

ANNEXE 2

Texte de synthèse du groupe de travail n° 3 du Conseil scientifique « Reconnaissance et amélioration des carrières des personnels de la recherche publique »

PERIMETRE DE LA REFLEXION

Les réflexions et propositions contenues dans ce document touchent à la question de la reconnaissance et de l'amélioration des carrières pour l'ensemble des personnels de la recherche publique. De ce fait, elles ne se limitent pas aux seuls corps de fonctionnaires dont le cœur de métier est de faire de la recherche (chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs de recherche) même si une grande partie des propositions se concentrent logiquement sur ces corps ; les réflexions du groupe de travail prennent également en compte l'ensemble des corps qui ont une activité d'appui à la recherche, que ce soit au niveau des unités de base de la recherche (équipes, unités), au niveau des infrastructures des centres de recherche (plate formes et plateaux techniques, biobanques, unités de service gérant des bases de données cliniques et/ou épidémiologiques,...) ou au niveau des services administratifs des EPST et des Universités. Les corps concernés vont concrètement des corps de techniciens à celui des ingénieurs d'études en y incluant les BIATSS des établissements universitaires ainsi que les ingénieurs de recherche occupant des fonctions administratives ou de transfert (valorisation, communication).

Par ailleurs, dans la mesure où la question de l'amélioration des carrières est indissociable de celle des voies d'entrée dans les métiers de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR), le groupe de travail a fait le choix d'inclure dans sa réflexion la question des personnels contractuels (vacataires, CDD) dont le nombre s'est fortement accru ces dernières années, particulièrement à l'Inserm puisqu'ils représentaient en 2011 (source : bilan social de l'Inserm) 42% des effectifs, soit 3 561 personnes physiques.

METHODE DE TRAVAIL

Le groupe de travail a construit sa réflexion à partir de trois sources d'information : les différents documents et réflexions suscités par les Assises Nationales de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ; la synthèse réalisée par Bernard Jégou (Président du Conseil scientifique sortant) à partir des remontées Inserm à ces mêmes Assises ; enfin l'expérience personnelle des différents membres du groupe dans sa diversité qui a nourri des débats souvent animés mais, in fine, très productifs. Après plusieurs mois de travail, le groupe a présenté ses propositions au Conseil scientifique courant février. Celles-ci ont été discutées en séance plénière au cours de deux réunions du Conseil, le 8 mars et le 3 avril 2013. Le document intitulé « Propositions du Conseil scientifique pour la reconnaissance et l'amélioration des carrières des personnels de la recherche publique dans les champs biologie-santé » présente l'ensemble des recommandations prioritaires qui ont fait l'objet d'un large consensus à l'issue de ces deux réunions. Le présent document inclut les analyses plus détaillées conduites par le groupe de travail sur chacun des points abordés dans les recommandations et qui en sous-tendent l'argumentation.

POURQUOI EST-IL INDISPENSABLE AUJOURD'HUI D'AMELIORER LES CARRIERES ?

Comme l'exprime très justement Bernard Jégou dans sa synthèse des contributions Inserm aux Assises Nationales de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, les recherches conduites à l'Inserm et plus largement dans l'ensemble du périmètre des recherches en sciences de la vie et de la santé représentent un enjeu stratégique par rapport à des questions de santé publique qui suscitent intérêt et inquiétudes tant de la part de la société civile que des pouvoirs publics : vieillissement de la population, émergence/réémergence de maladies infectieuses, problème croissant des pathologies ayant un caractère de chronicité, impact sanitaire des pollutions de l'environnement et des changements globaux, persistance des inégalités sociales de santé, augmentation de l'incidence de certains cancers, de l'obésité et plus généralement des maladies liées aux modes de vie.

Pour faire face à ces défis redoutables, la recherche conduite à l'Inserm et dans l'ensemble du champ de la santé doit rester de haut niveau, pluridisciplinaire et ouverte aux questions de société. Or cette ambition est incompatible avec des carrières mal rémunérées, peu ou insuffisamment valorisées (l'un ne va pas sans l'autre) alors que l'investissement éducatif consenti par les candidats pour parvenir au seuil des carrières offertes par l'ESR est, par définition, très élevé : Bac + 12 à 16 pour espérer être Chargé de recherche dans un EPST (CR) ou

Maître de Conférences des Universités (MCU), Bac + 8 à 12 pour espérer être Ingénieur de recherche (IR), Bac + 5 à 8 pour espérer être Ingénieur d'études (IE) et ainsi de suite. Le tarissement du flux des étudiants les plus prometteurs (ou les mieux armés) pour des carrières de chercheurs et d'enseignants-chercheurs est d'ores et déjà une réalité, particulièrement dans les filières scientifiques. Toutes les personnes investies dans des enseignements universitaires le constatent quotidiennement : ce sont le plus souvent les Masters professionnels qui sont préférés par les étudiants à fort potentiel au détriment des Masters « recherche ».

COMMENT RESTAURER L'ATTRACTIVITE DES CARRIERES DE L'ESR ?

Dans le prolongement des constats qui figurent dans le rapport de synthèse de Bernard Jégou, le Conseil scientifique considère que la revalorisation de l'ensemble des carrières des personnels de l'ESR est une priorité si l'on veut maintenir l'attractivité des carrières de la recherche publique et conserver, in fine, un recrutement de qualité aux différents niveaux de qualification et d'expérience requis. De ce point de vue, si le statut de fonctionnaire reste un paramètre non négligeable de l'attractivité des carrières (donc à préserver)¹, il ne se suffit plus à lui-même comme en témoigne le fait que de nombreux jeunes diplômés de niveau Master (notamment en sciences) se détournent des métiers de la recherche publique pour s'engager dans des filières professionnelles offrant des débouchés à plus court terme et avec de meilleures rémunérations. Cette désaffection devient même sensible aujourd'hui à l'entrée des cursus universitaires des filières scientifiques. Une récente note d'information du MESR (août 2012) indique qu'en 2008, 43% seulement des bacheliers en section S ont opté pour des études scientifiques (licence, prépas, IUT, STS) ; ils étaient encore 61% en 1996. Cette véritable hémorragie s'opère au profit des cursus en management, commerce, marketing et finance.

Pour être réelle, l'amélioration des carrières doit s'effectuer sur ses trois versants, à savoir : les débuts de carrière, leur déroulement ultérieur en termes de fluidité et de mobilités professionnelles, et enfin les fins de carrière qui deviennent également un enjeu majeur avec les réformes successives des retraites qui finissent par induire un allongement significatif des durées moyennes d'activité.

Première direction d'action : Améliorer les débuts de carrière

- **1^{er} aspect : améliorer les conditions d'entrée dans la carrière de chercheur et/ou d'enseignant-chercheur en sécurisant autant que possible les parcours post-doctoraux**

C'est le plus souvent l'absence de visibilité du cursus post-doctoral couplée à la durée possiblement indéterminée de cette période de professionnalisation qui décourage une fraction des docteurs les plus prometteurs et les poussent à trouver des débouchés plus sûrs et mieux rémunérés hors recherche. En effet, l'obtention de la thèse ouvre généralement sur une période post doctorale plus ou moins longue avant l'intégration hypothétique dans un laboratoire ou un établissement d'enseignement supérieur comme CR ou MCU statutaire (3 à 7 ans, voire plus, de période postdoctorale). Cette période est marquée par le manque de perspectives claires (enchaînement de CDD ou de contrats/bourses postdoctorales à l'étranger sur des durées qui peuvent aller jusqu'à une dizaine d'années) ; parallèlement, les possibilités d'intégration à un niveau convenable dans le secteur privé sont faibles du fait notamment de la non reconnaissance du grade de docteur dans la plupart des conventions collectives ainsi d'ailleurs que dans la haute fonction publique hors recherche. Cet état de fait compromet sérieusement toute possibilité de réorientation hors recherche publique durant le déroulement de la période postdoctorale.

S'agissant du management des périodes post-doctorales, le Conseil scientifique a la conviction que la formule du CDD conserve sa justification à la condition expresse de veiller au respect des règles suivantes :

- Le contrat postdoctoral (d'une durée généralement comprise entre 18 et 36 mois) doit intégrer des objectifs professionnels (notamment en termes de calendrier d'avancement du projet de recherche et des publications associées), progressifs en fonction du temps et négociés entre le post-doctorant et son responsable ;

¹ en termes d'indépendance, d'autonomie et de stabilité personnelles (constat à modérer pour les personnels ingénieurs et techniciens s'agissant de l'autonomie) ; au plan collectif, ce statut est perçu comme étant le garant de l'indépendance, de la créativité et de la qualité de la recherche publique.

- La première période de 18 mois (correspondant généralement à la moitié de la durée du contrat) doit être calibrée (et gérée) en sorte que le laboratoire d'accueil et le responsables du post-doctorant puissent statuer, à l'issue de cette première période, sur le devenir du candidat du point de vue d'une éventuelle présentation à un concours de recrutement (CR ou MCU) à l'horizon de la fin du contrat ou pour une réorientation éventuelle vers d'autres débouchés professionnels (dans ou hors recherche) ;
- Sans remettre en cause le principe de la liberté de candidature, les Directeurs d'unités et les chefs d'équipes doivent pleinement jouer leur rôle d'orientation et de conseil auprès des post-doctorants pour la présentation aux concours CR ou MCU dans l'intérêt du candidat lui-même : stratégie de présentation, opportunité d'une présentation simultanée devant plusieurs commissions, etc...) ;
- Il serait d'ailleurs souhaitable que ce rôle d'encadrement et de conseil aux post-doctorants soit pleinement intégré au processus d'évaluation des Directeurs de recherche (DR) ;
- Sur un plan plus général, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche serait dans son rôle en définissant une Charte du post-doctorant (comme il existe déjà une Charte du doctorant) et en recommandant, dans ce cadre, l'adoption d'un contrat-type pour tous les engagements de post-doctorants visant à renforcer le suivi scientifique de la période postdoctorale et mettant en exergue ces notions d'objectifs professionnels et de stratégie de débouchés, quelles que soient par ailleurs les sources de financement de ces contrats ; cette recommandation rejoint la proposition 53 énoncée par le Comité de pilotage des Assises nationales, à savoir : « Etablir une charte concernant les post-docs dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, en prenant en compte les différences entre les secteurs disciplinaires, pour éviter la précarisation tardive des post-docs ». Et le Comité de pilotage enfonce le clou toujours dans la même proposition : « Analyser de manière approfondie, en mobilisant l'expertise du CNU et du CoNRS, les pratiques disciplinaires qui accroissent le nombre de jeunes chercheurs en situation de précarité » ;
- L'Inserm de son côté pourrait établir un livret du post-doctorant et du jeune chercheur synthétisant les recommandations ci-dessus et donnant aux candidats une idée assez précise des déroulements de parcours attendus et des bonnes pratiques à encourager de part et d'autre (côté post-doc comme côté encadrant).

Aux yeux du Conseil scientifique, le principe essentiel à conserver présent à l'esprit pour le management des périodes post-doctorales est celui de la qualité de l'encadrement du post-doctorant dans le cadre de son CDD en partant du postulat qu'un post-doctorant bien encadré progressera nécessairement plus vite dans la réalisation de son activité de recherche et l'élaboration de ses projets de publication qu'un post-doctorant plus ou moins livré à lui-même...

Au-delà du bon management des CDD postdoctoraux, le groupe s'est posé la question des moyens d'inverser la tendance actuelle qui voit l'allongement des périodes postdoctorales. Première condition aux yeux du groupe : maintenir la distinction CR1 – CR2, ces derniers devant idéalement être recrutés au plus près de la thèse (c'est-à-dire de fait à 3-4 ans de la thèse en biologie-santé). Or dans son rapport, Bernard Jégou relève que l'âge moyen au recrutement des CR2 à l'Inserm a reculé de 3,6 ans entre 2002 et 2011, passant de 30,6 ans à 34,2 ans ce qui constitue un recul significatif sur une période de moins de 10 ans. Les chiffres pour les CR1 sont respectivement de 35,7 ans et de 36,9 ans.

Si le maintien de la distinction CR2-CR1 semble donc une condition nécessaire, elle n'est pas - au vu de ces chiffres - une condition suffisante pour endiguer le recul de l'âge moyen au recrutement. Cette évolution défavorable pose deux questions : celle de la répartition des postes offerts au recrutement entre les deux classes de CR ; celle, en parallèle, des critères de recrutement effectivement mis en œuvre par les CSS dans la procédure des concours CR.

Sur le premier point, le groupe fait sienne la recommandation du rapport Jégou qui préconise le retour à la clé de répartition 60%/40% respectivement pour l'affichage des postes CR2/CR1 afin de tenir compte de la pression de sélection dans les CSS, en générale plus forte pour les CR2 que pour les CR1. Au bout de quelques années, cette

clé de répartition pourra évoluer en fonction de l'évolution des taux de pression constatés respectivement aux concours CR2 et CR1.

Sur le deuxième point, le groupe préconise l'utilisation de critères de qualification gradués et raisonnables, en particulier pour les CR2, tout en étant bien conscient des difficultés concrètes auxquelles les Commissions scientifiques sont confrontées du fait des taux de pression aux concours CR. Il n'en reste pas moins que le fait de pouvoir recruter les CR2 à 4 ans de la thèse sauf exception constitue un objectif souhaitable (donc revenir à un âge moyen au recrutement de 31 ans). Il faudrait pouvoir moduler en conséquence les exigences requises en termes de publications et de séjours à l'étranger. Cela impliquerait de la part des jurys de concours dans les commissions de raisonner autant sur le potentiel manifesté par le candidat (projets, perspectives de développement des pistes de recherche initiées) que sur ses acquis au jour de l'audition (liste de publications). Or au niveau des pratiques de recrutement des commissions scientifiques et compte tenu des taux de pression aux concours CR2, on observe parfois des tentations de surenchère. Ces tentations sont compréhensibles mais elles deviennent contre productives lorsque, dans certains cas, on en vient à appliquer à de futurs CR2 des critères de recrutement propres aux concours DR.

Aux yeux du groupe de réflexion du Conseil et bien qu'il soit conscient que le sujet déborde largement la question des carrières, il semble important de réfléchir à une meilleure discrimination des critères de recrutement respectifs des CR2, CR1 et DR. L'horizon d'un CR2 est celui d'un approfondissement du métier de chercheur dans le cadre d'une équipe. Cet horizon n'exclut pas la prise d'autonomie mais le processus ne peut être que progressif. Pour un CR1, son horizon naturel est la prise progressive d'autonomie et un investissement croissant dans des activités de co-encadrement de thèses et d'activités de recherche, étapes préalables à une candidature DR. En aucun cas, les critères de recrutement propres aux DR (capacité à manager une équipe et à gérer sur plusieurs années un programme de recherche dans l'ensemble de ses dimensions) ne devraient être mobilisés par les jurys d'admission pour sélectionner des CR.

- **2^{ème} aspect : améliorer la rémunération des débuts de carrière**

Cet objectif de revalorisation des débuts de carrière semble d'autant plus urgent que les recrutements sont, dans l'état actuel, plus tardifs.

Pour les carrières « chercheurs »

- Mieux rémunérer les CR entrants. Plusieurs modalités pratiques sont envisageables : supprimer les premiers échelons, comptabiliser la durée de préparation de la thèse et les années de post-doctorat comme des années de service effectif pour l'Etat, instaurer un quota d'échelons accélérés réservé aux CR entrants,... Ces mesures pourraient être couplées avec la proposition du rapport Jégou : « une dotation de type « starting package » attribuées à tous les CR nouvellement recrutés » pour améliorer leur environnement professionnel. Pour le groupe il semble important de coupler cet effort de revalorisation salariale avec des actions visant à améliorer l'environnement social des nouveaux recrutés : prime d'installation et aides au logement notamment mais aussi aides à l'accès à des systèmes de garde (crèches, autres dispositifs) pour les jeunes recruté(e)s avec enfants.

Pour les carrières d'ingénieurs et de techniciens

- Il semble indispensable d'améliorer significativement les débuts de carrière des Adjoints techniques de la recherche (la moitié gagne moins de 1300 euros mensuels dans beaucoup d'EPST), des Techniciens et des Assistants – Ingénieurs par divers moyens : réévaluation des premiers échelons, échelons accélérés, aides sociales, prime à l'installation et/ou caution sur les baux locatifs, notamment dans les zones urbaines où les loyers sont élevés. Sur ce dernier point, plusieurs contributions déposées aux Assises nationales soulignent le fait qu'une fraction significative des techniciens opte pour une mutation en province (et finissent par l'obtenir) pour échapper au coût de la vie objectivement trop élevé en Ile-de-France et dans les grandes métropoles régionales en regard de leurs salaires. S'il est vrai que le nouvel espace statutaire de la catégorie B (NES) a relevé le niveau indiciaire des premiers échelons des techniciens de classe normale, cette réévaluation demeure très modeste (12 points d'indice) et surtout, elle se fait au détriment de la fluidité de carrière des techniciens (allongement significatif du temps de parcours entre le 1^{er} échelon et l'échelon terminal du corps qui passe de 25 ans à 33 ans).

A noter que sur cette question de la revalorisation des débuts de carrière, le Comité de pilotage des Assises nationales, dans le cadre de son atelier 2 (« Donner une nouvelle ambition à la recherche »), rejoint totalement les analyses précédentes en faisant la proposition suivante : Proposition 49 : « Revaloriser les carrières des chercheurs et enseignants-chercheurs en début de carrière ».

Deuxième direction d'action : Améliorer la fluidité et la mobilité des carrières

Ce thème de la fluidité et de la mobilité est très présent dans les contributions déposées aux Assises. De fait, il peut constituer un élément important de l'attractivité des carrières : en effet, l'enjeu ici est de permettre aux différents métiers de la recherche de connaître des progressions de carrières à la fois plus fluides (pour maintenir la motivation) et plus mobiles (pour faciliter les changements d'orientation et/ou d'environnement).

La question de la fluidité des carrières s'avère particulièrement aigue pour les corps de techniciens et d'ingénieurs². Beaucoup d'IT rencontrent en effet des problèmes de stagnation de carrières et ce, assez précocement dans leur cursus. C'est notamment le cas des ingénieurs et des techniciens de statut universitaire (BIATSS). Mais ce problème de stagnation touche aussi les IT des EPST en dépit des efforts réalisés par certaines directions des personnels (CNRS et Inserm notamment) depuis plusieurs années pour essayer de débloquer les carrières en dégageant davantage de postes aux changements de grade et de corps et aux concours internes.

Cette situation est d'autant plus dommageable que comme pour les chercheurs, les ingénieurs et techniciens sont poussés, dans les laboratoires comme sur les plates-formes, à davantage de productivité (pression des contrats à obtenir et/ou à réaliser) et doivent maîtriser des techniques de plus en plus sophistiquées tout en voyant leur charge de formation augmenter avec la succession rapide de personnels précaires (qu'il faut former, au fur et à mesure de leur turn-over, à la maîtrise des outils techniques du labo). Or à la différence des chercheurs, les ingénieurs et les techniciens n'ont que très rarement accès, en contrepartie de leur surcroît d'investissement, aux gratifications morales et symboliques (avec parfois des retombées pécuniaires) qui forment le support motivationnel de la vie des chercheurs : reconnaissance des pairs, signature d'articles en bonne position, invitation comme intervenant dans des colloques, invitation à donner des enseignements dans des universités étrangères, obtention de prix scientifiques,... Cet état de fait est source de frustrations et de démotivation même s'il est partiellement compensé par l'existence d'un régime indemnitaire plus favorable que celui des chercheurs. C'est pourquoi le groupe considère que l'amélioration globale du déroulement de carrière des ITA constitue une priorité, d'autant que les volets méthodologiques et technologiques des recherches en sciences de la vie et de la santé deviennent de plus en plus importants et constituent aujourd'hui un élément majeur de la qualité des recherches entreprises dans ces domaines³.

Sur un plan concret, il serait utile de réexaminer, pour l'ensemble des corps et des grades d'IT, les conditions d'ancienneté requises pour pouvoir prétendre à des changements de grade, de corps ou de présentation aux divers concours internes et externes. L'idée générale ici serait de réduire les exigences requises pour être statutairement « promu » au grade ou au corps immédiatement supérieur ou « recevable » au concours correspondant (notamment en termes de durée antérieure d'activité) chaque fois qu'il apparaît que les règles existantes sont sources de blocage de carrière. Il s'agit également, par ce biais, de tenir compte de la variété des parcours et aussi de leurs ruptures pour événements familiaux (point important pour l'égalité hommes/femmes vis-à-vis des possibilités de recrutement et de promotion).

Sur les aspects mobilité, il serait utile de réfléchir aux possibilités de restaurer et/ou d'accroître les passerelles entre les différents métiers de la recherche, en particulier entre les corps de chercheurs et d'ingénieurs. Compte tenu de l'importance prise par les aspects de développement technologique en biologie et en biomédecine notamment (et de leur dimension « inventive »), des chercheurs peuvent être tentés, à un moment donné de leur carrière, de s'orienter vers des fonctions d'ingénieur mais ils en sont dissuadés du fait de l'absence de passerelle statutaire avec le corps des ingénieurs de recherche. Inversement, dans certains domaines (bioinformatique, ingénierie des connaissances et du traitement des données notamment), on voit des

² Les chercheurs ne rencontrent ce problème de fluidité de carrière que plus tardivement, au moment du recrutement en DR, et au stade suivant, à la demande de promotion en DR1.

³ A cet égard le groupe fait le constat peu encourageant que la récente refonte des grilles indiciaires du corps des techniciens liée à la réforme dite « du nouvel espace statutaire de la catégorie B » (NES) aggrave la situation au lieu de l'améliorer (cf. ci-après

ingénieurs devenir responsables d'équipes de recherche. La plupart cependant renoncent à intégrer le corps des CR car, indépendamment de la disparition de fait des anciens concours passerelles IR > CR, cela se traduirait pour eux par une perte de salaire (du fait de l'écart des régimes indemnitaires). Une mise à plat de ce problème semble indispensable aujourd'hui afin de voir quelles procédures de concours et quelles solutions techniques seraient envisageables pour faciliter les passages dans les deux sens sans pertes de salaire de part et d'autre et à un coût budgétaire maîtrisé.

Il serait également utile de développer les passerelles entre chercheurs et enseignants-chercheurs dans des proportions plus importantes qu'aujourd'hui afin de favoriser les mobilités de part et d'autre. Côté enseignants-chercheurs, cet objectif suppose la mise en place d'allègements de service pour celles et ceux qui veulent amplifier leur investissement dans des activités de recherche. Il pourrait également être envisagé d'augmenter le quota de Congés pour Recherche ou Conversion Thématique (CRCT), dispositif permettant aux Professeurs et Maîtres de Conférences de mener à bien un investissement plein-temps dans une activité de recherche ou une reconversion thématique. C'est d'ailleurs une des recommandations récentes de la Commission Permanente du Conseil National des Universités (CP-CNU). Côté chercheurs, il faudrait veiller à ce que l'investissement plus important de certains CR et DR dans des activités d'enseignement universitaire n'entraînent pas de répercussions négatives sur l'évaluation de leurs activités par les Commissions scientifiques. Cela renvoie à la question de l'évaluation multi-facettes évoquées un peu plus loin dans ce texte, dans la même optique que le rapport Jégou. Mais in fine, l'accroissement de ce type de mobilité suppose l'engagement des institutions elles-mêmes : Universités et EPST. A cet égard, on pourrait imaginer que les contrats de politique de sites qui impliquent obligatoirement ces partenaires institutionnels intègrent, chaque fois que possible, un volet « mobilités bilatérales » (assorti d'une sorte de mécanisme de compensation des mises à disposition envisagées de part et d'autre).

S'agissant de la mobilité thématique et/ou géographique des personnels de recherche, le groupe fait le constat que les règles actuelles d'avancement et de promotion ne favorisent pas, sauf exceptions, la diversité des parcours de recherche qui est pourtant un élément de la créativité et de la diversité de la recherche publique : changement de thématiques de recherche, passages par la recherche privée, poursuite de la carrière à l'étranger, investissement dans des activités d'expertise, de valorisation, de médiation scientifique,... Au niveau des critères d'évaluation des chercheurs dans les CSS, les mobilités successives (géographiques ou thématiques) devraient être considérées, a priori, comme des éléments positifs même s'ils se traduisent logiquement par un dossier de publications moins conséquent au plan quantitatif que celui des chercheurs qui restent attachés, sur une longue période, au même sujet de recherche. Il devrait en aller de même s'agissant des chercheurs qui s'investissent dans des activités d'expertise et/ou de valorisation d'intérêt public (expertise collective, participation à des instances publiques d'évaluation des risques, etc...). Ces considérations rejoignent les préconisations du rapport Jégou qui écrit à cet égard : « L'exigence d'une évaluation de toutes les facettes d'activité de l'ensemble des personnels travaillant dans les laboratoires et établissements de recherche est donc très forte et nécessite des adaptations majeures ».

Sur la question précise des passages dans le privé (par détachement ou mise en disponibilité), des contributions déposées aux Assises militent pour que le temps passé en recherche privée soit comptabilisé en termes d'ancienneté dans le corps et le grade de départ afin de faciliter le retour du chercheur au sein de son organisme d'origine, ce qui est rarement le cas aujourd'hui. Cette proposition semble raisonnable et utile.

Troisième direction d'action : Améliorer les fins de carrière

Avec l'allongement des durées d'activité induit par les réformes successives des retraites, la revalorisation des fins de carrière devient également un enjeu majeur. Il s'agit de maintenir la motivation de personnels de recherche expérimentés qui sont en position de transmettre une expérience et des savoir-faire précieux pour la qualité et la continuité des activités scientifiques et techniques des unités de base de la recherche (équipes, unités). Comme on va le voir ci-dessous, cette question revêt une acuité particulière pour les CR1.

Pour les fins de carrière « chercheurs »

S'agissant du corps des CR, il semble indispensable d'améliorer les fins de carrière des CR1. En effet, il existe de nombreux CR1 qui, tout en étant de bons chercheurs, n'ont pu concourir à la promotion en DR avec des chances raisonnables de succès pour des raisons diverses : chercheurs dans des domaines minoritaires ou travaillant à l'interface de plusieurs domaines, d'où un accès à des publications à fort impact limité ou difficile ; laboratoire

d'exercice de taille limitée rendant les collaborations nationales et internationales plus difficiles ; disciplines orphelines en France d'où un handicap majeur au niveau de l'évaluation par la Commission scientifique de rattachement ; cursus atypiques, etc... En l'état actuel de leur grille indiciaire, ces CR1 vont connaître une stagnation salariale dès 45-50 ans et ce, jusqu'à leur départ en retraite.

Techniquement, la revalorisation des fins de carrière des CR1 peut revêtir deux formes : un allongement de leur grille indiciaire jusqu'à l'échelle lettre ou bien la création d'un grade de CR de classe exceptionnelle dont la grille indiciaire pourrait correspondre à celle des Maîtres de conférences hors classe. Si c'est la deuxième solution qui est adoptée, il faudra veiller à ce que ce nouveau grade représente, à l'issue de sa montée en charge, un pourcentage suffisant de l'effectif complet du corps (au moins 15 % à l'Inserm) si l'on veut vraiment qu'il ait un réel effet de déblocage des carrières des CR1.

L'amélioration de la fin de carrière serait également profitable aux CR1 ayant fait le choix assez tôt d'évoluer vers des fonctions d'appui à la recherche (programmation, évaluation, valorisation dans les structures administratives des EPST). A l'heure actuelle ces CR1 ont un déroulement de carrière relativement difficile car les possibilités de promotion dans le corps des DR sont très limitées au niveau de la Commission d'administration de la recherche de l'Inserm (CAR) ainsi que dans les commissions équivalentes des autres EPST ; pour mémoire, l'âge moyen de promotion dans le corps des DR est de 57,8 ans pour les ressortissants de la CAR contre 44,3 pour les ressortissants des CSS).

Le nombre de CR bloqués au dernier échelon de leur grade est significatif à l'Inserm. Selon le dernier bilan social (2011), 21,63% des CR ont perçu en 2011 la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA), dispositif qui est versé à tous les fonctionnaires bloqués depuis plus de 3 ans au dernier échelon de leur grade. Si on rapporte ce pourcentage non pas à l'effectif entier du corps mais à celui des CR1 de plus de 50 ans, il est vraisemblable que la proportion de CR1 bloqués au dernier échelon de leur grade doit avoisiner dans cette classe d'âge les 60 %. On peut relever que la revendication d'une amélioration des fins de carrière pour les CR est une proposition omniprésente dans l'ensemble des contributions déposées aux Assises. Elle est reprise dans le rapport Jégou dans les termes suivants : « La création d'un grade de CR « Hors classe » réclamée à tous niveaux depuis au moins deux décennies constituerait un élément de cette revalorisation dans la mesure où il permettrait à certains des nombreux CR1 bloqués en fin de carrière d'accéder à une promotion ».

Le problème du blocage des carrières n'est pas une exclusivité des CR1. Il touche aussi les DR dans des proportions plus importantes qu'on peut le supposer a priori. Ainsi, dans le bilan social 2011 de l'Inserm, on relève que 24,60% des DR (soit près du quart du corps) ont perçu la GIPA et sont donc bloqués depuis plus de 3 ans au dernier échelon de leur grade. Il faut avoir présent à l'esprit que les promotions des DR2 en DR1 puis, pour un faible pourcentage du corps, en DRCE sont très sélectives. En 2011 à l'Inserm on comptait environ 1 DR1 pour 3 DR2 et 1 DRCE pour 5,4 DR1 et 16 DR2. Compte tenu de ces chiffres et pour améliorer les fins de carrière des DR, le groupe recommande d'étudier la possibilité de prolonger l'actuelle grille indiciaire des DR2 et des DR1 dans l'échelle lettre.

Dernier point : la question de l'amélioration des fins de carrière des chercheurs revêt une acuité particulière pour les femmes en référence à la question de la parité. En effet, si au niveau du recrutement des CR, la parité est aujourd'hui atteinte, voire légèrement dépassée à l'Inserm au niveau des recrutements (52,47% de CR femmes en 2011 contre 47,53 d'hommes ; source : bilan social), la situation se dégrade très nettement au niveau du recrutement en DR2 et plus encore, au niveau des promotions en DR1 et en DRCE. On comptait globalement à l'Inserm en 2011 61,07% de DR hommes contre 38,93 de DR femmes. L'écart se creuse au niveau des DR1 (65,20% d'hommes) et pose réellement question au niveau des DRCE (78,95% d'hommes). Indépendamment des facteurs potentiellement en cause (moindre nombre de candidatures féminines, modalités d'évaluation des dossiers de promotion des chercheurs par les Commissions scientifiques, questions que ne sont pas du ressort de ce groupe), ces disparités hommes/femmes dans les progressions de carrière des DR n'en soulignent pas moins l'importance des revalorisations de fins de carrière pour tous mais particulièrement pour les femmes DR d'autant que ce sont elles également qui ont souvent les carrières les plus incomplètes avec, in fine, des droits à la retraite amputés.

A noter que le Conseil scientifique sortant (cf. Lettre n° 8 du Conseil Scientifique : <http://extranet.inserm.fr/conseil-scientifique>) a conduit une réflexion très approfondie sur la question plus générale de la parité à l'Inserm. Parmi les constats établis par le précédent Cs, il ressort que pour les DR comme

pour les CR1, CR2 ainsi que pour les concours internes des ITA (IE, IR), la proportion de femmes admises est inférieure à la proportion de femmes candidates suggérant que pour tous ces corps les chances d'être recrutés sont supérieures pour les hommes (analyse des années 2005 à 2011). Outre le poids des habitudes socioculturelles, l'hypothèse la plus probable est que les femmes se sous-évaluent et s'autocensurent beaucoup plus que les hommes lorsqu'elles pourraient briguer une promotion. D'autre part, certains appels d'offre (tels Avenir/Atip, ANR jeunes chercheurs) visent de jeunes scientifiques, à une époque où les contraintes familiales sont les plus fortes (maternité(s), enfants en bas âge). A la suite de cette étude, le Cs précédent a émis un certain nombre de recommandations intéressantes mais qui dépassent strictement le thème des carrières envisagé ici pour embrasser l'ensemble des questions relatives à l'évaluation des chercheurs. C'est pourquoi les conclusions de ce travail devraient être logiquement reprises pour « suites à donner » par le groupe « évaluation » qui devrait démarrer sa réflexion dans les toutes prochaines semaines.

Pour les carrières « ingénieurs et techniciens »

La question de la revalorisation des fins de carrière se pose également pour les ingénieurs et les techniciens. S'agissant des techniciens qui ont été inclus dans la réforme dite « du nouvel espace statutaire de la catégorie B » (NES), si leurs grilles indiciaires ont été effectivement allongées (on passe ainsi de l'indice terminal 514 pour les techniciens de classe exceptionnelle à l'indice 562 dans la nouvelle grille) c'est au prix d'un accroissement significatif du nombre total d'échelons à parcourir et donc d'un allongement corrélatif de la durée de progression dans la carrière. Autrement dit, l'amélioration de la fin de carrière reste hypothétique dans la mesure où elle se fait clairement au détriment de la fluidité globale des carrières de techniciens. Pour le groupe et le Conseil scientifique, c'est un point de la réforme NES qui devra être obligatoirement revu pour les personnels de l'ESR. En effet, dans l'état actuel des textes, la réforme NES n'apporte pas de réelles améliorations pour les fins de carrière des techniciens.

En ce qui concerne les corps d'ingénieurs, des progrès ont été réalisés ces dernières années avec la création d'une hors classe pour les ingénieurs d'études (IEHC), ce qui a permis de débloquent partiellement les fins de carrière des IE 1. En revanche, pour les ingénieurs de recherche, les grilles indiciaires n'ont pas été réaménagées depuis la création de la hors classe des IE. Cet état de fait a créé tout d'abord des anomalies dans les logiques de promotion : un IE1 en milieu de carrière qui remplit les conditions d'ancienneté a aujourd'hui davantage intérêt à solliciter de la Commission Administrative Paritaire des IE sa promotion en IEHC plutôt que de concourir à un concours d'IR ou de solliciter son passage au choix dans ce corps. En effet, l'échelon terminal d'un IEHC est sensiblement plus élevé que l'échelon terminal d'un IR2. Ensuite, le phénomène global de blocage en fin de carrière s'observe également pour les IR même s'il est moins marqué que dans les corps de chercheurs, notamment en raison de départs à la retraite globalement moins tardifs (12,3% du corps des IR a perçu la GIPA en 2011, ce qui est loin d'être négligeable). Enfin, dans certaines branches professionnelles propres aux IR (notamment la BAP J d'administration de la recherche), les EPST ont de plus en plus de mal à recruter et à fidéliser des cadres expérimentés compte tenu de la concurrence exercée pour ces fonctions par le secteur privé mais aussi par les administrations territoriales qui offrent des rémunérations sensiblement supérieures aux grilles des IR. Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, le groupe et le Conseil scientifique recommandent d'étudier la possibilité de prolonger les grilles indiciaires des trois grades d'IR.

La question du niveau des retraites

La question du niveau des retraites dans l'ESR mérite d'être évoquée ici car elle a une incidence directe sur les décisions de départ à la retraite et les dernières années de la carrière. Quels constats peuvent être faits à ce sujet ? La plupart des chercheurs et ingénieurs de recherche qui sont aujourd'hui dans la tranche d'âge 55 – 65 ans n'ont commencé à cotiser pour leur retraite que tardivement (entre 28 et 35 ans), compte tenu notamment du faible pourcentage de doctorants qui ont pu bénéficier, dans les années soixante dix et début quatre vingt, d'allocations de recherche (ou d'autres modes de rémunération) ouvrant droit à pension. Dans la conjoncture actuelle et si rien n'est fait, le risque est réel qu'ils aient des retraites très amputées.

C'est pourquoi le groupe et le Conseil scientifique considèrent qu'il serait souhaitable que les services des ressources humaines de l'Inserm instruisent, avec bienveillance, les demandes de prolongation d'activité au-delà de l'âge légal pour les carrières incomplètes qui vont être nombreuses dans cette classe d'âge, particulièrement pour les carrières féminines. En effet, le statut de la fonction publique prévoit la possibilité de ces prolongations

d'activité (pour une durée maximum de 2 ans et demi, sur présentation d'un certificat d'aptitude et en fonction d'un certain nombre de critères). Ce dispositif est clairement distinct de celui de l'éméritat.

S'agissant des corps d'ingénieurs et de techniciens, la question de l'intégration des primes dans le calcul de leur retraite reste globalement non résolue. En effet, la Prime de Participation à la recherche scientifique qu'ils perçoivent semestriellement (PPRS) représente entre 12 et 20% de leur rémunération indiciaire, ce qui n'est pas négligeable. Un régime de retraite additionnel assis sur ces primes a bien été mis en place ces dernières années mais son rendement est extrêmement faible et va le rester si les différents paramètres de ce régime ne sont pas modifiés. Il serait donc éminemment souhaitable, pour améliorer le niveau des retraites de ces corps de l'ESR, que les pouvoirs publics examinent sérieusement la possibilité d'augmenter significativement le rendement du régime de retraite additionnel de la fonction publique.

Par ailleurs, il serait utile de rappeler aux post-doctorants qui séjournent à l'étranger et qui bénéficient d'un financement de type « bourse » n'ouvrant pas droit à pension dans le pays d'accueil qu'ils ont la possibilité de cotiser à la Caisse des Français de l'étranger.

Enfin, pour tous les chercheurs, enseignants-chercheurs et ingénieurs ayant commencé à cotiser tardivement pour leur retraite (qu'elles qu'en soient les raisons), il serait bienvenu que le régime des pensions civiles de l'Etat leur offre la possibilité de racheter des trimestres de retraite à des taux raisonnables et sans limitation de délai par rapport à la date de leur intégration comme fonctionnaire, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Sur ce point, la situation semble particulièrement critique pour les chercheurs étrangers recrutés en France au niveau DR (c'est-à-dire entre 40 et 50 ans).

EN AMONT DE LA QUESTION DE L'ATTRACTIVITE DES CARRIERES, COMMENT REDUIRE LA PRECARITE DANS L'ESR ET RETABLIR DES PERSPECTIVES POUR TOUS A MOYEN TERME ?

Une situation dangereuse où interviennent divers facteurs

Toutes les contributions déposées aux Assises de l'ESR soulignent avec insistance le fait que le nombre de CDD et de vacataires dans le secteur public de la recherche a atteint un niveau excessif et dangereux dans la mesure où cette présence massive fragilise l'outil de recherche proprement dit mais aussi toute son armature gestionnaire (les fameuses fonctions de support et d'appui) où le nombre de CDD a cru presque aussi vite que dans les laboratoires. **Le groupe de travail et le Conseil scientifique partagent totalement cette appréciation s'agissant des CDD correspondant à des fonctions d'ingénieur ou de technicien de nature pérenne dans les laboratoires.** Le flux de CDD induit en effet un turn over massif qui est ressenti comme triplement pénalisant : perte récurrente de compétences, d'expérience et de savoir-faire, investissement en formation des CDD à fonds perdus, énorme travail de gestion induit pour les services du personnel et les gestionnaires de laboratoires (sur ce dernier point, la lassitude semble générale). D'un EPST à l'autre, la proportion de CDD est estimée entre 30 et 45% des effectifs, ce qui est considérable (pour mémoire, 42% à l'Inserm). Or on peut faire l'hypothèse vraisemblable qu'une proportion importante de ces CDD (du moins ceux correspondant à des fonctions d'ITA : 1170 à l'Inserm en 2011) correspondent à des fonctions pérennes qui devraient, logiquement, faire l'objet de dotations en postes statutaires.

Le Comité de pilotage des Assises nationales se montre très soucieux de cette question de la résorption de la précarité dans l'ESR. Il avance, à ce propos, une recommandation expresse : la proposition 51 : « Renforcer le contrôle du recours aux emplois à durée déterminée sur des fonctions pérennes » et se pose à ce sujet une question qui ne manque pas de pertinence : « Faut-il définir un plancher d'emplois titulaires dans les établissements ? ».

Toutes les contributions déposées établissent également un lien entre l'accroissement exponentiel des CDD au cours des huit dernières années et la croissance rapide des financements sur projets (ANR, investissements d'avenir). De ce point de vue, la raison devrait commander d'inverser la tendance en augmentant significativement les dotations récurrentes aux Universités et aux EPST (subventions d'Etat) afin de leur redonner les moyens d'augmenter le volume des postes statutaires offerts aux différents concours.

Au-delà de cette orientation générale, les différents EPST, dont l'Inserm et ses responsables d'unités et d'équipes, devront sans doute prendre leur part de responsabilité dans la réduction de l'emploi précaire. A cet égard, on ne peut que rejoindre la position du rapport Jégou exprimée en ces termes : « En concertation avec les

représentants des personnels, des modalités de régulation de l'emploi en CDD doivent donc être très rapidement définies et des dispositifs d'intégration doivent être envisagés avec les moyens adaptés ».

Une mise en œuvre problématique de la loi Sauvadet qui nécessite un abondement budgétaire des EPST et des Universités

Des inquiétudes se font jour également sur les conditions d'application de la loi Sauvadet du fait du manque de visibilité budgétaire pour les EPST et les Universités pour la période à venir même si les objectifs de ce texte (notamment en termes de stabilisation des CDD) ne sont pas du tout remis en cause. Mais en l'état, compte tenu de l'extrême prudence des directions des organismes de recherche qui craignent de ne pouvoir faire face financièrement, les objectifs de la loi se retournent contre celles et ceux qu'elle est censée protéger. Sur ce point, le Groupe de travail et le Conseil scientifique rejoignent la position du rapport Jégou qui demande que « l'Inserm doit aussi se voir doté des moyens supplémentaires indispensables à l'application de l'intégration des CDD selon la loi Sauvadet ». Dans la même optique, le Comité de pilotage des Assises nationales préconise, dans sa proposition 50 de « Donner aux Universités et aux organismes de recherche les moyens financiers supplémentaires leur permettant de titulariser, comme le prévoit la loi du 12 mars 2012, la totalité des personnels BIATSS et ITA actuellement en situation précaire bien qu'employés sur des fonctions pérennes ».

Ce nécessaire abondement budgétaire doit s'accompagner d'une interprétation beaucoup moins restrictive des critères de CDisation posés dans la loi Sauvadet sur deux points importants : le problème des CDD multi-employeurs et celui des CDD qui ont été financés, pour certaines périodes, par des structures hospitalières publiques. Cette demande qui était générale vient d'être satisfaite. En effet, une récente lettre cosignée par les ministres de l'économie et des finances et la ministre de la fonction publique apporte l'assouplissement demandé sur les critères en confirmant que les règles posées par la loi Sauvadet s'appliquent également aux CDD multi-employeurs publics et c'est là une bonne nouvelle. En revanche, on ne comprend toujours pas pourquoi, dans la loi Sauvadet, les catégories A+ (chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs de recherche) sont a priori exclus des concours réservés prévus dans la loi pour titulariser progressivement les CDD ou CDI correspondants. L'ensemble des dispositions prévues par la loi Sauvadet devrait pouvoir s'appliquer à la totalité des corps de l'ESR, chercheurs, enseignants-chercheurs et ingénieurs de recherche compris.

En arrière-plan, une trop faible croissance de l'emploi statutaire

La croissance des statuts précaires dans l'ESR n'est pas exclusivement liée au développement des dispositifs de financement sur projets. Elle est également symptomatique de la stagnation, depuis le début des années 2000, de la création de postes statutaires dans l'ESR. A ce sujet, le rapport Jégou relève que « globalement, les effectifs chercheurs et ITA statutaires des établissements de recherche n'ont pas augmenté depuis vingt ans. A l'Inserm et au cours des 10 dernières années, ils n'ont augmenté que de 10% environ pour les chercheurs statutaires et de moins de 5% pour les ITA/BIATSS ». La très forte expansion des CDD sur la même période a, en quelque sorte, compensé cette faible croissance des postes statutaires à un moment où le périmètre d'activité de l'Inserm s'est très fortement étendu (multiplication par 4 du nombre d'unités mono-équipes et pluri-équipes labellisées entre 2005 et 2012 et passage de 2 à 39 Centres de recherche entre 2001 et 2013 – source : rapport Jégou). Par ailleurs, l'évolution de la pyramide des âges des personnels statutaires montre clairement un vieillissement de plus en plus tangible (âge moyen des chercheurs : 48,55ans – âge moyen des ITA : 45,77 ans fin 2011).

Pour l'ensemble de ses raisons et afin de redonner des perspectives d'intégration et de progression de carrières à l'ensemble des acteurs de la recherche, **le groupe de travail et le Conseil scientifique rejoignent les très nombreuses contributions déposées aux Assises et qui préconisent la mise en place par les pouvoirs publics d'un véritable plan pluriannuel d'emplois statutaires pour l'ESR.** Seul un plan de ce type pourra redonner aux futurs chercheurs et enseignants-chercheurs des perspectives crédibles, c'est-à-dire l'assurance de trouver un emploi statutaire dans l'ESR à un âge décent et avec un salaire correct. Le Comité de pilotage des Assises nationales est exactement sur la même longueur d'ondes lorsqu'il préconise dans sa proposition 52 : « D'élaborer un plan pluri-annuel de recrutements de chercheurs et d'enseignants-chercheurs permanents qui contribue à la résorption de la précarité des jeunes chercheurs, tout en respectant les modalités de recrutement régulières des chercheurs et enseignants-chercheurs ».

La mise en œuvre d'un tel plan impliquerait, comme préalable, « que tous les postes libérés par les départs (retraite, décès, etc...) soient remis au concours » (rapport Jégou), ce qui aujourd'hui n'est pas acquis pour les

années à venir. Quant au plan proprement dit, son architecture pourrait être débattue dans le cadre de ce que le rapport Jégou appelle de ses vœux, à savoir : « un Grenelle sur la formation et l'emploi scientifique ».

§§§§§

Post-scriptum : à noter que le groupe de travail a également réfléchi à la place des primes dans la revalorisation des carrières mais, sur ce sujet, il n'est pas parvenu à des positions consensuelles dans les délais impartis ; il a été décidé de ce fait que cette question serait reprise par le groupe de travail « évaluation » qui devrait démarrer prochainement ses travaux.