EPST). ? Vous évitez le CNU ?

Réponse DGRH : oui, mais les recrutements actuellement passent déjà par les universités pour moitié.

Question CGT : n'y a-t-il pas un risque de boucher les promotions ?

Réponse DGRH : c'est vrai problème. On pourrait passer par le 46-3 du décret 84-431 (voie longue) plafonné à 1/9 des entrées dans le corps. Le curseur pourrait passer à 2/9 ?

Question CGT : l'orientation rang A (PU – DR) ou rang B (MCF – CR) sera fixée au moment du recrutement ou de la titularisation ? (Cf. contrat d'orientation du CNRS).

Réponse DGRH : normalement à l'entrée.

Question CGT : le comité de sélection sera fixé par discipline scientifique ?

Réponse DGRH : non. Le comité de sélection sera nommé par le président après avis (ou sur proposition) du CAC.

Question CGT : cette façon de faire un concours qui dure 3 à 6 ans, ou de faire une période probatoire de 3 à 6 ans, ce n'est pas problématique au niveau fonction publique ?

Réponse DGRH : c'est le sens de l'histoire. Ça se fait déjà, c'est classique. La dérogation au principe du concours est possible à condition que l'objet soit défini.

Question CGT : tous les établissements peuvent le demander ?

Réponse DGRH : oui, mais tous ne l'auront pas. Cf. contrats d'objectif et dialogue de gestion annuel. Il faudra un projet.

2. Le CDI de mission scientifique :

DGRH : ces CDI concernent des projets déterminés, dont la durée (prévisible) est supérieure à 6 ans. Par exemple, ce sont les projets IDEX ou CNES dont la durée est 10 à 12 ans : ce sont des contrats de long terme. C'est un CDI et il prend fin à la réalisation de l'objet. Tous les sujets (objets du projet) ne pourront pas être concernés : c'est sélectif. Un décret en Conseil d'État (CE) fixera la nature des projets, la durée du délai de prévenance avant la fin de contrat, les indemnités de rupture.

Question CGT : y a-t-il, à la fin, un engagement de titularisation ?

Réponse DGRH : non.

Question CGT : ces contrats sont-ils renouvelables ?

Réponse DGRH : non, ils sont liés au projet. Enchaîner des CDI de projet reste possible.

3. La couverture sociale des doctorants étrangers

DGRH : les doctorants étrangers (17 % de doctorants étrangers, plutôt hors UE) peuvent avoir un contrat par une fondation ou par une ambassade... sans couverture sociale française. La responsabilité des employeurs peut être mise en défaut (« sécurisation »). Nous allons mettre en place un « séjour de recherche », qui sera une convention d'accueil, sans caractère de salaire. La couverture sociale sera vérifiée.

Question CGT : y a-t-il obligation pour ces doctorants étrangers de cotiser sociale à la Sécurité sociale française ?

Réponse DGRH : non, ils peuvent être inclus dans les contrats de doctorat étranger. Il peut y avoir une assurance personnelle pour les frais médicaux et pour la responsabilité civile.

4. Le contrat doctoral étendu au privé

DGRH : le but est que les employeurs privés puissent conclure un contrat doctoral. Il faut élargir la diversification. C'est indépendant des thèses CIFRE. Il y aura une modification dans le Code de la Recherche et un renvoi dans le Code du Travail.

Question CGT : qui vérifie que ce n'est pas un détournement pour utiliser des ingénieurs juniors à bas coûts pendant 3 ans ?

Réponse DGRH : il y a une condition d'inscription en thèse.

Question CGT : y aura-t-il obligatoirement un co-encadrant académique ?

Réponse DGRH : sujet à voir (réponse pas claire, plutôt non).

5. Le cadrage des contrats post-doctoraux (→ possible extension dans le privé : CDD de 6 ans ?)

DGRH : les contrats post-doctoraux (post-docs) sont de natures parfois très différents. Il faut clarifier leur nature et définir des droits particuliers associés. Nature : transition professionnelle entre le doctorat et un contrat pérenne (fonction publique ou privé). Il doit être **conclu au plus tard 3 ans après le doctorat**. Un décret en Conseil d'État (CE) fixera les modalités et les mesures d'accompagnement : formation, insertion professionnelle... On prévoit de garder un lien avec l'employeur public si on part à l'étranger, afin de continuer à cotiser pendant la période à l'étranger.

Le MESRI est favorable à ce que **les entreprises privées puissent recruter des post-docs, et pouvoir aller jusqu'à 6 ans**. Nous ne sommes pas sûrs d'avoir gain de cause au sein du gouvernement. À défaut, il y aura une formule à 3 ans, mais ce serait dommage de se priver de ça.

Question CGT : même question que pour les doctorants : qui vérifie que ce n'est pas un détournement pour utiliser des ingénieurs juniors à bas coûts pendant 3 ans à 6 ans ?

Réponse DGRH : il faut être titulaire d'une thèse.

Remarque CGT : pour la confédération CGT, toute extension des CDD au-delà de 18 mois renouvelable une seule fois (3 ans max) est inacceptable. Créer un CDD de 6 ans au prétexte de « post-doc » ou de « recherche » est tout à fait inacceptable. Ce serait un coin de plus contre les CDI. Nous allons alerter notre confédération.

Réponse DGRH : il est prévu des mesures spécifiques : droit à la formation, etc. Ce n'est pas acté.

6. Les Congés Enseignement et Recherche (salariés du privé enseignant dans le supérieur)

DGRH : les « Congés Enseignement et Recherche » ont été supprimés par erreur du Code du Travail (congrés non rémunérés du privé). Nous allons remettre en place ces autorisations d'absence (congrés de droit pour le salarié) qui permettent la suspension du contrat de travail pour travailler dans une université ou un EPST (enseignement ou recherches : accueil comme PAST ou autres).

7. Cumul de contrats à temps partiel

DGRH : nous voulons permettre le cumul de temps partiels : qu'un salarié puisse avoir plusieurs contrats à temps partiel (universités, EPST, fondation reconnue utilité publique (FRUP) + mises à disposition) afin d'avoir, s'il le souhaite, travailler au total à une quotité de 100 %.

On va unifier les Code de la Recherche et de l'Éducation. Un complément de rémunération sera possible. Il y aura une disposition pour le temps complet et incomplet permettant l'ouverture de droits à la retraite pendant 5 ans, intégrés dans le régime de retraite public. (Note : pas bien clair). Il faut permettre d'avoir plusieurs contrats à temps incomplets pour avoir un temps complet.

Remarque CGT : un emploi statutaire à temps complet, c'est bien aussi !

Réponse DGRH : ...

Question CGT : nous revendiquons que l'employeur public complète les cotisations patronales pour que le droit à la retraite ne soit pas amputé par le temps incomplet : que l'employeur cotise à 100 % pour ouvrir des droits à 100 %. C'est une mesure d'égalité : les femmes sont le plus souvent concernées par les temps partiels imposés. Comptez-vous le faire ?

Réponse DGRH : ce n'est pas l'objet de la mesure.

8. Mobilité et promotions

DGRH : nous voulons que le bénéfice des promotions et de l'avancement ne soit pas réduit par la mobilité (détachés, mise à disposition...). Nous voulons généraliser le mouvement dans la sphère

ESR (établissements et organismes). Nous voulons éviter qu'un fonctionnaire renonce à un emploi pour obtenir une promotion.

9. Le cumul d'activités

DGRH : le cumul d'activité passera d'un régime d'autorisation préalable à un régime de déclaration (il suffit de *déclarer* le cumul d'activité, pas d'attendre le feu vert de l'employeur ; celui-ci garde la possibilité de refuser : l'intégralité de son service reste due à l'employeur.). Le champ d'application est plus réduit que l'engagement du Président. Cela concernera les Chercheurs, EC et IGR et uniquement pour leurs missions statutaires, qui travaillent dans un EPST, une université, une fondation reconnue d'utilité publique ou un établissement public prévoyant de la recherche.

Question CGT : ces agents publics pourront-ils faire ces cumuls dans des établissements privés ?

Réponse DGRH : oui, dans tout le monde de l'ESR, y compris les établissements d'enseignement supérieurs privés.

10. L'intéressement et la PEDR

DGRH : l'intéressement permet d'améliorer la rémunération des personnels. Nous rappelons qu'il ne peut se substituer aux processus indemnitaires (il y a des dérivées), nous ferons un rappel aux établissements. L'intéressement sera décidé par les présidents et le CA décidera du principe de répartition.

Concernant la PEDR, nous la transférerons du niveau législatif au niveau réglementaire (elle ne dépendra plus que d'un décret, pas de la loi).

11. Trois dispositions pour les EC et Chercheurs seniors :

a) Éméritat :

DGRH : il faut mieux encadrer et définir l'éméritat, qui diffèrent entre le Code de l'Éducation et le Code de la Recherche. Les émérites sont des EC ou C pensionnés qui apportent un concours aux missions, à titre gracieux, accessoire, sans lien hiérarchique, sans exercer de responsabilité... Ils peuvent encadrer les doctorants. Ce sera une convention de collaboration / d'accueil entre l'établissement et l'émérite. Le retrait de l'éméritat est actuellement compliqué, avec la convention d'accueil, il suffira de couper la convention d'accueil.

Au niveau réglementaire, sera fixé le renouvellement (limité à 5 ans dans les EPST, sans limite dans les universités) : peut-être 3 ans avec 1 renouvellement.

b) Professeurs au Collège de France :

DGRH : l'âge de départ des Professeurs au Collège de France passera de 70 ans (actuellement) à 73 ans. Pour rappel, ils sont recrutement à partir de 50 ans, donc cela permettrait de rendre cette position plus attractive, notamment pour les étrangers.

c) Dispense à la limite d'âge :

DGRH : nous constatons que les gens de valeur ne font plus d'appels à projet. Il y a aussi des professeurs qui partent avec leur financement (par exemple pour un « ERC consolidator » – financement européen). Il y aura donc une dérogation à la limite d'âge : ils pourront rester jusqu'à 5 ans après la limite d'âge.

Question CGT : donc, il y aura la possibilité de rester en poste jusqu'à 72 ans ?

Réponse DGRH : oui.