



INTERVENTION DES SYNDICATS DE LA FSU

(SNESUP-FSU, SNCS-FSU, ET DU SNASUB-FSU)

SUR L'ÉTAT DE L'EMPLOI SCIENTIFIQUE EN FRANCE EN 2018

AU CNESER DU 15 JANVIER 2019

Le CNESER a adopté lors de la séance du 16 octobre 2018 la motion « L'emploi scientifique dans l'enseignement supérieur et la recherche s'engage vers un décrochage inédit ». Le SNCS-FSU, SNASUB-FSU et le SNESUP-FSU considèrent que l'emploi scientifique se trouve dans une situation critique qui met en danger l'enseignement supérieur et la recherche (ESR). Le rapport 2018 du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) sur « l'Etat de l'emploi scientifique en France » confirme cette analyse du SNCS-FSU, SNASUB-FSU et du SNESUP-FSU. Le SNCS-FSU, SNASUB-FSU et le SNESUP-FSU alertent la communauté scientifique de la situation critique de l'emploi scientifique et appellent à la mobilisation pour l'emploi scientifique sous toutes ses formes.

1. **Le vivier des futur.e.s chercheur.e.s se réduit**
2. **Le manque d'attractivité et de reconnaissance des métiers de l'ESR et de la R&D**
3. **L'attractivité des territoires**
4. **Le décrochage de l'emploi scientifique est engagé dans l'ESR**
5. **La baisse programmée jusqu'en 2026 de l'emploi scientifique dans l'ESR**
6. **Conclusion : les revendications et l'appel à la mobilisation du SNCS-FSU, SNASUB-FSU et du SNESUP-FSU pour l'emploi scientifique**

1. LE VIVIER DES FUTUR.E.S CHERCHEUR.E.S SE RÉDUIT

Depuis 2012, les effectifs d'étudiant.e.s dans l'ensemble de l'ESR ont progressé de près de 300 000 pour s'établir à 2 680 400 inscriptions pour l'ensemble de l'ESR dont 1 642 200 à l'université représentant 61,3 % des effectifs. Entre les rentrées 2016 et 2017, la hausse du nombre d'inscriptions dans l'ESR est de +1,4 % (+ 36 200 inscriptions). Pour les universités ce sont 18 700 nouvelles inscriptions en 2017. C'est la 5^{ème} année de hausse consécutive. D'après les projections du SIES, dans l'ensemble de l'enseignement supérieur, les effectifs étudiants devraient encore augmenter de 12,7 % entre les rentrées 2016 et 2026 avec 2 903 000 étudiant.e.s inscrits en 2026, soit 327 000 étudiant.e.s de plus qu'en 2016.

Si les effectifs d'étudiant.e.s sont en hausse continue pour les cycles Licence et en Master, force est de constater qu'ils baissent de 4,9 % cette année en 1^{ère} année de Master suite à la réforme du Master (mais en hausse en M2) (réf p46). La réforme du master instaure un droit à la poursuite d'études et supprime la sélection entre le M1 et le M2 mais reporte cette dernière à l'entrée du M1. De plus, hors MEEF, le nombre des inscriptions en M2 a engagé une baisse depuis 2013-2014 (réf p43). Les effectifs d'étudiant.e.s en master ont donc tendance à stagner.

La baisse des effectifs se poursuit depuis 10 ans pour le cycle doctorat : -0.7 % à 57 896 entre 2010 et 2018 et d'après les projections du SIES, la baisse va se poursuivre : baisse de 13.2 %, soit une chute de 8000 doctorant.e.s pour s'établir à 52 000 en 2026 alors les effectifs totaux d'étudiant.e.s vont augmenter, notamment de 13 % en master et de 22 % dans les cursus d'ingénieur.e. Ce décrochage

anticipé des effectifs en doctorat est très inquiétant pour la R&D en France et est révélateur d'une situation de crise.

À la rentrée 2017, les étudiant.e.s étranger.e.s à l'université sont 240 250 soit 14.6 % des effectifs, en augmentation de 4 % par rapport à la rentrée précédente. Ils/elles représentent 11,6 % des étudiant.e.s inscrit.e.s en cursus licence, 17,3 % des inscrit.e.s en cursus master et 41,2 % des inscrit.e.s en cursus doctorat. Le nombre d'étudiant.e.s étranger.e.s hors UE est en hausse et représente 73.0 % des étudiant.e.s étranger.e.s ; la politique des hausses de frais d'inscription pour ces étudiant.e.s serait catastrophique pour l'université, les formations et la recherche et pour le doctorat en particulier.

Inscrite dans la loi pour l'enseignement supérieur et la recherche du 22 juillet 2013, la stratégie nationale de l'enseignement supérieur (StraNES) proposait de porter à 20 000 par an le nombre de doctorats délivrés d'ici 2025. Malgré une hausse démographique bénéfique de la population étudiante en 1^{er} cycle, les dernières politiques gouvernementales ne permettent pas d'atteindre ces objectifs.

2. LE MANQUE D'ATTRACTIVITÉ ET DE RECONNAISSANCE DES MÉTIERS DE L'ESR ET DE LA R&D

La reconnaissance par la France de la qualification du doctorat au niveau 8 de la classification européenne (CEC) est un premier pas. Mais cette reconnaissance doit maintenant s'accompagner de négociations dans les conventions collectives du secteur privé comme dans la fonction publique pour construire des grilles de carrière qui reconnaissent à la fois les trois années d'expérience professionnelle supplémentaires et la plus haute qualification qu'atteste ce diplôme par rapport, d'une part à un diplôme de niveau 7 (Bac +5) et d'autre part un diplôme de niveau 7 avec 3 années d'expérience.

En outre, l'allongement des carrières dû à des départs en retraite de plus en plus tardifs maintient de nombreux/ses chercheur.e.s scientifiques et enseignant.e.s-chercheur.e.s en fin de grille indiciaire. Combiné avec le gel du point d'indice, cette situation condamne les syndicats à renégocier chaque année la GIPA. Il est urgent de poursuivre les négociations PPCR pour tous les cadres A+ de notre ministère. L'obligation de poursuite de la carrière sur deux grades doit également se traduire concrètement pour les chercheur.e.s comme pour les EC. Quant à la politique indemnitaire, elle doit elle aussi faire partie des négociations. Il en va de l'attractivité de nos métiers comme de l'exigence de justice sociale et d'égalité salariale.

Dans le secteur privé, malgré des dispositifs d'aide à l'embauche de jeunes docteurs très avantageux, force est de constater que les grands groupes ne se donnent pas les moyens de reconnaître cette qualification. L'analyse des déclarations du CIR montre que les TPE de moins de 9 salarié.e.s utilisent 22 fois plus le dispositif jeunes docteurs pour réaliser leurs travaux de recherche que grandes entreprises de plus de 5000 salarié.e.s.

3. L'ATTRACTIVITÉ DES TERRITOIRES

Quels que soient les critères observés (nombre de doctorants par habitant, nombre de chercheurs, nombre d'entreprises faisant de la recherche, ...), la disparité régionale est patente avec une prééminence très forte pour l'Ile de France. Cette disparité induit plusieurs cercles vicieux :

- 1) La logique mise en place avec la réforme du bac en amont de parcoursup, porte d'entrée de l'université selon des attendus parfois fluctuants, génère un effet domino. La perte

d'attractivité des universités entraîne une perte d'attractivité pour les lycées et collèges de la même région. Cette perte d'attractivité va à terme entraîner une perte des services publics et des services d'accès aux soins. La perte d'attractivité de l'enseignement supérieur participe à la désertification médicale et des services publics.

- 2) La perte d'attractivité de l'université illustrée par l'emploi scientifique, entraîne une perte d'attractivité du territoire régional pour l'installation des entreprises à fort pouvoir innovant et de ce fait, une perte de création d'emplois non délocalisables.

On voit émerger un clivage du territoire national entre différentes régions, d'abord entre Île-de-France et le reste des régions françaises mais aussi entre le nord et le sud. On voit aussi une désertification du centre de la France.

Ces clivages régionaux illustrent une des formes de rupture d'égalité entre les citoyen.ne.s. Sans des politiques fortes de redistribution, ces handicaps territoriaux peuvent à terme devenir mortifères. Ils sont en résonance avec les clivages existant entre métropoles et France des périphéries. Un investissement fort dans l'emploi scientifique en particulier public qui corrige ces disparités régionales est une nécessité pour ne pas aller vers une société française clivée. En l'absence d'une telle politique, le mouvement actuel des « gilets jaunes » ne sera qu'une prémisse à une crise sociale autrement plus destructrice.

4. LE DÉCROCHAGE DE L'EMPLOI SCIENTIFIQUE EST ENGAGÉ DANS L'ESR

L'emploi scientifique dans sa globalité a augmenté de 1,5 à 2 % par an depuis 2010. Pourtant, ce chiffre global cache des situations de décrochage inquiétantes. Dans les universités, alors que le nombre d'étudiant.e.s a augmenté fortement, le nombre d'enseignant.e.s-chercheur.e.s (hors hospitalo-universitaire) a amorcé une baisse depuis 2014. Le nombre total d'enseignant.e.s-chercheur.e.s (hors hospitalo-universitaire) a baissé de 180 entre 2012 et 2016, passant de 49 015 titulaires en 2012 à 48 835 en 2016. Les élections professionnelles révèlent que le nombre d'électeur/trice.s inscrit.e.s dans le corps des enseignant.e.s-chercheur.e.s au comité technique universitaire a baissé de 2052 en passant de 51 000 à moins de 49 000, soit une baisse de 4 %. Les universités ont donc été contraintes de recourir massivement au recrutement de contractuel.le.s pour faire face à la hausse du nombre d'étudiant.e.s.

Dans les EPST, l'emploi scientifique poursuit son recul engagé en 2005. Depuis 2009, la baisse des effectifs est de 3 % pour les chercheur.e.s (correspondant à une baisse annuelle de 0,4 % des effectifs) et de 11 % pour les personnels de soutien (y compris doctorants, ingénieurs et recherche et personnels assimilés) (réfs p12 et p122). Ainsi, au CNRS, ce sont 1 581 postes de titulaires ont été supprimés depuis 2005.

La question de l'information scientifique et technique et le sort de la filière des bibliothèques qui contribuent de manière essentielle à la mission scientifique sont passées sous silence. De même, dans le cas des universités notamment, le rapport « oublie » de mentionner une partie importante des personnels en appui à la recherche. Il ne tient pas compte de ceux et celles de la filière AENES qui – outre une réorganisation permanente des services, sont sommées de s'adapter à une technicité et des contraintes de gestion administrative et financière de la recherche de plus en plus complexes du fait en particulier du recours systématique aux financements compétitifs à court terme de la recherche (PIA, AAP ANR & autres).

En 2015, les entreprises implantées en France emploient 251 444 ETP (équivalent temps plein) dans les activités de R&D dont 165 845 (66 %) sont ingénieur.e.s ou chercheur.e.s. La progression des

effectifs de chercheur.e.s est en moyenne de 5500 par an entre 2007 (122 000 chercheur.e.s) et 2015 (166 000 chercheur.e.s) après avoir augmenté en moyenne de 5875 par de 1999 (75 000 chercheur.e.s) à 2007. Autrement dit, le CIR n'a pas eu d'effet positif sur la progression du nombre de chercheur.e.s des entreprises : au contraire, la montée en puissance du CIR à partir de 2008 s'accompagne d'une légère baisse de la progression du nombre de chercheur.e.s.

L'effet du CIR sur l'emploi des jeunes docteurs reste marginal puisque seulement 1630 entreprises bénéficiaires du CIR (moins de 8 %) ont eu recours en 2014 au dispositif jeunes docteurs, pourtant particulièrement attractif depuis 2008. Les dépenses déclarées au titre du dispositif jeunes docteurs sont particulièrement variables selon la taille des entreprises : les entreprises de moins de 250 salarié.e.s concentrent 71,5 % du dispositif jeunes docteurs en 2012 pour seulement 29 % de la créance, alors que les entreprises de plus de 250 salarié.e.s n'utilisent que 28,5 % de ce dispositif pour 71 % de la créance. Cela signifie que le CIR est 6 fois moins efficace pour l'embauche de jeunes docteurs dans les entreprises de plus de 250 salarié.e.s que dans celles de moins de 250 salarié.e.s. Et le ratio d'inefficacité est supérieur à 22 entre les grandes entreprises de plus de 5000 salarié.e.s et les microentreprises de moins de 9 salarié.e.s.

Malgré la hausse de l'emploi scientifique dans les entreprises depuis 2000, la dépense intérieure de R&D des entreprises reste très insuffisante à 1,45 % du PIB en moyenne sur la période 2012-2015. La montée en puissance du CIR à partir de 2008 n'a pas permis de créer un effet d'entraînement sur le financement des entreprises dans leurs propres recherches. Au contraire, sur les 4,1 Md€ d'aide publique supplémentaire consécutive à la réforme, entre 600 et 800 millions d'euros manquent à la DIRDE chaque année.

5. LA BAISSÉ PROGRAMMÉE JUSQU'EN 2026 DE L'EMPLOI SCIENTIFIQUE DANS L'ESR

L'effet des réformes des pensions de retraites dans la fonction publique d'état depuis 2013 a eu des conséquences importantes. Dans tous les corps des établissements publics de l'ESR, l'âge moyen de départ en retraite a augmenté entre 2010 et 2017, notamment de 64,5 à 66 ans chez les enseignant.e.s-chercheur.e.s et de 64,3 à 65 chez les chercheur.e.s des EPST, l'augmentation étant systématiquement plus importants pour les femmes. Cette augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite n'est pas suffisant pour compenser les effets négatifs des réformes sur les pensions puisque le taux de liquidation a reculé en moyenne de 2,5 points chez les enseignant.e.s chercheur.e.s et de 1,6 points chez les chercheur.e.s. Ce départ de plus en plus tardif, 60 % des enseignant.e.s-chercheur.e.s partent à la retraite au-delà de la limite d'âge, se traduit par une diminution du nombre de départs à la retraite et du nombre de postes ouverts pour les néo-recrutements. Ainsi le taux annuel des départs à la retraite est estimé à 2,4 % des effectifs dans les universités et à 2,1 % des effectifs dans les EPST pour la période 2017-2021. Entre 2008 et 2016, le nombre de néo-recrutements a baissé de 32 % pour les enseignant.e.s-chercheur.e.s et, dans les EPST, de 27 % pour les chercheur.e.s et de 41 % pour les ingénieur.e.s et technicien.ne.s (réfs p12 et p99). Ce phénomène déforme la pyramide des âges avec une surreprésentation des carrières les plus avancées et se traduit par une hausse du GVT. (réfs p124-130).

L'autonomie des établissements et l'austérité budgétaire à laquelle ils sont soumis, avec notamment la prise en charge insuffisante du GVT, imposent des contraintes extrêmement fortes sur la masse salariale. Les établissements sont ainsi contraints de réduire le nombre de postes ouverts, bien en dessous du plafond d'emploi, la différence entre les emplois exécutés et le plafond d'emplois s'élevant à 19 294 postes pour l'ensemble des opérateurs de l'ESR. La baisse du nombre de recrutements est historique : le président du CNRS envisage pour les quatre prochaines années une chute du nombre de recrutements de titulaires au CNRS avec 250 chercheur.e.s et 310 ingénieur.e.s et technicien.ne.s par an et le nombre de néo-recrutements d'enseignant.e.s-chercheur.e.s est passé

sous la barre des 1500 par an depuis 2015 (p 99). L'âge moyen de recrutement est en hausse continue depuis 10 ans (p 79), passant de 32,7 à 34,2 ans chez les maîtres de conférence et de 31 à 32,8 chez les chargé.e.s de recherche 2^{ème} classe (34 ans en moyenne pour l'ensemble des chargé.e.s de recherche 2^{ème} et 1^{ère} classe en 2017). Avec des carrières de durée inférieure à 33 ans pour les enseignant.e.s-chercheur.e.s et les chercheur.e.s (recrutement à 34 ans en moyenne et départ à la retraite avant 67 ans) et un taux annuel de départs autres que ceux à la retraite estimé à 0,3 % des effectifs (réf p106), le nombre de néo-recrutement devrait s'élever au minimum à 3,3 %. Le seul remplacement des départs à la retraite estimés à 2,4 % des effectifs dans les universités et à 2,1 % des effectifs dans les EPST, place les établissements de l'ESR sur une trajectoire qui aboutirait sur le long terme à une baisse de 27 % du nombre d'enseignant.e.s-chercheur.e.s et 36 % des chercheur.e.s. Tous ces éléments sont dramatiques pour les jeunes chercheur.e.s qui voient leurs possibilités de carrière dans l'ESR public sévèrement diminuées. C'est également dommageable pour le service public de l'ESR qui se prive du renouvellement tellement nécessaire dans notre société en évolution rapide et qui doit composer avec une pyramide des âges de plus en plus déséquilibrée.

6. CONCLUSION : LES REVENDICATIONS ET L'APPEL À LA MOBILISATION DU SNCS-FSU, SNASUB-FSU ET DU SNESUP-FSU POUR L'EMPLOI SCIENTIFIQUE

Le SNCS-FSU, SNASUB-FSU et le SNESUP-FSU alertent la communauté scientifique de la situation critique de l'emploi scientifique et demandent :

- Budget de l'ESR : Le SNCS-FSU, SNASUB-FSU et le SNESUP-FSU demandent + 3 G€ de progression par an (1 G€ d'investissement immobilier, 2 G€ de fonctionnement et d'investissement) pour atteindre 1 % PIB pour la recherche publique et 2 % du PIB pour le service public de l'enseignement supérieur ;
- Un plan pluriannuel pour l'emploi scientifique : 6000 emplois par an pendant 10 ans (3000 EC et chercheur.e.s + 3000 postes supports) ;
- Le CIR : la possibilité de financer immédiatement le plan pluriannuel pour l'emploi scientifique par la redistribution de 7 % du CIR par an et 70 % sur 10 ans des montants actuels du CIR (71 % de la créance du CIR est destinée aux entreprises de plus de 250 salarié.e.s qui utilisent 3,5 fois moins le dispositif jeune docteur que les entreprises de moins de 250 salarié.e.s) ;
- Une revalorisation immédiate des métiers et des rémunérations des personnels de l'ESR ;
- Les moyens nécessaires pour transmettre les savoirs, faire face aux défis sociétaux de demain et produire de nouvelles connaissances, afin de notamment réussir la nécessaire transition écologique.

Le SNCS-FSU, SNASUB-FSU et le SNESUP-FSU appellent à la mobilisation pour l'emploi scientifique sous toutes ses formes. ■