

Réformes des retraites et LPPR : Luttons Pour Préserver nos Retraites

C'est quand
qu'on arrête?



Grands principes de la réforme

- " Chaque euro cotisé donne les mêmes droits " : retraite perçue comme " un salaire pour plus tard " plutôt que comme une continuité du salaire ; affaiblissement du principe de solidarité.
- Règle d'or : équilibre budgétaire, peu importe les conséquences.

En pratique

- Baisse de la part patronale des cotisations (de 75% du traitement brut à 17% dans la fonction publique),
- garantir les cotisations plutôt que le niveau des pensions (aucune visibilité sur les valeurs d'achat et de vente du point),
- prise en compte de toute la carrière,
- baisse générale du niveau des pensions (estimée de 20% à 40% en moyenne dans la fonction publique),
- promesses de compensation par primes,
- pénalisation en particulier des femmes (diminution des droits à la reversion, des droits familiaux, carrières hachées, peu de primes),
- instauration d'un âge pivot (transformé par la suite en âge d'équilibre) en vue d'augmenter l'âge du départ à la retraite.

Une alternative ?

- 60 ans sans décote ni surcote et 37,5 annuités, 75% du traitement,
- le retour des droits familiaux,
- des fins de carrière aménagées et une réflexion sur la gestion des âges,
- la prise en compte des années de travail à l'étranger,
- la prise en compte des années d'études.

Bilan provisoire de la mobilisation contre la réforme des retraites

- Record de longévité : 49 jours de grève,
- dans tous les secteurs professionnels,
- soutien de plus de 50 % de la population française.

Résultat ? aucune concession.

Calendrier prévisionnel de la LPPR

- **1er février 2019** : E. Philippe annonce une LPPR présentée au Parlement début 2020 pour une application début 2021.
- **Avril et août 2019** : 3 groupes de travail (GT) composés des administrateur.trice.s et managers de l'ESR
 - GT1 : financement de la recherche,
 - GT2 : attractivité des emplois et des carrières scientifiques,
 - GT3 : recherche partenariale et innovation.
- **Septembre 2019** : restitution des rapports,
- **mi-février 2020** : présentation de la loi,
- **1er janvier 2021** : entrée en vigueur de la loi.

Un peu de contexte

- Déjà Valérie Pécresse en 2007 indiquait qu'il fallait "identifier et valoriser les 20% de chercheurs haut de gamme plutôt que de dilapider les ressources de façon naïvement égalitaire."
- "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, Tribune Les échos, 26/11/19]
- "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]

Objectif : loi fixant le cadre budgétaire pour 10 ans

- Restitution des rapports : simulacre de consultation avec syndicats et sociétés savantes recommandations de la communauté ignorées.
- État des lieux : constat de la perte d'attractivité des métiers scientifiques et d'un recul de la France dans les classements internationaux des recommandations.
- Objectif affiché : augmentation des budgets et des rémunérations " au mérite" .
- La contrepartie : transformer en profondeur les statuts et les métiers dans la continuité des réformes menées depuis 2007.

État de l'ESR en France

- **Salaire** moyen des EC : 63% de la moyenne européenne.
- **Emplois** :
 - entre 2012 et 2016, perte de 3 650 ETP,
 - un recours massif aux contractuel.le.s chez les ITA et les BIATSS notamment :
 - le dernier bilan social du CNRS (pour 2018) recense 7022 contractuel.le.s dont 2945 ITA. À titre comparatif : 2243 chercheur.se.s recensé.e.s,
 - augmentation de la part des contractuel.le.s parmi les BIATSS de 2,5 points entre 2015 et 2017 à l'Univ. Paris-Sud.
 - à Aix-Marseille Université 30% de contractuel.le.s chez les BIATSS.
- **Financements récurrents** : insuffisance, épuisement des personnels et du système par les appels à projets (AAP).
- **Investissement dans la recherche** : objectif européens – 3% du PIB – jamais atteint :
 - 1% pour le public actuellement 0,78%,
 - 2% pour le privé, actuellement 1,44%.
- **Primes** : faible niveau (4% vs 70% pour les cadres A+ de la FP).

GT1 : Le financement

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

GT2 : attractivité et carrières

- Renforcer le contrôle direct des président.e.s d'université,
- suppression de la qualification (pour les établissements I-DEX/I-SITE),
- augmentation de la rémunération par des primes ciblées sur 1/3 des meilleur.e.s,
- versement d'un intéressement collectif en fonction des évaluations,
- création d'un CDD de mission scientifique ou CDI de chantier,
- création de chaires d'excellence junior (tenure-track) et fusion des corps MCF et PU,
- suppression de l'accord des intéressé.e.s pour la modulation des services **ET** modulation des services assurée par l'UFR,
- évaluation du service non plus en volume horaire mais en crédits ECTS (**fin des 192h de service**, déjà tenté en 2009),
- création d'une École de Management de la Recherche.

GT3 : Partenariats et Innovation

- Incarner l'innovation dans 5-7 grands défis pilotés par un secrétariat d'état (MESRI ou MINEFI) et une agence de moyen (l'ANR ?),
- faire profiter les entreprises privées de la force de recherche publique,
- exposer les doctorant.e.s au monde de l'entreprise (stages et formations),
- versement des primes en fonction du taux d'insertion professionnel et des partenariats pour les C et EC,
- évaluation de la recherche du point de vue de l'entreprise
 - industriels dans les commissions d'évaluation (individus ou projet)
 - bonus budgétaire pour les établissements engagés dans le partenariat avec le secteur privé.

Effets sur les précaires

- Plus de précarité des chercheur.se.s avec des contrats liés à un projet,
- plus de précarité des enseignant.e.s avec des contrats annuels sans cadrage national du nombre d'heures ni des salaires,
- plus de pression pour la thèse en 3 ans, sur un sujet défini par un appel à projets,
- pratiquement plus de perspective de titularisation,
- plus de subordination au chef/à la cheffe de projet, plus de risques de harcèlement et de violences sexistes, sexuelles.

Effets sur le personnel BIATSS - ITA

En plus des effets sus-mentionnés pour les personnels précaires :

- les ingénieur.e.s, technicien.ne.s ou administratif.ve.s seraient les premier.ère.s visé.e.s par les CDI de chantier (perte de la prime de précarité, aucune perspective de titularisation),
- inégalités accrues entre d'une part les managers au pouvoirs et rémunérations qui explosent, et d'autre part les précaires, avec disparition progressive des positions intermédiaires,
- désorganisation des équipes par les départs permanents (fin de contrat, démission, burn-out),
- externalisation au privé, parfois à des filiales de l'université en cogestion avec des capitaux privés,
- la cours des comptes demande que la LPPR augmente le temps de travail des Biatss de 9% en moyenne et davantage de contrôle sur leurs congés.

Effets sur les EC titulaires

- Perte d'autonomie et de la protection du statut avec la gestion par l'évaluation et paiement par prime,
- perte de revenu de celles et ceux qui font des heures complémentaires,
- burn-out et souffrance au travail à devoir jouer les managers pour justifier ce statut désormais exceptionnel.

Effets sur les étudiant·es

- Les effets de la polarisation du supérieur se conjuguent aux effets sus-mentionnés pour les précaires : la majorité des universités, surtout au niveau licence, là où se trouvent les étudiant.e.s issu.e.s des classes populaires, n'aura que des moyens de misère pour l'enseignement et pas de moyens du tout pour la recherche (facs poubelles),
- la hausse des frais d'inscription en commençant dans les établissements qui concentrent déjà les financements de recherche dits d' "excellence" (facs d'élite).

Conclusion sur la démocratie

- Les propositions s'opposent à ce que demande la communauté scientifique depuis des années : postes et moyens récurrents,
- les groupes de travail représentent l'entreprise, les disciplines scientifiques et ingénieur.e.s, et les têtes des institutions d'élites qui veulent augmenter leur pouvoir et marge de décision (conflit d'intérêts et contrôle).

Conclusion à retenir

- Les rapports soulignent la précarité, le manque de moyens récurrents, la perte d'attractivité et la faible rémunération au sein de l'ESR ; mais proposent de créer encore plus de précarité, moins de moyens récurrents et de renforcer une rémunération par primes,
- démantèlent des statuts: "tenure track" et fin des 192h,
- accentuent toujours davantage la précarité au sein des personnels BIATSS et ITA et renforcent la pression horaire au travail,
- instaurent une politique de public management de l'université : "expérimentations" possibles, localisme (fin du CNU), mandarinat, lien direct entre évaluation et financement avec le passage de Coulhon, conseiller de Macron à l'Élysée, à la tête de l'HCERES en février 2020.

Une alternative?

- Se positionner contre un mouvement néolibéral qui vise à séparer formation et recherche et à mettre la recherche publique au profit d'intérêts privés,
- arrêter de recourir au quantitatif et à des classements fondés sur des indicateurs productivistes qui pénalisent en priorité les femmes...
- arrêter de mettre en concurrence les individu.e.s, équipes, laboratoires, disciplines, etc,
- redonner du temps aux EC avec des emplois BIATSS,
- réintégrer les services externalisés au sein de l'ESR,
- diminuer les obligations de service de 192 à 125 H eqTD max,
- exiger un plan pluriannuel de recrutement : 60 000 postes titulaires en 10 ans,
- exiger une hausse du budget de la recherche (+10 Md€ sur 10 ans),
- relever le récurrent des laboratoires à la hauteur de 2/3.

Et maintenant on fait quoi ?

État des lieux de la mobilisation :

- Une lettre ouverte adressée à MM. Petit et Macron à l'initiative d'un collectif d'enseignant.e.s-chercheur.euse.s et de chercheur.euse.s : **Recherche : Non à une loi inégalitaire** (possibilité de signer en ligne),
- 37 facs et départements, 67 laboratoires, 6 ESPE, 6 collectifs de précaires, 58 revues, 12 sociétés savantes, 32 séminaires mobilisés contre la réforme des retraites et la LPPR,
- **8 laboratoires/départements de mathématiques réunis ont proposé des motions** : l'I2M, l'UPEM (nouvellement UGE), l'IF et l'UFR IM²AG, l'UFR de maths de Rennes 1, l'UFR de mathématiques de Sorbonne Université, les UFR de mathématiques et d'informatiques de Paris Diderot, l'IMAG et le département de mathématiques de Montpellier, le MIDO (département de maths et informatique de Paris Dauphine).

Et maintenant on fait quoi ?

Et des propositions d'actions établies dans ces motions :

● Au quotidien :

- pratiquer la grève de la recherche,
- organiser une démission collective des charges administratives,
- organiser un refus collectif de l'évaluation HCERES qui aura lieu prochainement pour les unités du site lyonnais **ET** interpellier les collègues qui participent aux dispositifs d'évaluation comme l'HCERES pour leur demander de démissionner et de rendre publique leur position,
- se déclarer mobilisé.e.s dans les signatures électroniques et/ou réponses automatiques d'absence,
- rejoindre le collectif La Doua en lutte (une mailing list : Coord-Retraites-ESRlyon@douaalte.lautre.net, une page facebook : La Doua en lutte).

Et maintenant on fait quoi ?

Et des propositions d'actions établies dans ces motions :

- Actions au sein de nos instances :
 - faire voter une motion d'opposition à la LPPR dans chaque laboratoire et département,
 - organiser des actions dans les différentes instances de l'ESR, interpeller les responsables de nos tutelles, etc,
 - mandater des représentant.e.s du laboratoire et du département pour participer aux états généraux de l'ESR (1 et 2 février prochain),
 - relayer à l'échelle des composantes et du site lyonnais la mobilisation sous la forme de différentes actions,

Et maintenant on fait quoi ?

Et des propositions d'actions établies dans ces motions :

- Mais aussi :

- participer aux caisses de grèves, aux AG interprofessionnelles et intersyndicales et aux manifestations des semaines à venir contre la réforme des retraites en constituant des cortèges de l'ESR en lutte, **Pour rappel : manifestation au flambeau jeudi 23/01 à 16h30 (départ Part-Dieu Villette) et manifestation vendredi 24/01 à 11h30 au départ de Sans-souci.**
- intervenir dans l'espace public pour faire connaître nos positions et relayer les informations (médias, réseaux sociaux, conférences, universités populaires, etc.),
- interpellier les élu.e.s et les candidat.e.s aux prochaines élections (dont certain.e.s collègues responsables des travaux préparatoires à la LPPR...) en adressant un courrier type demandant le retrait de ces contre-réformes et de se positionner publiquement sur celles-ci.
- candidater à la présidence de l'HCERES à l'appel de Rogue ESR.

Remerciements

" Ne serait-ce pas aux chercheurs déjà bien établis, vous et moi, de faire diminuer la cadence et de prendre le temps de faire la synthèse de ce qui se construit dans cette activité bouillonnante ?" (Laure Saint-Raymond, le 29 mai 2018, à l'occasion de la cérémonie de réception des académicien.ne.s récemment élu.e.s)...

En tout cas, avec son alignement par le bas, tous les secteurs sont touchés. Donc il risque bien d'arriver ce qu'il craint le plus : une lutte commune de tous les secteurs : public, privé, jeunes, retraités, chômeurs ... ça pourrait bien remettre en cause bien plus que cette réforme !

Alors go ! On va mettre le zbeul !



- Merci à Emma pour les dessins : <https://emmaclit.com/2019/09/23/cest-quand-quon-arrete/>
- Sources: SNESUP-FSU, CNT FTE, INSEE, SNRTS-CGT, Sud-Education, Sud Recherche EPST, motion du laboratoire Triangle, [https://universiteouverte.org ...](https://universiteouverte.org...)