

# Le Journal

L'actualité de l'UL et de l'ESR vue par les Obstinés

Septembre 2014

## -448 = +1000

C'est l'arithmétique que le gouvernement arrive à faire gober à l'opinion. Alors que Geneviève Fioraso répète à l'envi que le budget de l'ESR a été "sanctuarisé", que 1000 postes vont être créés chaque année, les chiffres sont cruels. Dans son bilan de la campagne de recrutement pour l'année 2013, la direction des ressources humaines du ministère fait les comptes : **448 postes en moins** publiés au concours pour les maîtres de conférences et les professeurs, la plus forte chute depuis 2009 (voir le graphique ci-contre).

On connaît la raison de cet écart entre les chiffres : si le ministère autorise les universités à recruter, celles-ci n'en ont pas les moyens et utilisent l'argent pour boucher les trous du budget. Les 20 postes (sur 1000) accordés à l'UL cette année ont été immédiatement gelés, ainsi que 40 postes supplémentaires d'EC et 10 postes de BIATSS. Et la direction prévoit de geler encore 120 postes sur 2 ans. La situation n'est pas meilleure [au CNRS](#) : de 400 chercheurs en 2010, le recrutement est tombé à 300 en 2014. Et la courbe n'est pas prête de s'inverser, avec 200 recrutements prévus pour l'année 2016 ...

Postes d'enseignants-chercheurs ouverts au concours



Etude du MESR disponible sur le blog [le Sup en Maintenance](#)

La précarité s'ancre dans le long terme et devient la norme dans nos labos...



Illustration issue de la BD Sciences en Marche, à retrouver sur [sciencesenmarche.org](#)

## L'initiative Sciences en Marche

Face à ce constat de crise, la communauté scientifique s'organise pour alerter le grand public et interpeller le gouvernement. Le collectif Sciences en Marche propose ainsi d'organiser une manifestation à vélo vers Paris pendant la Fête de la Science, du 27 septembre au 19 octobre. A chaque étape du parcours seront organisés des points presse, des conférences grand public, ou des animations scientifiques pour expliquer notre travail, mais aussi porter nos revendications :



**SCIENCES  
EN  
MARCHÉ**

- un plan pluriannuel pour l'emploi statutaire dans l'ESR
- des crédits augmentés pour les laboratoires et universités
- une reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives, pour faciliter l'emploi des docteurs.

Ces mesures pourraient être financées en refondant le Crédit Impôt Recherche, une niche fis-

cale que la Cour des Comptes juge inefficace. Réaffecter 10% du CIR suffirait pour tripler les crédits de base des laboratoires. Dans l'est, Sciences en Marche partira de Strasbourg pour rejoindre Nancy autour du 9 octobre, avant de partir vers Reims et Paris. Une étape est prévue à Pont-à-Mousson, avec un départ conjoint depuis Nancy et Metz. Les détails (trajet...) seront communiqués prochainement, mais vous pouvez déjà trouver plus d'informations sur le site [sciencesenmarche.org](#).

# Des primes ! Des primes ! Déprime...

*Bientôt les primes par objectif à L'UL ! Elles sont pourtant jugées inefficaces dans la fonction publique.*

L'UL devrait créer une prime annuelle par objectif en 2014, qui « se substituera à tout dispositif antérieur de primes de fin d'année, de rappel indemnitaire annuel lié ou non à un entretien professionnel ou de primes d'intéressement » (délibération du CA de l'UL). Ce qui se traduira par une perte d'au moins 250 euros par an (montant minimal de la prime de fin d'année 2013) pour une majorité des personnels (et sans doute bien plus pour ceux qui touchaient une prime supérieure) !

Malgré cela, on pourrait tout de même se demander quel mal il y a à donner plus d'argent à certains personnels qui remplissent les objectifs qu'on leur a assignés. Mais la « rémunération à la performance » dans la fonction publique a un certain nombre d'effets pervers, et à **force de vouloir motiver les fonctionnaires par des primes, on les a au contraire plutôt démotivés.**

## **Le bilan négatif de l'OCDE**

Des rapports de l'OCDE<sup>1</sup> et de l'IGPDE<sup>2</sup> (pas franchement des officines gauchistes) fournissent des bilans de la mise en place de rémunération à la performance dans la fonction publique de divers pays. Et les résultats sont pour le moins mitigés :

- la motivation par les primes est surestimée, les salariés étant plus motivés par **l'intérêt qu'ils portent à leur travail**, la mission de service public qui leur in-

combe et l'esprit d'équipe. En outre, ils préfèrent une **revalorisation globale** des carrières (salaires de base et promotions) aux primes ;

- les salariés n'adhèrent pas à l'évaluation par la hiérarchie, jugée **arbitraire** ;

- la mise en place des procédures d'évaluation liées à ce mode de rémunération est coûteuse en temps et en argent ;

- **les missions difficiles à évaluer sont délaissées**, ce qui nuit à la qualité du service fourni et perturbe l'organisation du travail. Par exemple, on peut plus facilement mesurer le nombre de demandeurs d'emploi radiés que la qualité ou la pertinence des emplois proposés ; on voit bien tout l'intérêt pour un gouvernement...

## **Un échec annoncé**

Plutôt que des primes, une bonne façon de motiver les personnels de l'UL serait de **redonner du sens à leur travail**, en leur permettant d'assumer leurs missions en toute sérénité. Les enseignants-chercheurs sont fatigués de devoir courir après les financements, ou encore de redéfinir encore et toujours l'offre de formation pour s'adapter aux changements de politique permanents. Les BIATSS doivent sans cesse s'adapter à de nouvelles procédures et à une gestion administrative toujours plus lourde. À cela s'ajoute un manque de confiance de la part de la hiérarchie. Les BIATSS connaissent déjà l'arbitraire et

l'opacité de ces systèmes de prime. Lors du scandale des primes de fin d'année 2013, de nombreux personnels ont pris connaissance de l'ampleur des primes à l'ex-INPL et se sont étonnés d'en profiter si peu.

En outre, comment envisager à **l'heure où l'on « gèle » des postes** de gaspiller du temps et de l'argent à mettre en place un système de primes auquel les personnels de l'UL n'adhèrent pas ? La direction et le CA ont montré qu'ils faisaient peu de cas des revendications des personnels, des syndicats et des élus. Comment, dans un tel climat de défiance, imaginer que la mise en place de rémunération « au mérite » puisse bien se dérouler ?

Si les primes par objectifs n'ont que des effets néfastes dans le service public, pourquoi les imposer ? Pour casser l'esprit de collectif parmi le personnel et individualiser encore plus les conditions d'emploi. On fait miroiter une très hypothétique récompense pour **généraliser la compétition** entre collègues et/ou entre services. Trop occupés par la réalisation de nos "objectifs", nous ne chercherons plus à lutter contre la dégradation du service rendu aux étudiants et à la recherche. **A nous de ne pas tomber dans ce piège et à nous battre contre la mise en place de ces primes.**

<sup>1</sup> [Formules de gestion de la haute fonction publique axées sur les performances](#), OCDE, 2007.

<sup>2</sup> Institut de la Gestion Publique et du Développement Economique : [La rémunération à la performance est-elle efficace ?](#) par Elsa Pilichowski, Recherche-Etudes-Veilles n°30, mars 2009.