

IMPACT DU PROJET DE SYSTÈME UNIVERSEL DE RETRAITE SUR LES PENSIONS DES CHERCHEUR·E·S ET LE DÉCLASSEMENT DES RÉMUNÉRATIONS DES CHERCHEUR·E·S

Il était attendu¹ que les chercheur·e·s seraient parmi les grands perdants du projet de loi instituant un système universel de retraite. L'étude d'impact² du projet de loi, rendue publique le 24 janvier 2020, révèle que l'impact négatif de la réforme serait sans commune mesure pour les corps des chargé·e·s de recherche et des directeurs et directrices de recherche. Les principales raisons sont un taux de prime parmi les plus faibles de la fonction publique et une spécificité du déroulement de carrière avec des études longues jusqu'au doctorat, puis généralement plusieurs années travaillées à l'étranger, et enfin une entrée dans la fonction publique à l'âge moyen de 34 ans. En outre, les chercheur·e·s, bien que recruté·e·s au niveau du diplôme du doctorat, ont les rémunérations les plus faibles parmi les catégories A+ de la fonction publique, avec un retard compris entre 2100 et 2900 euros net par mois³ (entre 28000 et 38000 euros brut par an) par rapport aux corps comparables des autres ministères, comme les administrateurs civils. Les chercheur·e·s subissent non seulement ce déclassement de leur rémunération et de leur niveau d'étude, mais en plus le projet de réforme des retraites leur promet un recul sans équivalent de leur pension.

L'étude d'impact² du projet de loi instituant un système universel de retraite comprend une analyse des conséquences du projet de loi sur 22 cas types, dont 6 dans le secteur privé et 16 dans le secteur public : salariés cadres, non-cadres, au SMIC, à carrière heurtée ou ascendante ; fonctionnaires de la fonction publique d'état de catégories C, B ou A, avec déroulement de carrière sur plusieurs grades ou plusieurs corps ; professeur·e·s des écoles, certifié·e·s ou agrégé·e·s ; chargé·e·s de recherche, directeurs et directrices de recherche et magistrat·e·s ; fonctionnaires des fonctions publiques territoriale et hospitalière. **Parmi les 22 cas types (tableaux 46 à 67 de l'étude d'impact²), seuls ceux des chargé·e·s de recherche et des directeurs et directrices de recherche**

sont systématiquement perdants : pour toutes les générations étudiées (1975, 1980, 1990 ou 2003), le projet de système universel de retraite aboutit à une baisse de pension pour les chercheur·e·s quel que soit l'âge de liquidation de 62, 63, 64, 65, 66 ou 67 ans. Ce projet de système universel n'offre aucune perspective positive aux chercheur·e·s, même s'ils font valoir leur droit de liquidation le plus tard possible.

Ces résultats déjà catastrophiques de l'étude d'impact pour les chercheur·e·s pourraient être encore pires dans les faits. En effet, l'étude d'impact repose sur des hypothèses très éloignées de la réalité des carrières des chercheur·e·s en considérant, « par souci de réalisme »², les simulations des deux carrières de chargé·e de recherche et de directeur et directrice de recherche avec des débuts dans la fonction publique à 28 ans (et non 22 ans comme pour les autres carrières-types) et avec en plus 6 années de cotisations dans d'autres régimes entre 22 et 28 ans. **Ces hypothèses de l'étude d'impact sont irréalistes :** les chercheur·e·s commencent leur carrière dans la fonction publique à l'âge moyen de 34 ans⁴ et il est exceptionnel qu'ils commencent à cotiser dans d'autres régimes à partir de 22 ans en raison de leurs études longues. Enfin, la plupart des chercheur·e·s ont exercé ou vont exercer plusieurs années de recherche en postdoc à l'étranger : ces années ne donneraient aucun droit dans le projet de système universel de retraite et ne sont absolument pas prises en compte dans les simulations de l'étude d'impact. Le taux de prime des chercheur·e·s étant comparable à celui des enseignant·e·s³ (entre 10% et 13%), l'étude d'impact montre que la spécificité des carrières des chercheur·e·s aboutirait à une dégradation supplémentaire dans le système universel de retraite : et cette dégradation supplémentaire est largement sous-évaluée en raison des hypothèses non réalistes de l'étude d'impact.

L'étude d'impact montre que les taux de primes des chercheur-e-s sont ridicules en comparaison des autres catégories A+ de la fonction publique, comme le montre le tableau 1 établi à partir du tableau 44 de la page 203 de l'étude d'impact. Le gouvernement a identifié¹ que ce régime indemnitaire quasi-inexistant pour les chercheur-e-s serait très défavorable dans le système de régime universel de retraite. Le projet de loi⁵ prévoit une revalorisation de la rémunération des chercheur-e-s « leur assurant le versement d'une retraite d'un montant équivalent à celle perçue par les fonctionnaires appartenant à des corps comparables de la fonction publique de l'Etat ».

Tableau 1. Taux de prime en fin de carrière des différents corps de la fonction publique de catégorie A+ (source² : Etude d'impact du projet de loi instituant un système universel de retraite).

Corps de la fonction publique de catégorie A+	taux de prime en fin de carrière
Chargé de recherche	3,40%
Directeur de recherche	7,10%
Magistrat judiciaire (2 grades)	54,7%
Administrateur civil (3 grades / 2 emplois)	104,9%

Indépendamment du projet de loi de réforme des retraites, les rémunérations des chercheur-e-s doivent être revalorisées pour redonner de l'attractivité au métier et à la carrière des chercheur-e-s. Les corps de la fonction publique comparables à celui des directeurs et directrices de recherche en terme de grille indiciaire sont ceux des administrateurs civils (cadres d'encadrement et direction) ou des magistrats judiciaires (cadres d'inspection, contrôle et expertise). Pour les chargé-e-s de recherche, un corps comparable (avec un échelon terminal au niveau hors-échelle A) est celui des attaché-e-s d'administration. Cependant, avec un recrutement au diplôme de doctorat, le corps des chargé-e-s de recherche est de catégorie A+ alors que celui des attachés d'administration est de catégorie A : à ce titre, l'échelon terminal du corps des chargé-e-s de recherche devrait être au minimum au niveau hors-échelle B comme celui des maîtres de conférence. Le tableau 2 montre l'écart de rémunération entre les corps de chercheur-e-s et les autres de catégorie A+ de la fonction publique et avec le corps des attachés administratifs de catégorie A. L'aspect le plus marquant est le taux de prime de seulement 12,7% pour les catégories A+ de l'enseignement supérieur et la recherche alors que le taux de prime est de 52,1% pour les attachés et inspecteurs de catégorie A, et de 60,2% et 78,4% pour les

autres corps de catégorie A+. De plus, ce régime indemnitaire des chercheur-e-s est très inégalement réparti puisque la moitié des chargé-e-s de recherche et des directeurs et directrices de recherche ont un taux de prime inférieur à 3% et les trois quarts un taux inférieur à 5%.

Tableau 2. Rémunérations moyennes mensuelles en euros (traitement et primes) et taux de prime des cadres de la fonction publique de l'État en 2017 (source⁴ : rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2019, page 528).

Cadres de catégorie A+	Traitement brut	Montant primes	Taux de prime
Encadrement et direction ^(a)	4297	3368	78,40%
Inspection, contrôle et expertise ^(b)	4286	2581	60,20%
Enseignement supérieur et recherche ^(c)	4000	507	12,70%
Attachés et inspecteurs (catégorie A) ^(d)	2806	1463	52,10%

(a) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(b) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(c) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(d) Sont classés ici l'ensemble des grades dont les grilles indiciaires atteignent des niveaux comparables à celles des attachés et inspecteurs principaux ou hors classe.

Les catégories A+ de l'enseignement supérieur et de la recherche comprennent essentiellement les chercheur-e-s et les enseignant-e-s-chercheur-e-s : les directeurs et directrices de recherche et les professeur-e-s d'université ont un traitement brut mensuel supérieur à 4000 euros et au moins égal à celui des autres catégories A+ de la fonction publique ; les chargé-e-s de recherche et les maîtres de conférences ont un traitement brut mensuel inférieur à 4000 euros mais supérieur à celui des attaché-e-s et des inspectrices et inspecteurs. Afin de redonner de l'attractivité au métier et à la carrière des chercheur-e-s et en comparant en particulier les salaires d'autres pays (VRS 407, 2017⁶), il est urgent d'aligner le taux de prime des chercheur-e-s sur celui des corps comparables de la fonction publique. Cette revendication est urgente sans attendre une éventuelle application d'un régime universel de retraite qui obligerait d'autant plus à garantir un niveau de retraite équivalent à celui des corps comparables. Le taux de prime des directeurs et directrices de recherche et des chargé-e-s de recherche doit être compris au moins entre

60,2% et 78,4%, pour être comparable à la même catégorie des corps A+ de la fonction publique de l'Etat. En prenant comme référence la rémunération brute moyenne des chercheurs au CNRS⁷, le tableau 3 montre qu'il faut dès maintenant un budget annuel supplémentaire compris entre 1,62 et 2,23 milliards d'euros (G€) pour atteindre ces taux de prime pour 73 640 chercheur-e-s et enseignant-e-s-chercheur-e-s. **Le SNCS-FSU demande que ce rattrapage du régime indemnitaire soit sans part variable et soit complété d'une revalorisation du traitement brut et des grilles indiciaires correspondant au niveau de qualification du diplôme de doctorat.**

Tableau 3. Rémunérations brutes en euros et budget supplémentaire nécessaire pour aligner le taux de prime des chercheur-e-s et enseignant-e-s-chercheur-e-s sur ceux des corps comparables de la fonction publique (source⁷ : bilan social 2018 du CNRS).

Augmentation du taux de prime à		60,20%	78,40%
Rémunération brute mensuelle suivant l'augmentation du taux de prime	4 338 ⁷	6 166	6 867
Rémunération brute annuelle suivant l'augmentation du taux de prime	52 056 ⁷	73 996	82 403
Budget supplémentaire pour 73 640 chercheurs et enseignants-chercheurs en G€	0	1,62	2,23

La première annonce de la ministre Frédérique Vidal, lors de ses vœux⁸ le 21 janvier 2020, de 92 millions d'euros consacrés en 2021 à la revalorisation des rémunérations de l'ensemble des personnels de l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) est donc très éloignée des besoins. Même si cette augmentation de 92 millions d'euros était renouvelée pendant 20 ans pour atteindre 1,84 G€ en 2040, cela ne compenserait qu'une inflation de moins de 1% jusqu'en 2040, et la problématique d'attractivité et de déclassement des carrières des personnels de l'ESR resterait entière. Le tableau 3 montre que le seul rattrapage du régime indemnitaire des chercheur-e-s et enseignant-e-s-chercheur-e-s nécessite un budget annuel compris entre 1,6 et 2,2 G€. En 2040, ce budget supplémentaire serait ainsi compris entre 2,7 et 3,5 G€ en 2040 avec une inflation annuelle à 1%.

Le SNCS-FSU demande une autre loi pour la recherche^{9,10} avec un investissement massif dans la recherche publique (une augmentation du budget de la recherche publique de 1 milliard d'euros par an pendant dix ans), un plan pluriannuel pour l'emploi scientifique statutaire (un plan pluriannuel pour l'emploi scientifique avec la création de 6000 postes statutaires par an pendant dix ans), un finan-

cement des établissements et des laboratoires, et une revalorisation des rémunérations des chercheur-e-s et de l'ensemble des personnels de l'ESR. Le SNCS-FSU demande le retrait du projet de loi instituant un système universel de retraite qui aura des conséquences catastrophiques pour les pensions des chercheurs et plus généralement pour l'ensemble des personnels de l'ESR.

Références

- 1 Dossier de presse du Premier ministre du 11 décembre 2019 sur le nouveau système universel de Retraites : <https://reforme-retraite.gouv.fr/actualites/presse/dossiers-de-presse/article/le-systeme-universel-de-retraite-l-architecture-de-la-reforme-annoncee-par-le>
- 2 Etude d'impact du projet de loi instituant un système universel de retraite, 24 janvier 2020 : http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/dossiers/systeme_universel_de_retraite?e-tape=15-AN1-DEPOT
- 3 Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2019 (page 528) : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-annuel-sur-le-tat-de-la-fonction-publique-edition-2019>
- 4 L'état de l'emploi scientifique en France, édition 2018 : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid133529/l-etat-de-l-emploi-scientifique-en-france-edition-2018.html>
- 5 Projet de loi instituant un système universel de retraite déposé le 24 janvier 2020, article 1er, titre II : http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15b2623_projet-loi
- 6 Pourquoi une fonction publique de l'enseignement supérieur et de la recherche. VRS 408, 2017 (page 32-37). <https://sncs.fr/portfolio/pourquoi-une-fonction-publique-de-l-enseignement-superieur-et-de-la-recherche/>
- 7 Bilan social 2018 du CNRS : la rémunération brute moyenne d'un chercheur est de 4338 euros par mois, soit 52056 euros par an.
- 8 Discours de la ministre Frédérique Vidal lors de la cérémonie des vœux à la communauté de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, le 21 janvier 2020.
- 9 SNCS Hebdo 20 n°1, 31 janvier 2020 : Le SNCS-FSU soutient toutes les mobilisations pour une autre loi de la recherche.
- 10 SNCS Hebdo 19 n°10, 13 décembre 2019 : La loi pour la recherche que nous voulons