

MUTUALISONS LES PRIMES POUR LA RECHERCHE! Contre-candidature collective à la PEDR - CNRS - Février 2020

*Nous appelons le plus grand nombre de collègues du CNRS, de tous grades et de toutes disciplines, à **signer et faire signer** ce texte. Pour que la candidature collective soit administrativement enregistrée, il est important que chaque chercheuse ou chercheur CNRS souhaitant participer à cette action remplisse individuellement une vraie-fausse contre-candidature collective à la PEDR en insérant le texte ci-dessous dans toutes les rubriques à renseigner (à la place des pièces justificatives demandées) et valide formellement sa candidature sur l'interface <https://pedr.cnrs.fr/> si possible au cours de la semaine du 25 février, et dans tous les cas avant le 10 mars 2020.*

TEXTE DE CONTRE-CANDIDATURE COLLECTIVE A LA PEDR

J'ai l'honneur de déposer, en même temps que des centaines de collègues, chercheurs et chercheuses CNRS de toutes disciplines et différents grades, **ma contre-candidature collective à la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR).**

Nous affirmons ainsi notre opposition résolue aux logiques managériales, individualistes et concurrentielles que symbolise ce mode de rémunération.

Chaque année, **environ 5 % des chercheuses et chercheurs titulaires se voient attribuer cette prime** pour une durée de 4 ans renouvelable, ce qui signifie que, sur la période, 20 % du corps bénéficie de la PEDR. L'enveloppe budgétaire consacrée à cette prime est loin d'être négligeable (un peu plus de 9 millions d'euros en 2018). Dans un contexte où **notre pouvoir d'achat s'est sensiblement dégradé depuis vingt ans**, et où les carrières sont ralenties en raison du nombre insuffisant de postes de DR, cette prime « à la performance » témoigne de la volonté de nous acculturer à un **mécanisme élitiste et discriminatoire**, au détriment du salaire basé sur le traitement indiciaire (le point d'indice est gelé depuis 9 ans) et de la faible prime fonctionnelle (dite « de recherche ») distribuée à tou·te·s deux fois par an.

Souvenons-nous que la PES devenue PEDR a suscité une **hostilité quasi unanime au sein de notre communauté** professionnelle depuis son introduction en 2009 : combattue par les organisations syndicales et par de nombreuses sections du Comité national qui refusent de l'attribuer, elle est largement **boycottée** chaque année (**seuls 15 % des membres du corps candidatent**).

En effet, **cette prime introduit de fortes tensions dans nos collectifs de travail**, renforçant les logiques de compétition individuelle au détriment de la coopération. Elle entretient l'illusion d'une recherche qui serait le fruit des réflexions de quelques « génies », uniques et solitaires, une représentation pourtant totalement déconnectée de la réalité : les découvertes scientifiques sont bien le produit de collectifs, passés et présents, qui ne cessent d'alimenter, par leurs détours et leurs échecs, les succès de demain.

De ce fait, le caractère sélectif de la prime **accroît les différenciations internes et les inégalités en faveur de ceux qui sont déjà les plus dotés** (elle profite aux DR plutôt qu'aux CR, aux hommes plutôt qu'aux femmes...). Elle permet aux « stars » que chérit tant Antoine Petit de capitaliser sur le travail invisible des collectifs de recherche qui les soutiennent, et en particulier de tou·te·s les collègues précaires qui constituent la principale force de travail des grands projets de recherche nationaux, européens et internationaux.

À l'aune du pseudo « système universel de retraite » que nous promet la réforme actuelle, et du fait de l'importance donnée aux primes, les effets **inégaux** de ce mode de rémunération seront d'autant plus forts qu'ils **se reporteront sur le montant de nos futures pensions**.

De surcroît, la PEDR contrevient totalement à l'esprit et aux pratiques ayant cours au sein de la cinquantaine de sections et CID du Comité national, fondés sur des règles de contrôle par les pairs, de manière qualitative et collective. **Attribuée sur décision du PDG du CNRS, selon des critères gestionnaires et opaques**, cette prime s'apparente moins à la reconnaissance d'une contribution à l'avancée de la recherche qu'au fait du prince.

Introduite il y a dix ans en même temps que la LRU, cette prime est donc emblématique des logiques que nous refusons et qui risquent de se généraliser avec la LPPR. En nous portant collectivement candidat·e·s à la PEDR, nous réaffirmons non seulement notre refus des **logiques individualisantes et concurrentielles de réformes qui, petit à petit, détruisent la richesse et les atouts distinctifs du CNRS**, mais nous témoignons aussi de notre attachement à une recherche de qualité. Celle-ci requiert des crédits récurrents, des emplois stables, des rémunérations correctes pour les chercheur·ses et des pratiques gestionnaires transparentes, coopératives et démocratiques.

En déposant notre candidature collective à la PEDR, nous appelons l'ensemble des sections à refuser d'examiner les candidatures individuelles et **demandons que l'enveloppe budgétaire prévue pour cette prime soit répartie de façon égalitaire entre tou·te·s les chercheuses et chercheurs CNRS, doublant ainsi la prime fonctionnelle existante**: 2000 euros par an au lieu de 1000 actuellement en moyenne. Une telle redistribution ne serait bien sûr pas suffisante ; c'est pourquoi nous exigeons par ailleurs la titularisation des précaires *via* un plan ambitieux de création d'emplois stables et la revalorisation des carrières des titulaires.