

## La Prime d'Excellence Scientifique (décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009)

### 1. Nature de la prime

*PES (décret du 08/07/2009, article 1) : « Une prime d'excellence scientifique, qui est la prime d'encadrement doctoral et de recherche prévue par l'article L. 954-2 du code de l'éducation. [...] Elle peut être accordée aux personnels dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation dont ils relèvent ainsi qu'à ceux qui exercent une activité d'encadrement doctoral ».*

☞ **SNESup Lyon2** : La PES est-elle la PEDR ? En partie seulement, puisque pour obtenir la PES, il ne faut pas nécessairement encadrer un doctorant ! L'article 1 ouvre la possibilité de ne pas verser la PES à ceux qui pratiquent un encadrement doctoral, en reléguant d'ailleurs ce dernier en seconde place (« ainsi qu'à ceux qui exercent une activité d'encadrement doctoral »). On comparera à la PEDR qui subordonnait l'obtention de la prime à la formation doctorale (passage souligné) :

*PEDR (décret du 12/01/1990, article 2) : « Pour pouvoir bénéficier de cette prime, les personnels concernés doivent souscrire l'engagement d'effectuer, en plus de leurs obligations statutaires, une activité spécifique en matière de formation à la recherche et par la recherche pendant quatre ans ».*

☞ **SNESup Lyon2** : la PES n'est pas non plus une nouveauté, c'est un tour de passe-passe qui dissout en fait la PEDR dans... l'« Indemnité d'Excellence Scientifique » mise en place par le gouvernement Villepin-De Robien (arrêté du 15/05/2007, passé inaperçu de 90% des EC), lequel contenait en germe tous les aspects négatifs de la PES.

### 2. Montant de la prime

☞ La PES est attribuée pour 4 ans, et d'office aux membres de l'IUF. Son montant varie entre un plancher de 3 500 € et un plafond de 15 000 €, voire 25 000 € (arrêté sur les taux de la PES du 30/11/09, publié au JO le 09/12/09).

☞ **SNESup Lyon2** : l'important écart entre le plancher et le plafond implique systématiquement une distinction entre des chercheurs « moins excellents » et des « plus excellents », soit une véritable hiérarchie et une concurrence qui ruineront l'idée même d'excellence et de sa reconnaissance objective. Petit tableau (très incomplet) des degrés d'excellence :

- excellents EC = PES plancher (3 500 €)
- excellents-excellents EC = PES plancher des nominés à l'IUF juniors (6 000 €)
- excellents-excellents-excellents EC = PES plancher des nominés à l'IUF seniors (10 000 €)
- excellents-excellents-excellents-excellents EC = PES plafond (15 000 €)
- excel.-excel.-excel.-excel.-excellents EC = PES plafond de lauréat de distinction internationale (25 000 €)

☞ **À Lyon2**, le CS (le 14/12/09) a été consulté sur le montant des primes, avant que le CTP (le 16/12/09) ne se prononce lui-même sur le système de la PES : une inversion logique dans le calendrier qui ne laisse pas d'être symptomatique... 3 solutions étaient envisagées :

- taux plancher et unique de 5 000 € ⇒ pourquoi ne pas envisager 3 500 € (cf. arrêté du 30/11/09) ? Solution équitable, non retenue (vote contre), qui amenait une régression par rapport à la PEDR pour les PR ;
- trois taux différents, selon que le bénéficiaire est MC HDR, PR2, PR1, sur le modèle de la PEDR (avec fourchette 3 500-6 500 €) : solution retenue ni soumise au vote ;

- deux taux différents selon que le bénéficiaire est MC (4 000 €) ou PR (6 000 €) ⇒ enfin un mandarinat qui dit ouvertement ce qu'il est ? Solution adoptée par le CS. Solution temporaire, car les membres du CS ont fait savoir que ce dispositif serait modifié après le passage aux RCE (avec entre autres prise en compte de l'avis du COS)...
- last but not least, des membres du CS ont prôné la possibilité de PES variables selon les sections CNU, jusqu'à 40 000 € pour rendre l'université attractive (p.ex. en sciences économiques) et faire venir à Lyon2 des personnalités éminentes !

### 3. Désignation des bénéficiaires

#### 3.1. Instances d'attribution à partir de 2013

☞ Décret du 08/07/09, article 5 : la PES est attribuée par décision du CA, après avis du CS (article 5) et des experts internes.

☞ **SNESup Lyon2** : Reste au président à ne pas utiliser ses hyper-pouvoirs et suivre l'avis des instances collectives...

#### 3.2. Instance d'attribution avant 2013

☞ Jusqu'au 31/12/2012, disposition dérogatoire (PES, décret du 08/07/09, article 8). Le président de l'université tranche :

- (1) soit en prenant avis éventuel des propositions de l'instance nationale (pour les universités passées aux RCE) ;
- (2) soit uniquement sur proposition de l'instance nationale (pour les universités non encore passées aux RCE).

☞ **SNESup Lyon2** : le dispositif transitoire pose à nouveau, d'une part le problème des hyper-pouvoirs du président (cf. arrêté du 27 juillet 2009 publié le 4 août) ; d'autre part, soit le risque de total arbitraire local (solution 1), soit le risque de tutelle ministérielle dans l'attribution de la PES (solution 2). Par ailleurs, l'« instance nationale » est censée prolonger la « commission » existant pour la PEDR, mais la confrontation des textes dénonce l'hypothèse d'une quelconque identité entre la « commission » et l'« instance » :

*« La décision du ministre est prise après avis d'une commission composée de représentants des enseignants chercheurs désignés pour moitié sur proposition des organisations syndicales représentatives » (PEDR, décret du 12/01/1990, art. 4)*

*« L'instance nationale est composée de membres [...] désignés chaque année par le ministre chargé de l'enseignement supérieur. [...] L'instance nationale est présidée par le directeur chargé de l'enseignement supérieur au ministère chargé de l'enseignement supérieur ou son représentant. [...] Les membres de l'instance nationale sont répartis en comités d'expertise institués par le président de l'instance nationale. Ces comités correspondent chacun à une section ou à un groupe de sections du Conseil national des universités. Chaque comité d'expertise est présidé par un président, désigné par le président de l'instance nationale ». (PES, arrêté du 18/09/09, JO du 10/10/09)*

☞ **SNESup Lyon2** : opacité absolue du mode de constitution de l'instance nationale et contrôle du ministère à tous les étages. Le CNU est minoré, sous contrôle ministériel en quelque sorte, puisque le président des groupes n'est pas nécessairement le président élu de la section CNU et que la référence aux sections CNU, purement administrative (= examen des dossiers par disciplines), n'implique pas que les experts soient pris parmi les membres élus, actuels, des sections CNU (c'est plutôt le contraire)... Le rôle renforcé de cette

instance, pour les universités qui ne sont pas encore passées aux RCE, peut ressembler fortement à une forme de sanction ou de pression. Quant à la composition de l'instance pour 2009-2010, elle est révélatrice :

- absence quasi-absolue des MC (moins de 5%) : excellence professorale uniquement ? Pourtant le décret de la PES ouvre l'attribution de cette prime aux MC...
- absence quasi-absolue des femmes (idem) : excellence uniquement masculine ?
- sur-représentation des sections CNU de sciences dures (jusqu'à 22 membres dans une section de sciences dures, contre 3 en moyenne dans beaucoup de sections de SHS) : pas d'excellence en SHS ?
- membres nommés par le ministère, avec une sur-représentation des membres issus des universités passées aux RCE (65%) : excellence de l'autonomie ?

#### 4. Critères d'attribution

☞ La PES est attribuée sur la base de quatre critères : production, encadrement, rayonnement et responsabilité scientifiques. Elle est attribuée à 20% maximum des dossiers soumis à un « comité d'expertise » correspondant à une section CNU.

☞ **SNESup Lyon2** : quelle est cette excellence prédéfinie qui ne vaut que pour 20% des EC, avant tout examen de dossier ? Les critères envisagés ne sont ni nécessaires, ni pondérés. Soit le cas suivant (avéré) d'un EC dont le domaine de recherche, très ciblé en SHS, ne lui attire aucun thésard (critère de l'encadrement), ne lui donne également aucune participation à des jurys de thèse sur ce domaine peu travaillé (critère de la responsabilité) et ne lui permet pas de diriger un grand programme ou une unité de recherche (critère du rayonnement). Classé A par l'instance nationale pour sa production scientifique dans les « meilleures » revues, mais C pour les autres critères, cet EC est finalement classé C... Mais un autre a pu être classé A, parce que classé A en rayonnement (prix international) et responsabilité, tout en étant classé B pour la production scientifique et l'encadrement doctoral ! L'excellence n'est plus liée à la qualité du chercheur...

#### 5. Conclusions : le système des primes

☞ **Le SNESup Lyon2** pointe en définitive 5 risques inhérents au système des primes en général et à celui-là en particulier :

- **individualisation des carrières** : la PES pourra s'obtenir sur la seule base du mérite individuel du chercheur, au détriment d'un fonctionnement en équipe et au détriment des doctorants et des écoles doctorales, qui ne seront pas rentables dans une logique individuelle (dans le contexte futur, pour augmenter sa bibliométrie, être bien classé, etc. il vaudra mieux se concentrer sur sa recherche et ne pas perdre de temps avec les doctorants ou responsabilités dans les écoles doctorales) ;
- **absence de création de postes** : l'enveloppe budgétaire des primes bénéficiera, sous forme de sur-rémunérations, à des personnels déjà en place, au lieu de bénéficier à l'institution et aux jeunes chercheurs au chômage, en comblant les sous-encadrements par la création de postes ;
- **modulation des services et casse du statut d'enseignant-chercheur**. La PEDR était attribuée sur la base d'un service complet :

*PEDR (décret du 12/01/1990, article 3) : « La prime d'encadrement doctoral et de recherche ne peut être accordée qu'aux personnels accomplissant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service ».*

Dans le [décret](#) du 8 juillet 2009 sur la PES, cette référence à un service complet est remplacée par la référence à un service de 64h :

*PES (décret du 08/07/2009, article 4) : « Pour bénéficier de cette prime, les personnels mentionnés à l'article 2 doivent effectuer un service d'enseignement dans un établissement d'enseignement supérieur correspondant annuellement à 42 heures de cours, 64 heures de travaux dirigés ou toute combinaison équivalente ».*

Notons qu'il s'agit d'un service de 64h, et non plus de 64h *minimum*, comme le faisait valoir la [circulaire](#) du 18 juin :

*Circulaire du MESR « mise en place et gestion de la nouvelle PES » (18/06/09, p. 2) : « Pour bénéficier de cette prime, les personnels concernés doivent effectuer un service d'enseignement correspondant annuellement à au moins 42 heures de cours ou 64 heures de travaux dirigés ou tout combinaison équivalente ».*

Cette référence à 64h et cette formulation ambiguë *autorisent* l'interprétation d'un service d'enseignement limité à 64h, tout comme pour les titulaires de chaires d'excellence ou les membres de l'IUF, ce qui débouche sur la modulation des services. Cette interprétation est confirmée par un autre article qui, tout en laissant entendre qu'on peut faire plus d'heures (il n'est cependant pas explicitement question de « 192h » !), ouvre clairement la porte à la modulation à la baisse :

*PES (décret du 08/07/09, art. 6) : « Les bénéficiaires d'une prime d'excellence scientifique peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, leur prime en décharge de service d'enseignement, par décision du président ou du directeur de l'établissement, selon des modalités définies par le conseil d'administration ».*

Or, qui dit modulation à la baisse pour les uns, dit bien modulation à la hausse pour les autres : dans le cadre d'une masse salariale constante, si on enlève jusqu'à 128h d'enseignement aux titulaires de la PES, il faudra bien confier ces heures à d'autres, ce qui conduira à mettre en place la modulation des services (et donc les dispositions nocives du décret sur les statuts des EC du 23/04/09). La possible décharge de service à 64h reviendra ainsi, à terme, à casser le statut d'enseignant-chercheur, en donnant, d'un côté des EC essentiellement chercheurs ; et d'un autre côté, des EC essentiellement enseignants, soutiers de l'institution universitaire, dont le savoir ne pourra plus être tiré de leurs recherches ;

● **concurrence et casse du statut de fonctionnaire d'Etat.** Les primes seront fixées arbitrairement et localement : un même EC, à travaux et reconnaissance égale, sera évalué différemment d'une université à l'autre = fin d'une conception nationale du statut dans la fonction publique. La déréglementation des critères d'attribution en témoigne. Lorsque le décret stipule que la PES « *peut également être attribuée aux personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national conférée par un organisme de recherche dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la recherche ou apportant une contribution exceptionnelle à la recherche* » (article 1), il laisse toute latitude aux établissements de définir ce qu'est une

« contribution exceptionnelle » : ouverture aux petits compromis entre amis dans les conseils ? Le montant des primes peut représenter 1,5 fois le salaire annuel d'un Biatoss de catégorie C, charges comprises : au moment même où Valérie Péresse parle d'externaliser et précariser cette catégorie de personnels, n'est-ce pas entretenir des conditions délétères de concurrence entre les personnels de la communauté universitaire ? Par ailleurs, le dispositif est bien conçu pour favoriser également la concurrence entre établissements avec, d'un côté des pôles d'excellence et d'un autre côté, des structures sous-dotées (collèges universitaires) :

– l'article 6 permet aux universités sous-dotées, pour lesquelles le ministère ne compenserait pas suffisamment le surcoût de la PES, de convertir tout ou partie de la prime en décharge d'enseignement, modulation à la baisse pour certains EC qui se traduira nécessairement en modulation à la hausse pour d'autres EC de ces universités sous-dotées. Une prime qui ne coûte rien à personne, en somme, sauf aux EC transformés en purs enseignants ;

– l'article 4 permet aux universités bien dotées (futurs pôles d'excellences ou universités passées aux RCE et bien vues du MESR), pour lesquelles le ministère compensera suffisamment le surcoût de la PES, et de verser la prime en totalité et de pratiquer la modulation (et, pour ceux qui veulent gagner plus, de continuer à donner des heures supplémentaires pour arrondir leurs fin de mois) ;

- **diminution du régime des protections sociales** : les primes ne sont pas prises en compte pour le calcul des retraites, cette rémunération est donc un système en trompe-l'œil, même pour ceux qui en profiteront. Par ailleurs, le point d'indice stagnant, ceux qui ne bénéficieront pas des primes verront leur pouvoir d'achat diminuer de plus en plus. Un salaire juste collectivement et individuellement est un salaire fixe et non indemnitaire, revendication syndicale toujours d'actualité.

☞ Une réfutation classique des critiques précédentes est que la PEDR était déjà porteuse de quantité de problèmes (commission avec des membres nommés, mandarinat...). En tout cas, la PEDR n'était pas l'instrument de la modulation, articulait l'obtention de la prime à la formation doctorale et restait attribuée par une commission dont une partie au moins (50% : voir PEDR, arrêté du 07/06/1990, art. 5) était nommée à partir de propositions d'organisations représentatives élues (syndicats). Faut-il toujours accepter une réforme qui accroît et systématise le pire contenu dans les institutions antérieures, au seul motif qu'une réforme doit se faire ? C'est absurde et mortifère. Le SNESup comme tout syndicat soucieux d'une égalité de traitement collectif répète son opposition aux rémunérations indemnitaires (primes) et appelle à signer la pétition proposée par de nombreuses organisations (voir ci-dessous).

## 6. La situation à Lyon 2

☞ **La FSU Lyon 2** a défendu les positions précédentes en CS et CTP. En CS (14/12/09), c'est le dispositif 4 000 € pour un MC / 6 000 € pour un PR qui a été voté, la prime étant accordée aux EC classés A par l'instance nationale, sans « revenir sur ce classement » ni « réévaluer le détail de l'évaluation »<sup>1</sup>. En CTP (16/12/09), l'ensemble des représentants des organisations syndicales (CGT, CFDT, FSU, UNSA) a voté contre ce dispositif (0 NPPV, 0 abst., 7 contre, 3 pour = administration). La motion ci-dessous, qui reprend en grande partie le texte de la pétition contre la PES a également été votée, explicitant les motifs de ce refus (1 NPPV, 1 abst., 0 contre, 8 pour) :

<sup>1</sup> Ce qui est l'obligation légale (art. 8) ! Notons que le CS semble (à tort) se sentir libre de revenir sur le classement de l'instance nationale... mais ne le fait pas pour autant : cela présage mal de l'avenir.

*Les membres du CTP Lyon2 réunis le 16/12/2009 demandent au gouvernement que les salaires et les carrières de tous les personnels de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, titulaires et non titulaires, soient revalorisés. Cette demande converge avec notre exigence de création massive de postes de titulaires afin de résorber la précarité et rendre nos métiers plus attractifs.*

*La revalorisation doit s'appuyer sur les principes suivants :*

- Le retrait du décret sur la PES et l'abandon de l'individualisation des primes.*
- Une refonte des grilles de salaires avec une réelle reconnaissance des qualifications. Cette refonte doit intégrer une sérieuse amélioration des débuts de carrières, inclure l'intégration des primes et aboutir à des grilles comparables à qualifications égales.*
- Un plus grand nombre de possibilités de promotions.*

- ☛ **Le CA du 18/12/2009** devait se prononcer sur les avis consultatifs du CS et du CTP. Deux interrogations : (1) devant ces avis opposés, que ferait la présidence, elle qui s'était engagée à suivre sans faille les avis des autres conseils ? (2) l'avis du CTP l'emporterait-il, dans la conscience des membres du CA, sur celui du CS – ou l'inverse ? La solution trouvée a été celle du compromis, ne suivant ni n'invalidant tout à fait les avis du CS et du CTP : prime unique pour tous, PR comme MC, à 5 000 €. Comme toujours, en négociant au moindre prix un décret, on valide surtout le reste du dispositif :
- maintien du système des primes, individualisation des carrières, non création de postes ;
  - surenchère par rapport aux propositions du MESR, en dépassant le montant plancher ;
  - attribution sur des critères flous aux 10 EC classés par l'instance nationale = affaiblissement de l'instance nationale élue qu'est le CNU ;
  - persistance de l'inégalité de fond (entre EC « standards » et lauréats de l'IUF<sup>2</sup>) ;
  - épée de Damoclès = la reconnaissance implicite par le CA du système de modulation inhérent à la PES (le VP des « RH » ayant souligné à plusieurs reprises l'importance de l'article 6, conversion de la prime en décharge de service d'enseignement).

**SNESup Lyon2**

\*\*\*\*\*

### **Pétition contre la PES (<http://www.petition-pes.fr/?petition=2>)**

Les organisations suivantes appellent à signer la pétition ci-dessous : FERC-SUP-CGT, CGT-INRA, SNTRS-CGT, SNESUP-FSU, SNCS-FSU SNASUB-FSU, SGEN-CFDT Recherche EPST, SUD Recherche EPST, SUD Education, SUD Etudiants, CFTC Recherche, SLR, SLU Les soussignés demandent au gouvernement que les salaires et les carrières de tous les personnels de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, titulaires et non titulaires, soient revalorisés. Cette demande converge avec notre exigence de création massive de postes de titulaires afin de résorber la précarité et rendre nos métiers plus attractifs.

La revalorisation doit s'appuyer sur les principes suivants :

- Le retrait du décret sur la PES et l'abandon de l'individualisation des primes.
- Une refonte des grilles de salaires avec une réelle reconnaissance des qualifications. Cette refonte doit intégrer une sérieuse amélioration des débuts de carrières, inclure l'intégration des primes et aboutir à des grilles comparables à qualifications égales.
- Un plus grand nombre de possibilités de promotions.

<sup>2</sup> À titre d'exemple, un PR dont la prime est de 5 000 € pourra voir un MC senior avoir la prime plancher IUF de 10 000 €... On ne se réjouira pas trop vite de ce genre de situation, qui contribuera, au seul vu de la pseudo-excellence, à effriter la différence de corps en dépit des différences de qualification.

### **Texte d'explication sur la pétition anti-PES**

L'instauration de la Prime d'Excellence Scientifique (PES) a suscité de nombreuses protestations dans les établissements de recherche et d'enseignement supérieur car c'est un nouvel élément qui fragilise nos statuts en aggravant sérieusement un système de primes individualisées, au détriment des salaires.

D'une part, le gouvernement se refuse à créer les emplois de titulaires nécessaires alors qu'il développe une politique massive d'heures complémentaires ayant pour conséquence l'explosion de la précarité des jeunes. C'est pourquoi les organisations soussignées ont décidé de faire de cette année universitaire "l'année de l'emploi scientifique", emploi qui est au centre de leurs demandes budgétaires. Dans une première étape, le 20 octobre, la plupart d'entre elles ont lancé une enquête sur la précarité pour se donner les moyens de combattre ce cancer de la recherche.

D'autre part, et c'est l'objet de cette pétition, les organisations constatent que les métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche sont profondément dévalorisés, les qualifications des titulaires ne sont pas reconnues, les salaires au recrutement, tout particulièrement, sont insuffisants. Par contre, les titulaires sont confrontés à la multiplication des primes "à la tête du client", à une grave individualisation des rémunérations qui tend à les opposer les uns aux autres.

La PES, que le gouvernement veut attribuer à 20% des enseignants chercheurs et chercheurs apparaît, tout comme les rémunérations individualisées chez les BIATOSS et les ITA, comme un élément pernicieux du système de rémunération mis en place, ainsi que l'ont souligné de nombreuses instances des EPST.

– La PES ne prend pas en compte le fait que la recherche est un travail d'équipe. Il est injuste de n'améliorer la rémunération que de certains de ses membres. Cette démarche risque surtout de casser le dynamisme et la solidarité des collectifs de travail.

– La PES, contrairement aux promotions, est un mode de rémunération limitant les droits lors de la retraite. De plus, pour les enseignants-chercheurs, la PES est présentée comme la nouvelle forme de la PEDR. C'est une tromperie : le critère d'encadrement doctoral, qui correspond à une prise de responsabilité supplémentaire, est marginalisé par d'autres critères plus subjectifs.

– La PES est une incitation pour les chercheurs à faire moins de recherche pour compenser le manque de postes d'enseignants-chercheurs. Elle menace donc le métier de chercheur à temps plein, en dégradant le fonctionnement du système de recherche.

Les ITA et les BIATOS subissent aussi une individualisation de leurs primes qui instaure une concurrence néfaste entre eux. En ce qui concerne les personnels des laboratoires et des services, les crédits de la Prime "statutaire" de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS), sont utilisés essentiellement avec une modulation à la hausse. Les directions projettent d'utiliser ces crédits de façon à accentuer l'individualisation des rémunérations. Pour leur part, les personnels de la filière administrative de l'Enseignement Supérieur sont confrontés à la mise en place d'une nouvelle prime individualisée de fonction et de résultat (PFR). Une nouvelle prime est annoncée, qui provoquera de nouvelles inégalités: la prime d'intéressement pour les membres des équipes qui ont obtenu des contrats avec des entreprises, voire l'ANR. Cette prime sera financée par des "commissions" sur les contrats.