



Loi de programmation de la recherche : une loi de précarisation

*Hugo Harari-Kermadec
Nicolas Pinsard
Raphaël Porcherot
Emma Tyrou*



Le projet de « loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur » (LPR) – initialement loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) – est examiné à partir du lundi 21 septembre 2020 par l'Assemblée nationale. Ce changement de nom, demandé par le Conseil d'Etat, s'explique par le fait que ce projet de loi vise à transformer les conditions de travail et l'organisation des personnels de la recherche et de l'enseignement supérieur.

Ce projet de loi, que la ministre de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation affirme être « *construit au plus près des préoccupations de la communauté* »¹, est pourtant très largement contesté par la communauté universitaire. En effet, l'augmentation du budget promise est largement surestimée et ne correspond pas dans son ensemble à des financements pérennes. Ce projet repose sur une approche très inégalitaire et « *darwinienne* » qui va engendrer une précarisation des chercheur·es et enseignant·es-chercheur·es, et en particulier des femmes. Il pose enfin de très sérieuses questions éthiques.

* * *

1. Une augmentation de budget en trompe-l'œil

Le gouvernement annonce un effort sans précédent, de 25 milliards d'euros, en faveur de la recherche. Il faut relativiser ce chiffre sur deux points : d'une part l'horizon temporel sur lequel porte ces 25 milliards (10 ans), et d'autre part la dynamique des dépenses d'enseignement supérieur et de recherche, avant cet « *effort exceptionnel* ».

La hausse de 25 milliards ne se décompose pas en un supplément de budget annuel de 2,5 milliards pendant 10 ans, mais en une hausse linéaire, si bien que l'essentiel de la hausse intervient à la fin de la période 2021-2030. Seul le budget 2021 engage réellement le gouvernement puisque ce sera le dernier qui sera intégralement voté sous cette mandature ; la hausse réellement prévue pour l'an prochain est de 104 millions d'euros, soit... 0,4 % des 25 milliards annoncés. Les augmentations du budget de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR²) inscrite dans la LPPR sont donc à plus de 99 % des effets d'annonce.

¹ Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, « Projet de loi de programmation de la recherche 2021-2030 » : https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/loi_programmation_pluriannuelle/14/8/LPR_DP_2020_sept_1323148.pdf.

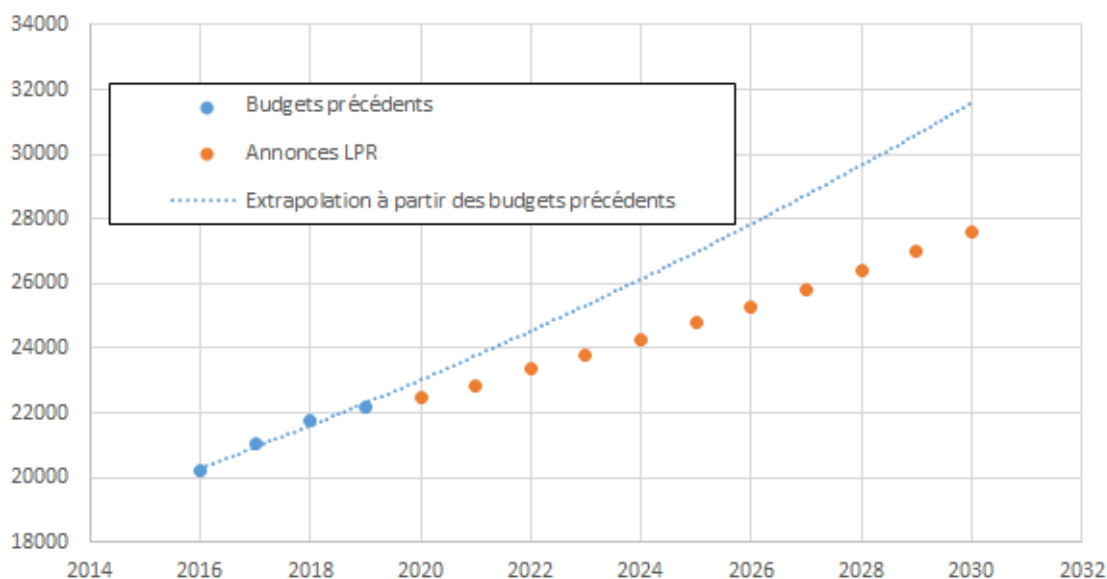
² Un glossaire des acronymes de l'enseignement supérieur et de la recherche est annexé à cette note.



Le total de 25 milliards lui-même doit être relativisé par rapport au budget total du secteur, qui représentait 25,1 milliards³ en 2019. Il s'agit finalement d'un rythme annuel de croissance nominale de 3 % sur 10 ans, donc une croissance réelle de moins de 2 % par an une fois prise en compte les évolutions des prix.

Surtout, la croissance mécanique du budget de l'enseignement supérieur et de la recherche est en réalité bien plus importante. Depuis le début du mandat du président Macron, ce budget a cru d'environ 800 millions d'euros par an (soit 5,5 %). Si l'on avait prolongé cette évolution sur l'horizon de la LPR (2030), ce ne sont pas 25 milliards de budget supplémentaire dont on parlerait mais de 53 milliards... La hausse annoncée est donc en réalité une décélération brutale.

Budgets de l'enseignement supérieur et de la recherche
(programmes 150, 172 et 193, en millions €)
sources : performance-publique.budget.gouv.fr et étude d'impact de la LPR



Sources : [Ministère de l'économie](#)⁴ et [étude d'impact](#) de la LPR⁵.

³ La LPR porte sur un périmètre un peu plus restreint que le budget complet de l'enseignement supérieur et de la recherche, les programmes 150 (Formations supérieures et recherche universitaire : https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance_publique/files/farandole/ressources/2018/lfi/html/DBGPGMCOMM_UNLFIPGM150.htm), 172 (Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires : https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance_publique/files/farandole/ressources/2018/lfi/html/DBGPGMCOMM_UNLFIPGM172.htm) et 193 (Recherche spatiale : https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance_publique/files/farandole/ressources/2018/lfi/html/DBGPGMCOMM_UNLFIPGM193.htm), qui pesaient 22 milliards d'euros en 2019.

⁴ https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/documents-budgetaires/lois-projets-lois-documents-annexes-annee/exercice-2018/loi-finances-initiale-2018-mission-recherche-enseignement-superieur#.X2jWsS_pMWo.

⁵ <http://blog.educpros.fr/julien-gossa/2020/06/07/lppr-le-projet-de-loi/>.



2. Une loi « inégalitaire et darwinienne »⁶ pour les étudiant·es et les établissements

Il y a aujourd'hui plus de 2,7 millions d'étudiant·es en France dans l'enseignement supérieur, soit 500 000 de plus qu'en 2008. L'augmentation continue du nombre d'étudiant·es dans les universités et l'enseignement supérieur français est une tendance lourde depuis les années 1960 au moins. Celle-ci est allée de pair avec une ouverture sociale graduelle de ces formations. À l'université Paris VII, par exemple, le nombre de boursier·es est passé de 22 % à 28 % de 2009 à 2017, tandis que la part des titulaires d'un baccalauréat technologique ou professionnel s'est accrue de 8 % à 13 % sur la même période en première année de licence (pré-Parcoursup).

Mais les financements ne suivent pas : de 2008 à 2018, le budget des universités⁷ est passé de 12,4 milliards à 13,4 milliards en euros constants. Cela correspond à une diminution de 10 % des fonds réels investis par étudiant·e, alors même que l'augmentation du nombre de ces dernier·ières était tout à fait anticipée⁸. Ainsi, même le rythme d'augmentation actuel du budget de l'enseignement supérieur et de la recherche, pourtant bien plus fort que celui promis par la LPR, ne suffit nullement à répondre aux besoins. Les conditions d'études et de travail dans les universités en particulier se sont extrêmement dégradées, du fait d'une très inégale répartition des moyens et de la logique néolibérale suivant laquelle ils sont utilisés.

Ce budget, déjà insuffisant aujourd'hui, est par ailleurs inégalement réparti. Les institutions les plus prestigieuses s'octroient la part du lion. D'après les chiffres 2018 de la Cour des comptes, le budget d'un·e étudiant·e en classe préparatoire est de 15 000 euros environ par an, contre 10 000 pour un·e étudiant·e à l'Université. Les masters sont mieux financés que les licences, de même que certaines disciplines par rapport à d'autres, les sciences sociales et humaines étant les plus mal loties. La LPR propose de renforcer cette distribution inégalitaire où les moyens sont concentrés dans les établissements dont la population étudiante est déjà favorisée : à l'université Paris VI (dont seulement 5 % des étudiant·es sont issu·es des classes populaires et 42 % des classes supérieures), le budget par étudiant·e est de 14 000 euros par an, soit deux fois plus qu'à l'université Paris VIII Saint-Denis (où 11 %

⁶ Selon de PDG du CNRS, Antoine Petit, publié par *L'Usine nouvelle* le 27/11/2019, la LPPR doit être une loi inégalitaire, vertueuse et darwinienne.

⁷ Il s'agit du seul programme 150, « Formations supérieures et recherche universitaire » qui est le principal poste budgétaire de l'enseignement supérieur et de la recherche : <https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance-publique/files/farandole/ressources/2018/lfi/html/DBGPGMCOMMUNLFI150.htm>.

⁸ <https://www.lemonde.fr/blog/piketty/2017/10/12/budget-2018-la-jeunesse-sacrifiee/>.



d'étudiant·es sont issu·es des classes populaires et 25 % de classes supérieures)⁹.

Ces dynamiques, la LPR entend explicitement les accentuer, à la fois dans l'enseignement et dans la recherche.

Depuis la fin des années 2000, les moyens supplémentaires pour l'enseignement sont en effet attribués selon des modalités concurrentielles, qui les concentrent dans quelques établissements dits « *d'excellence* »¹⁰, principalement pour la recherche et les cycles master et doctorat. Or, l'essentiel de la hausse massive du nombre d'étudiant·es (+25 % en 6 ans dans les universités) se concentre dans les établissements laissés pour compte de ces politiques « *d'excellence* » et dans le cycle licence. Les chef·es d'établissements ont répondu à cette situation par un recours tout aussi massif aux contrats les plus précaires, et donc les moins chers.

Si les financements pérennes restent en proportion une source importante de financement pour les universités, il n'en va pas de même pour les laboratoires. Le système de financement par projet y est devenu la norme sur les trente dernières années : les centres de recherches doivent répondre à des appels à projets publiés par des agences spécialisées. Ce sont en France les projets dits « ANR », pour Agence National de Recherche¹¹, ou en Europe les projets du Conseil Européen de la Recherche¹² (ERC, *European Research Council*). Non content de concentrer les ressources dans une poignée de centres de recherches, ce type de financement de la recherche présente des coûts économiques et scientifiques importants.

D'une part, la concurrence est tellement rude que, pour espérer obtenir un ERC, il faut d'abord avoir obtenu une ANR qui permet d'avoir les fonds suffisants pour recruter le personnel nécessaire (souvent précaire, puisqu'il faut faire des économies) à l'écriture du projet de recherche qui sera soumis au comité de sélection de l'ERC. Autrement dit, on répond à des appels à projets pour pouvoir répondre à d'autres appels à projets, dont l'issue reste par nature incertaine. Le temps consacré à ce travail est par contre bien réel. Et comme il n'y a qu'une poignée d'heureux·ses élu·es, il constitue, pour la grande majorité des équipes de recherche en concurrence, une perte « *sèche* ». Ces équipes de recherches sont constituées par des personnels de toute catégorie (voir annexe 2 « Les principaux statuts des personnel·les de l'Enseignement supérieur et la Recherche ») : la centralité que les financements sur appels à projets ont acquise implique qu'une part

⁹ Blanchard Marianne, Chauvel Séverine et Harari-Kermadec Hugo, 2020, « La concurrence par la sélectivité entre masters franciliens ». *L'Année sociologique*, Vol. 70, n° 2, p. 423-442 : <https://www.cairn.info/revue-l-annee-sociologique-2020-2-page-423.htm>.

¹⁰ Par exemple, les IDEX (Initiatives d'Excellence) conduisent à allouer une part croissante des budgets vers quelques rares établissements dits « *d'excellence* », comme l'Université Paris-Saclay à la dotation de 950 millions d'euros.

¹¹ <https://anr.fr>.

¹² <https://erc.europa.eu/projects-figures/erc-funded-projects>.



croissante de leur temps de travail soit dédiée à l'élaboration de projets dont la grande majorité ne recevra pas de financement. C'est autant de temps de recherche, d'enseignement et d'accompagnement des étudiant·es en moins. Et si l'on rapporte ces heures perdues aux salaires des personnels qui les effectuent, et que l'on somme sur toutes les équipes de recherches candidatant à une ANR ou une ERC, il n'est pas certain que le financement *in fine* obtenu par l'équipe victorieuse compense les pertes réalisées par toutes les autres, de sorte que c'est la société dans son ensemble qui fait un usage non économique de ses ressources disponibles.

D'autre part, la recherche par projet accentue les effets de « *mode* » dans la sélection des sujets de recherches sélectionnés. Ainsi, Bruno Canard et son équipe, virologues spécialistes des coronavirus, avaient bénéficié de nombreux financements suite à l'irruption d'un virus de la famille de la Covid-19 en 2003. Néanmoins, la dissipation de l'alerte créée par cette première épidémie s'est traduite par la disparition des fonds permettant de continuer les recherches déjà engagées, dont la priorité était implicitement revue à la baisse. Le financement de la recherche par appel à projets n'y est donc pas pour rien dans l'impréparation face à l'épidémie de la Covid-19¹³. Ironie du sort, au moment de la crise sanitaire, le ministère n'a su que publier un « *appel à projets avec un processus accéléré de sélection et d'évaluation* »¹⁴. Plutôt que les financer massivement, il a donc choisi de mettre en concurrence toutes les équipes travaillant sur la Covid-19, qui, si elles souhaitaient obtenir des financements d'urgence, devaient ainsi consacrer des ressources prises ailleurs à la rédaction dans l'urgence de projets de recherche pour répondre à l'appel à projets. On peut émettre l'hypothèse qu'un usage plus économique du temps des équipes de recherche en période d'urgence sanitaire était possible.

3. Précarisation salariale

Contrairement à ce que l'on pourrait attendre d'une loi présentée comme une programmation budgétaire, de nombreuses dimensions touchant directement au métier d'enseignant-e-chercheur-e (EC) sont abordées dans la LPR, au point que le Conseil d'Etat impose de rebaptiser la loi. Si cette loi est adoptée, elle aggravera la situation du personnel déjà précaire, comme celle des personnel·les encore protégé·es de la précarité grâce à leur statut. Comme de nombreux collectifs de travailleur·ses précaires de l'ESR l'ont révélé au cours de la dernière année de

¹³ Voir par exemple <https://france3-regions.francetvinfo.fr/provence-alpes-cote-d-azur/bouches-du-rhone/marseille/specialiste-coronavirus-chercheur-marseille-regrette-manque-anticipation-1798390.html> ou encore sur le site d'Université Ouverte : <https://universiteouverte.org/2020/09/19/la-virologie-est-un-sport-de-combat/>.

¹⁴ <https://anr.fr/fr/detail/call/appel-a-projets-flash-covid-19/>.



mobilisation (2019-2020), la précarité représente une condition de travail « normale » dans les universités. Elle est en définitive la base grâce à laquelle les établissements de l'ESR fonctionnent tant bien que mal.

Prenons des exemples. En ce qui concerne les postes administratifs, 40 % d'entre eux sont occupés par des non-titulaires voué·es à changer régulièrement de postes de travail, impliquant au demeurant une réduction de l'efficacité administrative des établissements puisque cela suppose de former les nouveaux et nouvelles arrivant·es. Dans le domaine de l'enseignement, la précarité est encore plus forte, car environ 70 % des enseignant·es en licence ont un statut précaire. Que dire des vacataires si ce n'est qu'il s'agit d'une main-d'œuvre exploitée par les établissements? Le paiement des vacances n'est pas encore systématiquement mensualisé et, si l'on calcule le salaire horaire des vacances, celui-ci se trouve à un niveau inférieur de 26 cents à celui du SMIC. Sachant qu'un tiers des cours à l'université sont assurés par 130 000 vacataires, parmi lesquelles 17 000 font au moins 96 heures équivalent TD (soit un mi-temps d'enseignant·e-chercheur·e), la précarité n'est pas l'avenir de l'université, mais bien sa réalité présente. L'université française fonctionne en s'appuyant sur un système d'exploitation.

Ce système ne repose pas seulement sur les vacataires, mais aussi sur des chercheur·es précaires, en raison de la pression à la publication qui pèse sur les doctorant·es, sommé·es de participer à des colloques scientifiques et à leur organisation, et qui finalisent souvent leur travail de thèse grâce au RSA ou aux allocations chômage. Sur le plan administratif enfin, le décret « *visa passeport talent chercheur* », qui donne le droit de rester en France pendant un séjour de recherche, est fermé aux doctorant·es non financé·es, engendrant ainsi une précarisation accrue du quotidien de nombreux membres du personnel de l'université.

Alors qu'il manque au moins 60 000 postes de titulaires à l'université, la LPR ne cherche pas à réduire cette précarité. Elle prépare au contraire son accentuation au sein de l'ESR, par une déconstruction des statuts et de leur encadrement à tous les niveaux de carrière.

D'abord, la création de « *tenure tracks* » ou « *chaires junior* » qui offrent une procédure dérogatoire de titularisation de contractuel·les au statut de directeur·rice de recherche ou de professeur·e d'université. Ce type de contrat peut sembler à première vue alléchant, car il permettrait à certain·es collègues d'obtenir une rémunération plus attractive. En réalité, il s'agit d'une remise en cause profonde du statut de la fonction publique assortie d'une individualisation de la rémunération. Avant la titularisation que fait miroiter ce type de contrat, les années passées dans le cadre du « *tenure tracks* » ne sont pas réglementées au niveau national, mise à part la possibilité accordée aux universités de proposer une modulation de service et des tâches, notamment en ce qui concerne le volume horaire d'enseignement. « *L'excellence* » de la recherche (vue selon les critères de la LPR) pourrait ainsi être



« récompensée » par une réduction du nombre d'heures d'enseignements qui serait compensée par l'accroissement du nombre d'heures d'enseignement assuré par les chercheur·es qui ne seraient pas jugé·es « excellent·es ». À cette modulation des tâches pourrait être associée une variation et une individualisation des rémunérations. Cette possibilité laissée aux établissements augmente le pouvoir des président·es d'universités, les transformant en patron·nes qui négocient au niveau local les activités et la rémunération des agent·es.

A côté de ces chaires junior, ou plutôt en dessous, la LPR introduit des « *CDI de mission scientifique* » sur le modèle des CDI de chantier. Ces contrats, qui sont plutôt des CDD aléatoires, ne se dénomment indéterminés que pour échapper à l'obligation de les transformer en véritables CDI au-delà de 6 ans. Ils sont particulièrement souples pour l'employeur, leur durée s'adaptant à celle du financement du projet dont ils dépendent, et le contrat prenant fin une fois le travail accompli ou le financement épuisé.

L'impact de la LPR sur les statuts et les conditions salariales des travailleur·ses de l'ESR passe également par la création (par l'article 4) dans le code du travail d'un « *contrat doctoral* » de droit privé, d'une durée déterminée pour une période de cinq ans maximum. Dans le secteur public, un contrat doctoral (CDD) de trois ans existe depuis un décret d'avril 2009, ainsi qu'un dispositif permettant de cofinancer la recherche doctorale par des organismes privés (CIFRE). Alors que les contrats CIFRE actuels associent un·e doctorant·e, une entreprise et un laboratoire, la LPR rompt avec l'équilibre – pourtant précaire en termes de protection salariale et d'éthique de la recherche¹⁵ – puisque la présence du laboratoire ne serait plus obligatoire dans le contrat doctoral de droit privé. Il convient de souligner les dangers de l'esprit général de la loi actuelle, qui est d'accélérer la dérégulation, à la fois des conditions de travail en doctorat, et du titre de docteur·e¹⁶.

Dans cette lignée, des post-docs de droit privé sont également créés par la LPR, dont l'idée est de permettre que la « transition professionnelle des jeunes docteur·es vers un emploi pérenne » puisse être assouplie et allongée. Si les embauches de jeunes docteur·es sur des postes de recherche non pérennes étaient jusqu'alors de 18 mois maximum via des contrats à durée déterminée (notamment par les établissements publics à caractère industriel et commercial (les EPIC, comme le CEA, le CIRAD ou l'Ifremer) les post-docs de droit privé ainsi créés courraient jusqu'à 5 ans, sans assurer les protections d'un CDD classique. Rappelons que le post-doc (aussi appelé « CDD de recherche ») se situe dans une logique de temps

¹⁵ Voir notamment un témoignage sur les enjeux éthiques <https://universiteouverte.org/2020/04/24/portraits-de-precaires-entretiens-dessines-avec-cyril-pedrosa/>.

¹⁶ Les amendements relatifs sont cités et analysés sur Academia. « Le doctorat selon la LPPR : grade ou diplôme ? ». <https://academia.hypotheses.org/25839>. Voir aussi A. Moatti, « Main basse sur le doctorat », *zÉlites*, 30 juin 2018. <https://zelites.wordpress.com/2018/06/30/zoom-7-%e2%80%95-main-basse-sur-le-doctorat/>.



court, et constitue déjà pour de nombreux docteur·es une « *salle d'attente* » – dans laquelle les places sont limitées – marquée par la nécessité de construire en parallèle l'après « *après-thèse* »¹⁷.

Pour obtenir un soutien à sa loi, le gouvernement en est réduit à chercher à intégrer à la LPR la négociation d'un « *protocole* » d'accord avec les organisations syndicales sur les rémunérations et les carrières, promettant des hausses de primes individualisées en « *échange* » des chaires juniors. La manœuvre vise à jouer les titulaires, qui n'auraient rien à perdre directement à l'introduction de ces nouveaux statuts dérogatoires, contre les précaires.

La création de ces nouveaux statuts, loin de faire de la LPR une loi de simplification comme l'affiche le gouvernement, accroît les différenciations au sein du personnel universitaire. Ces différenciations favoriseront l'expression des rapports de pouvoir et des discriminations, notamment de ceux liés au genre.

4. Enjeux de genre

L'orientation générale de la LPR se situe dans le prolongement des réformes des 15 dernières années, dont les impacts sur les inégalités entre femmes et hommes n'ont fait l'objet d'aucune évaluation. Pourtant, les quelques données chiffrées existantes, les exemples à l'étranger ou les expériences des personnel·les mettent en évidence les risques d'aggravation de ces inégalités, tant en termes d'exposition aux risques de perte d'emplois que de représentation dans le secteur ou d'écart de rémunération. Le Haut Conseil à l'égalité femmes-hommes, dans sa note *Vigilance égalité*, souligne que le projet de loi déroge à l'obligation d'étude d'impact sur la parité, appelant la LP(P)R une « *loi sans chercheuses* »¹⁸.

Aujourd'hui, l'accès aux postes pérennes dans l'ESR est déjà nettement plus restreint pour les femmes : la proportion des femmes aux postes de titulaires dans la recherche et l'enseignement est inférieure de plus de 5 points par rapport aux postes contractuels. Les solutions proposées par la LPR promettent de creuser ces écarts. L'accès des femmes aux contrats « *tenure track* » est aujourd'hui considérablement inférieur à celui des hommes. L'exemple d'un programme commun entre l'Inserm et le CNRS, en biologie, est parlant. A l'Inserm, 47 % des personnes reçues au concours de chargé·e de recherche sont des femmes (entre 2012 et 2015). En

¹⁷ La Confédération des Jeunes Chercheurs, qui préfère au terme de « post-doc » celui de « CDD recherche » : <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/presentation/terminologie.php>. Voir aussi Legrand, Jade. 2012 « Le post-doctorat, tremplin ou salle d'attente ? ». *Les aspects concrets de la thèse*. <https://act.hypotheses.org/2029>.

¹⁸ Academia, L'équipe des rédacteurs d'. « La LPPR, une loi sans chercheuses. Sur la note Vigilance égalité du HCEfh ». <https://academia.hypotheses.org/25789>.



comparaison, les contrats ATIP-Avenir (qui préfigurent les « *tenure tracks* » selon la ministre Vidal¹⁹) ne sont attribués qu'à 25% à des femmes (édition 2015). Les expériences hors de l'hexagone de telles modifications de l'emploi scientifique laissent présager le développement et la large féminisation d'un contingent de précaires²⁰.

Le fait que, dans un secteur profondément marqué par les inégalités de genre, de tels « *dispositifs d'intéressement* » fondés sur une soi-disant « *performance* » ne fasse que creuser les écarts salariaux est largement documenté. Au CNRS en 2017, la « *prime d'intéressement* » existante (ISFIC), liée à l'exercice de responsabilités particulières de direction, de coordination ou d'animation a été versée à hauteur de 14 772€ en moyenne pour les hommes contre 4 990€ pour les femmes²¹.

En outre, la primauté du financement par projet va restreindre l'accès à la recherche pour les femmes, même titulaires. Plus de 70 % des projets de recherche ayant décroché un financement ANR sont portés par... des hommes (d'après les chiffres de l'ANR²²).

5. Enjeux éthiques

La LPR, de même que le choix d'une procédure de débat parlementaire réduite, posent d'importantes questions éthiques, soulevées en particulier par le Comité d'éthique du CNRS (COMETS). L'accroissement de la part des financements contractuels n'est pas favorable à la garantie de l'indépendance des chercheur·es ni à la diversité et à la créativité scientifique. Il réduit la recherche de long terme et l'exploration de nouveaux objets d'étude.

« La précarité programmée des personnels de la recherche, touchant notamment les femmes et les jeunes, n'est favorable ni à la recherche de base, qui nécessite le temps long, ni au travail dans une ambiance sereine, coopérative et productive. L'instauration de la compétition comme dynamique de la recherche est propice au développement de conduites inappropriées, telles la falsification des résultats ou l'obscurcissement des données et des sources. Par ailleurs, la pression s'exerçant sur le chercheur peut générer diverses formes de harcèlement. Là-aussi, la précarité

¹⁹ Dépêche AEF du 7 septembre 2020 : <https://www.aefinfo.fr/depeche/635138>.

²⁰ Cullen et al. (2019) "special issue: Gender, knowledge production and knowledge work", Gender, Work & Organization 26(6): <https://onlinelibrary.wiley.com/toc/14680432/2019/26/6>.

²¹ CNRS (2018) *Bilan social et parité*, p. 115 ; voir aussi INSERM (2016) *La lettre du conseil scientifique* N° 14, Promouvoir l'égalité professionnelle entre femmes et hommes à l'Inserm (https://www.inserm.fr/sites/default/files/media/entity_documents/Inserm_Lettre_ConseilScientifique_14.pdf) et la page présentant les contrats Atip-Avenir (<https://www.inserm.fr/professionnels-recherche/appels-projets-et-financements/programme-atip-avenir>).

²² <https://nces.ed.gov/fastfacts/display.asp?id=61>.



des personnels n'est pas sans conséquence et risque de favoriser de tels manquements à l'intégrité et à la déontologie. Une vigilance est requise pour accompagner l'ensemble du personnel et le former à une recherche intègre et responsable. »²³

Le COMETS regrette aussi le recrutement de « stars » et l'évaluation des personnel·les, principalement selon des critères bibliométriques, qui ne garantissent pas le développement d'une recherche de qualité. Il s'oppose au dispositif des chaires juniors : « *la réduction des postes de fonctionnaires titulaires amplifiera le manque d'attractivité des filières des métiers de la recherche* ».

Surtout, l'incitation à des activités contractuelles générera une multiplication des liens d'intérêt qui pourrait exposer les chercheur·es à des conflits d'intérêt. La LPR (article 9) impose également « *la présence dans le collège du HCERES d'une personne ayant participé à la création d'une entreprise* », élevant la logique « *start-up nation* » au sommet de la hiérarchie qu'elle établit pour l'ESR.

* * *

Conclusion : un vrai plan pour l'ESR

Un réel plan de programmation de l'enseignement supérieur et de la recherche devrait donner aux établissements les moyens de faire face aux besoins avec des personnels statutaires, gage de meilleures conditions d'études et de travail, nécessaires à la réussite des étudiant·es et à une recherche féconde.

Ce sont 10 milliards d'euros annuels supplémentaires²⁴ qui sont nécessaires, soit 4 fois plus que ce qu'annonce la LPR d'ici 2030. Rappelons que le budget recherche et développement d'une seule multinationale, Amazon, dépasse celui du ministère français de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation¹⁸. Ces fonds supplémentaires doivent prendre la forme de fonds pérennes et non de financements par projets, afin de réduire les pertes « sèches » liées au processus de sélection des projets les plus « performants », et de protéger la recherche des effets de « mode ».

L'ajout de ces dix milliards ne suffiraient d'ailleurs pas à atteindre les 3 % du PIB (soit 80 milliards), cible officielle du gouvernement. Ils permettraient¹⁹ néanmoins de titulariser les 23 600 enseignant·es-chercheur·es non permanent·es, les 20 000

²³ COMETS, communiqué du 1^{er} juillet 2020 : <https://comite-ethique.cnrs.fr/category/communiquer/>.

²⁴ <https://universiteouverte.org/2020/06/25/une-universite-ouverte-combien-ca-coute/>.



agent-es contractuel·les, les 130 000 vacataires actuellement payé-es sous le smic horaire, mais aussi les 5 000 chercheur-es non permanent-es et 12 000 ingénieur-es et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) contractuel·les. Ils permettraient également de revaloriser de 16% le point d'indice, de financer l'ensemble des thèses et d'améliorer les conditions d'études. Cela représenterait une réelle avancée historique pour l'enseignement supérieur et la recherche en France.

* * *



ANNEXE 1

Glossaire :

ANR : Agence Nationale de la Recherche qui distribue des financements sur appel à projets

CIFRE : Conventions Industrielles de Formation par la Recherche, contrat doctoral en lien avec une entreprise

CNRS : Centre Nationale de la Recherche Scientifique

EC : Enseignant·e-chercheur·e

ESR : Enseignement Supérieur et Recherche

ERC : Conseil Européen de la Recherche (*European Research Council*), l'équivalent de l'ANR mais au niveau européen

HCERES : Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur, dont le rôle doit être considérablement accru avec la LPR

IDEX : Initiative D'Excellence, financement de l'ordre de centaines de millions d'euros pour une dizaine d'établissements

LPR (ex-LPPR) : Loi de Programmation de la Recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur

RSA : Revenu de Solidarité Active

TD : Travaux Dirigés



ANNEXE 2

Les principaux statuts des personnel·les de l'Enseignement supérieur et la Recherche

Personnel administratif et technique

BIATSS : personnels des filières administratives, techniques, sociales, de santé et des bibliothèques

ITA : ingénieur·es, technicien·nes et personnels administratifs

Statuts précaires

CDD, vacations, ... : 40% des postes administratifs à l'université sont occupés par des personnes non titulaires.

Personnel d'enseignement et de recherche

MCF/PU : maître·sse de conférences, professeur·e des universités. Il s'agit de personnel·les titularisé·es à la suite d'un recrutement au concours. La moitié de leur service relève de charge d'enseignement : ils effectuent 192 heures d'enseignements par an. L'autre moitié consiste en leur travail de recherche.

Statuts précaires

Mission d'enseignement doctorale : en parallèle d'un contrat doctoral, il est possible d'assurer un service de 64 heures d'enseignement pour un complément modeste de revenu.

ATER : attaché·e temporaire d'enseignement et de recherche, il ou elle assure le service d'un·e MCF/PU, soit 192 heures d'enseignements par an. Le salaire est payé chaque mois, et ouvre des droits sociaux.

Vacataire d'enseignement : les vacataires assurent des heures d'enseignement auprès d'une université. Ils ou elles ont un contrat « principal » (il ne peut s'agir d'une mission à plein temps), assurent des volumes d'heures variables et sont rémunéré·es généralement un an après les heures effectuées.

Seules 40% des thèses étant financées, les doctorant·es non financé·es ou en fin de contrat doivent opter pour des contrats d'ATER ou des vacations d'enseignements (et donc pour ces statuts précaires).

Personnel d'enseignement

PRAG : agrégé·es du secondaire détaché·es (généralement pour plusieurs années, voire pour l'ensemble de leur carrière) à l'université. Les PRAG ne sont pas censé·es effectuer de travail de recherche et doivent assurer 394 heures d'enseignement par an.



PRCE : certifié·es du secondaire détaché·es à l'université. Comme les PRAG, les PRCE doivent assurer 394 heures d'enseignement par an sans travaux de recherche.

Personnel de recherche

CR : chargé·e de recherche. Il s'agit du premier grade lors de l'entrée au CNRS : le·a chargé·e de recherche n'a pas d'obligations d'enseignement (mais peut en assurer s'il ou elle le souhaite) et se consacre à ses activités de recherche au sein d'un laboratoire.

DR : directeur·rice de recherche. Il s'agit du deuxième grade du CNRS : on peut y accéder à la suite de procédures internes. Comme le CR, le DR n'a pas d'obligations d'enseignement.

Statuts précaires

Post-doctorant·e : postes précaires ouverts aux jeunes docteur·es sans poste, recruté·es au sein d'une équipe de recherche dédiée à un sujet précis. Ces postes sont souvent combinés avec des années d'ATER dans l'attente d'une (hypothétique) prise de poste suite à un (improbable) recrutement comme MCF ou CR.

Rappel : par convention, on compte qu'une heure d'enseignement à l'université représente en réalité quatre heures de temps de travail au total (préparation, suivi des élèves, corrections des copies). Ce chiffre sous-estime d'autant plus la charge de travail réel que l'écart entre le nombre d'enseignant·es et le nombre d'étudiant·es s'accroît.