

La politique de l'emploi scientifique dans les universités : intervention de Jean-Loup Salzmann au CoNRS

Mercredi 11 juin 2014

Je tiens tout d'abord à remercier les organisateurs de m'avoir invité à intervenir lors de cette journée.

Je placerai mon intervention en mémoire de deux personnes parties trop tôt : François Kourilsky, au regard du thème de notre réunion, et Richard Descoings, car l'amphithéâtre où nous nous trouvons est le dernier endroit où je l'ai vu, avant sa disparition.

Contrairement à ce qui a été dit ce matin, les statistiques fournies par la DGRH montrent, en ce qui concerne les universités, que le nombre d'enseignants-chercheurs en activité (c'est-à-dire les personnels payés ; ETPT) a augmenté de 10% entre 2002 et 2013, soit une **progression moyenne de 1% par an**, tout comme les effectifs étudiants, même si au sein de cette période de référence le taux de progression est plus faible à partir de 2008. Les raisons sont peut-être à mettre en relation avec une évolution du contexte socio-économique : mise en place de la RGPP et aucun nouvel emploi pour l'ESR, passage aux RCE et GVT, début de la crise financière et économique mondiale et difficultés budgétaires nationales. Cette évolution nette positive est en réalité la résultante de nombreux mécanismes RH qui peuvent s'opposer quant à leurs effets et qui ne sont pas synchrones : utilisation des emplois vacants depuis passage aux RCE (non comptabilisés auparavant dans les ETPT), partiellement compensée par des gels de postes pour pallier les difficultés budgétaires dans les établissements, transformation de postes, titularisation...

Ces chiffres témoignent cependant que les universités ont su **préserver et augmenter l'emploi statutaire scientifique**.

Les responsabilités et compétences élargies leur ont donné des marges de manœuvre pour gérer leur masse salariale et développer de véritables politiques de ressources humaines ; il ressort ainsi clairement à l'échelle nationale (sans se focaliser sur telle ou telle situation difficile hyper médiatisée !) que **ces compétences ont bien été mises en œuvre avec responsabilité et efficacité** au service de l'emploi scientifique (Je n'ai pas peur de le dire : les présidents d'universités sont, de fait, globalement, de bons gestionnaires !).

Mais au-delà de leur nouvelle dimension managériale, les universités ont su **se mobiliser politiquement et collectivement très fermement** dès le passage aux RCE pour revendiquer la compensation du GVT et ne pas se résoudre à son internalisation, comme cela se serait inévitablement produit sans leur intervention. **Les revendications de la CPU en matière de GVT se sont concrétisées en 2011 par la reconnaissance de son existence – qui, rappelons-le, était niée par le Ministère – sans prise en compte toutefois dans la loi de finances et par l'élaboration d'une méthode de calcul partagée par la CPU et le Ministère**. Ce modèle est désormais utilisé pour évaluer les montants annuels du GVT solde des universités.

- Le GVT solde correspondait à 0,4% de la masse salariale avant la loi Fillon ; il correspond actuellement à 0,8% de la masse salariale, c'est-à-dire un montant de **60 millions d'euros annuels supplémentaires de dépenses salariales** pour les universités (à titre de comparaison, celui du CNRS est estimé à 10-12 millions d'euros).

- Le GVT a fait l'objet de compensations par le Ministère, mais toujours partiellement. Ces mesures ont néanmoins contribué au maintien de l'emploi scientifique titulaire.
- Depuis 2012, le mécanisme de compensation s'est dégradé (baisse du pourcentage de compensation, absence de mise en base dans la masse salariale) et commence à poser de sérieux problèmes. **C'est pourquoi, compte tenu de son impact direct et significatif sur les politiques d'emplois, la CPU fait toujours du GVT sa priorité dans le cadre des négociations budgétaires !** L'internaliser reviendrait donc à renoncer.

De même, **la CPU a anticipé la problématique du CAS pension** et a obtenu une compensation intégrale des importants montants financiers résultant de la forte augmentation du taux ces dernières années. Elle s'est également mobilisée pour que le CAS pension des 8400 titularisations « Tron-Sauvadet » (pour la période 2013-2016) soit pris en charge par l'Etat. **Des personnels BIATSS contractuels ont ainsi pu être titularisés sur des postes de fonctionnaires créés pour l'occasion, à coût constant pour les établissements et surtout sans utiliser de supports occupés (et libérés) par des titulaires, le ministère s'engageant à revoir les plafonds d'emploi si nécessaire.** Car, **la CPU est très concernée par la problématique de l'emploi contractuel.** Le nombre de personnels contractuels a augmenté fortement ces dernières années et continue de croître. Cette situation résulte du développement des nombreux appels à projets compétitifs locaux, régionaux, nationaux et européens. Les unités de recherche se sont avérées très performantes pour obtenir des ressources propres par ces dispositifs. Elles ont ainsi généré un surcroît d'activité de recherche qui ne peut être assuré par les titulaires et ont donc nécessairement recours à des emplois non permanents.

- Cette nouvelle configuration pose évidemment la question de la GRH de ces emplois non permanents (renouvellement des personnels, pérennisation des compétences stratégiques, coexistence d'emplois titulaires et contractuels dans les mêmes unités, répartition des compétences, etc...) qui n'ont pas vocation à être titularisés et qui s'imposent structurellement dans le paysage de l'ESR : ils sont induits par l'activité des titulaires, quel que soit leur nombre !
- C'est tout le modèle actuel qui est aujourd'hui questionné : d'une activité scientifique très majoritairement réalisée par des titulaires avec des subventions récurrentes qui a été progressivement remplacé par une activité assurée plus significativement par des non permanents sur des financements issus majoritairement d'appels à projets.
- Pour limiter et essayer de maîtriser cette évolution, il faut reconsidérer le seul levier disponible au plan national, c'est-à-dire le rôle et la fonction de l'ANR dans le paysage national. Sans apporter de réponse sérieuse à la question de l'emploi permanent, la réaffectation de tout ou partie des financements de l'ANR pourrait améliorer sensiblement les budgets des universités et organismes (notamment en couvrant mieux les frais de structure induits par les autres financements), et réorienterait les efforts des chercheurs et enseignants-chercheurs vers les appels à projets européens vis-à-vis desquels la France n'est pas assez performante.

Ce rapide tour d'horizon ne couvre qu'une partie de l'emploi scientifique de notre pays, ceux qui sont de la responsabilité directe des universités, lieu où est produit la majorité de notre recherche. Il est donc nécessaire d'assortir cet examen de la situation de l'emploi

scientifique en université d'une réflexion plus globale, associant tous les organismes de recherche, et je me félicite que le CoNRS se soit saisi de cette question.