

# **LPPR**

loi de programmation pluriannuelle

---

Maxime Amblard

13 janvier 2020

Synthèse, analyse et propositions émanant du secteur recherche du



Les rapports des 3 Groupes de Travaux sont disponibles [ici](#)

Une intéressante analyse des rapports par Sauvons l'Université [Newsletter n 44, 10 janvier 2020](#)

- **Objectif** : loi fixant le cadre budgétaire pour 10 ans.
- **Calendrier** :
  - 3 rapports rendus en septembre 2019
  - présentation de la loi mi février 2020
  - entrée en vigueur 1er janvier 2021
- **Citations** :
  - “Il faut une loi ambitieuse, inégalitaire - oui, inégalitaire, une loi vertueuse et darwinienne, qui encourage les scientifiques, équipes, laboratoires, établissements les plus performants à l'échelle internationale”.

Antoine Petit, PDG du CNRS
  - Le retard européen en matière de recherche s'explique par la faiblesse de son financement et à la dispersion des moyens. Une seule solution, la concentration des moyens sur les établissements en haut de la hiérarchie.

Jean-Pierre Bourguignon, président de l'ERC

# Qui, pourquoi, comment ?

**Qui** : les administrateurs et managers de l'ESR

- GT1 : financement de la recherche
- GT2 : attractivité des emplois et des carrières scientifiques
- GT3 : recherche partenariale et innovation

**Nota** :

- syndicats, sociétés savantes et académies auditionnées mais certains ont protesté contre le décalage entre leurs propositions et les préconisations finales.

**Pourquoi** :

- perte d'attractivité des métiers scientifiques et d'un recul de la France dans les classements internationaux

**En contrepartie** :

- transformer en profondeur les statuts et les métiers dans la continuité des réformes menées depuis 2007

- salaire moyen des EC : 63% de la moyenne des pays européens
- entre 2012 et 2016, perte de 3 650 ETPT
- épuisement du système par les appels à projets (AAP)
- origine de la baisse des finances : GVT
- processus de **Bologne** en 1998 jamais atteint : porter l'investissement dans la recherche à 3% du PIB
  - 1% pour le public actuellement 0,78%
  - 2% pour le privé, actuellement 1,44%
- faible niveau de prime (à relativiser pour les EC avec les heures comp)
- manque de lisibilité du système de retraites en France
- évaluation insuffisamment couplés aux indemnités et promotions.
- endo-recrutement (en particulier chez les Pr)

### En résumé :

- hiérarchisation du pilotage de l'ESR sur des instances de moins en moins collégiale : **conseil stratégique de la recherche et de l'innovation** (CSRI) rattaché au premier ministre (12 membres)
- importance accrue de :
  - ANR : gestion de tous les AAP, augmentation du budget
  - HCERES : processus d'évaluation des organismes, labo, équipes, individus.
- reconnaître les universités comme **opérateurs de recherche**, participant à une politique scientifique régionale
- répartition des crédits en fonction de la **performance**

### En résumé : Renforcement du contrôle direct des présidents d'Université

- création d'un **CDD de mission scientifique**
- création de chaires d'excellence junior (**tenure-track**) (recrutement au plus près de la thèse puis go-nogo en fin)
- **suppression de la qualification** (pour les établissements I-DEX/I-SITE)
- **fusionner les corps MCF et PR**
  
- porter la rémunération moyenne au niveau de la moyenne OCDE par des primes ciblées sur 1/3 des meilleurs
- versement d'un intérêt collectif en fonction des évaluations
  
- recours aux enseignants et participation des chercheurs à l'enseignement
- **suppression de l'accord des intéressés pour la modulation des services**
- régulation des services collective assurée par l'UFR
- service évalué non plus en volume horaire mais en crédits ECTS
  
- limiter voire interdire l'endo-recrutement ou l'endo-promotion
- création d'une Ecole de Management de la Recherche

- **Partenariats et Innovation**

- incarner l'innovation dans 5-7 grands défis
- pilotés par un secrétariat d'état (en dehors du MESRI ?)
- et une agence de moyen (à la place de l'ANR ?)

- faire profiter les entreprises privées de la force de recherche publique

- exposer (sic) les doctorants au monde de l'entreprise (stages et formations)
- prime aux ED en fonction de leur taux d'insertion professionnel
- prime partenariat pour les C et EC
- voie spécifique pour intégrer l'IUF

- **évaluer la recherche du point de vue de l'entreprise**

- intégrer systématiquement des industriels dans les commissions d'évaluation (individus ou projet).
- Bonus budgétaire pour les établissements engagés dans le partenariat.

- transformer les SATT en Pôles Universitaires d'Innovation (PUI)

- évaluation non plus sur le profit, mais sur la contribution au développement de l'économie française



## Une autre attractivité reste possible :

- **revalorisation du statut** : relèvement des grilles indiciaires, accès dès le début de carrière aux moyens de la recherche, défendre l'emploi public garantissant l'indépendance des EC et des C
- diminution des obligations de service à 125 H eqTD au plus
- décider une **hausse décisive du budget de la recherche**
- relever significativement les financements de base des laboratoires
- **plan pluriannuel de recrutements** 60 000 postes titulaires en 10 ans
- contre un mouvement néolibéral qui prône la séparation de la formation et de la recherche,
- arrêter, pour évaluer la recherche, de recourir au quantitatif et des classements fondés sur des indicateurs productivistes...
- arrêter de mettre en concurrence les individus, équipes, laboratoires, disciplines, *etc.*