Commission 2 : Conditions de travail et recherche publique

Coordonnateurs : Jean-Marc Douillard, Patrick Monfort, Philippe Roch, Richard Walter

Les conditions de travail des personnels de la recherche publique se sont largement dégradées ces dernières années tant au niveau des salaires, des carrières, des recrutements, que du quotidien dans les laboratoires ou même de l'action sociale. La précarisation des jeunes scientifiques les obligeant à rester sur des positions de post-doc à l'étranger ou à multiplier des CDD en France les conduit à des problèmes d'intégration sociale (absence de droits sociaux, non cotisation aux systèmes de retraite, problèmes de logement, vie affective mise en cause, …). Nous lançons ici quelques pistes de réflexion qui devraient permettre d 'aider l'ensemble des syndiqués de définir les propositions du syndicat pour les prochaines années.

Salaire et carrière

Les salaires des personnels de la recherche, chercheurs et ITA, ne sont pas en accord avec les niveaux de formation, de responsabilité et de compétence de ceux-ci. Cette situation est particulièrement _criante pour les jeunes recrutés pour lesquels les salaires proposés sont loin d'être concurrentiels avec ceux du secteur privé. Ils hypothèquent un recrutement de qualité pour les ITA, et d'autre part ils laissent partir les meilleurs chercheurs vers les pays qui proposent des salaires plus attractifs. La proposition faite aujourd'hui dans les EPST de salaires différenciés pour les étrangers ou pour certains chercheurs sur des critères administratifs et non scientifiques, n'est pas une réponse valable à ce problème. Il est important que tous les personnels aient une carrière assurée en prenant en compte l'investissement dans les métiers. Le blocage actuel des carrières ne peut conduire qu'à une démotivation. En effet, comment s'investir dans un métier quand, pour beaucoup passés 50 ans, la seule perspective est de rester bloqué au dernier échelon du grade alors même que l'on prône un allongement de la durée du travail ?

Le SNCS devra agir pour obtenir une augmentation des salaires des jeunes recrutés chercheurs et ITA et, en conséquence, une amélioration de la grille salariale des personnels de la recherche. Pour les chercheurs, un passage CR1>DR2 et une augmentation significative des passages DR2>DR1 sont indispensables pour redonner une perspective de carrière décente. Le déblocage des salaires du corps des chargés de recherche est une nécessité urgente, ce qui peut aussi nous faire soutenir la création d'un grade de CR hors classe. Pour les ITA, les passages AI>IE et IE>IR doivent êtres débloqués pour remotiver nombre d'agents bloqués dans leur carrière. Il en est de même dans le corps des techniciens, et le vers dans le corps des ingénieurs. La carrière des ITA doit d'ailleurs être totalement repensée dans ses modalités d'évaluation, de promotion et de mobilités.

Enfin, la situation réservée aux femmes et aux prétendues minorités n'est toujours pas satisfaisante dans les organismes de recherche. Certes, la responsabilité ne leur en incombe pas toujours. Cependant, une réflexion est nécessaire pour que la situation actuelle ne perdure pas. Le syndicat devra toujours agir contre les injustices mais devra surtout proposer des solutions originales pour dépasser les recettes actuelles qui n'aboutissent pas.

Recrutement

L'augmentation des précaires dans la recherche publique est une situation alarmante. Très rapidement, le nombre de CDD se rapproche du nombre des personnels sur statut de fonctionnaire. Il n'est pas acceptable de laisser dans une telle situation des chercheurs après une formation de haut niveau et des années de post-doc. De même, il n'est pas justifiable de recruter sur CDD des techniciens et ingénieurs financés sur contrat alors que la fonction est pérennisée par la continuité des besoins en ITA dans les laboratoires. La précarisation des

métiers de la recherche entraînera une perte des savoirs faire, en conséquence une baisse de la qualité des recherches. Aucune entreprise ne peut maintenir un haut niveau technologique et de recherche avec un renouvellement constant des personnels. L'augmentation du rapport CR1 / CR2 et du nombre de DR2 externe entraîne une dérive favorisant le statut de CDD et une dévalorisation de fait de la carrière commençant plus tard. Nous réaffirmons ici que les recrutements des chercheurs et ITA doivent se faire sur des postes pérennes dans le cadre de la fonction publique. L'utilisation du CDD ne doit intervenir que pour une période courte entre la fin de thèse et le recrutement pour les chercheurs, ou dans le remplacement exceptionnel d'ITA. Enfin, il est important de réclamer pour les personnels en situation de CDD des droits sociaux équivalents à ceux des personnels sur statut de fonctionnaire. Pour cela, la question se pose de la gestion de ces personnels par les organismes de recherche dans lesquels ils trouvent ces droits (restauration sociale, action sociale) et non par les structures type association loi 1901 ou fondation dans lesquelles ces droits sont inexistants Le SNCS doit s'adresser aux précaires pour les aider à s'organiser et pour mieux les défendre.

Lieux de travail

A la suite de décennies de sous entretien, nos campus sont majoritairement dans un état déplorable. Les personnels ont souvent honte de les faire visiter notamment à des collègues étrangers. Les dotations de base en provenance des ministères qui sont redistribuées par les universités et les organismes de recherche, ne permettent plus une maintenance correcte des infrastructures et le respect des règles d'hygiène et sécurité. Si le code du travail s'appliquait dans nos laboratoires publics, il y a bien longtemps que les inspections du travail en auraient fait fermer. Il en découle des situations dramatiques (intoxications, cancers, incendies, accidents). Il est cependant inadmissible qu'une partie du soutien de base des laboratoires ou le financement sur contrats de recherche soient utilisés à la réfection *a minima* de nos laboratoires. Il est urgent que les responsables politiques prennent conscience de la situation et mettent une programmation financée de grande ampleur.

Relations dans le travail

Le métier de la recherche devrait se dérouler dans la sérénité, seule garantie d'une liberté de l'esprit qui caractérise la création scientifique. Aujourd'hui la pression engendrée par la technocratie administrative transforme une partie des personnels de la recherche en super gestionnaires sous pression des multiples demandes générées par les administrations ministérielles, universitaires, européennes, des organismes de recherche, de l'ANR, … L'autre partie devient démotivée ou dépendante de celle qui croit, par son accréditation technocratique, détenir une parcelle du pouvoir dans la gestion des personnels et des budgets. La pression élitiste de la publication massive et dans les revues les plus prestigieuses ajoute une contrainte supplémentaire. La recherche publique devrait être le lieu de la recherche où l'on prend des risques intellectuels. Elle devient aujourd'hui une course à la production soi-disant scientifique qui voit parfois se multiplier les travaux bâclés et les fraudes. Il faut incriminer en premier lieu le contexte de surcharge de travail administratif et le manque évident de techniciens, ingénieurs et administratifs. Beaucoup d'ingénieurs ne participent pas à l'élaboration de projets sur lesquels ils sont appelés ou sont obligés d'intervenir, parfois dans un rôle technique ou administratif central. De ce fait, un malaise grandissant s'exprime à propos de la multiplication et de l'opacité des primes données par la hiérarchie aux ITA, primes qui peuvent plus que doubler un salaire de base ! La dégradation de ces conditions de travail conduit de plus en plus à des comportements de harcèlement entre collègues, amplifiés parfois par une autorité hiérarchique. Le SNCS doit mieux défendre les collègues rencontrant de tels problèmes, et dénoncer le harcèlement sous toutes ses formes. Ce phénomène est plus

important que ce que l'on veut bien dire. Enfin, nous devons obtenir les moyens humains et financiers qui permettent à la recherche de retrouver un cadre harmonieux de travail.

Gestion des personnels / DRH ? quels besoins

Se tenant au principe que seuls le Comité national et les CSS devaient s'occuper du recrutement et des carrières des chercheurs, le SNCS n'a jamais eu une position offensive vis-à-vis de la gestion des personnels ou du rôle de DRH. Lorsqu'un chercheur n'a aucune difficulté dans son métier, cette position peut être suffisante. Cependant les instances scientifiques n'ont pas les compétences - pas plus que les directions scientifiques - à prendre en charge des chercheurs en difficulté professionnelle qu'elle qu'en soit la raison. De même, elles ne sont pas adaptées à la réflexion nécessaire sur le plan de carrière de ceux qui voudraient évoluer de manière originale au sein ou en dehors de la recherche publique. Seule une DRH ayant missions et moyens peut gérer ces situations. De ce fait, à ne pas réclamer une DRH adaptée aux besoins des chercheurs, nous avons une responsabilité face aux situations difficiles dont certaines ont abouti à l'insuffisance professionnelle, au passage devant les CAP, voire au licenciement. Notre statut dans la fonction publique nous permet de changer et d'évoluer dans d'autres métiers que ceux de la recherche scientifique. Une DRH active devrait pouvoir aider les chercheurs qui en ont besoin. La condition des ITA sur ce chapitre est bien meilleure que celle des chercheurs même si des progrès sont à faire, notamment dans le passage du corps des ingénieurs vers le corps des chercheurs, et réciproquement. C'est aussi avec l'aide d'une DRH pensée avec les personnels que les organismes de recherche pourront répondre à l'obligation du recrutement des personnes handicapées. Le retard actuel sur cette question dans nos organismes ne peut perdurer. Nous devons prendre en charge cette responsabilité. Le SNCS doit s'investir pour obtenir dans nos organismes des DRH au service des personnels tout autant que de l'intérêt général.

Action sociale

L'action sociale est gérée pour partie par le CAES, et pour partie par des instances paritaires administrations/syndicats. Notre investissement dans le CAES devient de plus en plus difficile car nous avons des difficultés à convaincre les jeunes syndiqués à gérer ces activités On peut craindre à moyen terme qu'une telle désaffection (moins importante chez les ITA) conduise à la remise en cause de l'existence de cette structure. De même, nous n'intervenons pas ou peu dans les structures paritaires qui gèrent une partie du budget social. Or les besoins d'aides sociales sont importants et certainement encore plus critiques ces dernières années à cause de la baisse du pouvoir d'achat et du niveau des salaires qui est trop faible pour les catégories les plus basses et pour les jeunes récemment recrutés. Le SNCS doit s'investir pour obtenir une augmentation du budget social qui permettra notamment une amélioration de l'aide au logement (mise à disposition de logement à bas loyer et aide à acquisition), une augmentation des places en crèche et la mise en place du chèque transport.

Retraite

Le système de retraite a été entièrement bouleversé lors de la réforme imposée par les lois Fillon. Cette réforme tend à augmenter la durée du travail au-delà de 60 et même de 65 ans, et en corollaire à diminuer le taux de retraite perçu. Pour les personnels de la recherche publique, cette situation va devenir très préoccupante, notamment pour les chercheurs qui sont recrutés de plus en plus tardivement après des années de post-doc. Pour prétendre à un taux plein de pension, il est actuellement nécessaire de travailler 168 trimestres (42 ans) dans la fonction publique. En étant recruté souvent à plus de 30 ans, il est impossible d'atteindre cette durée de travail. Pour cela, une partie des services auxiliaires peut être validée dans le cadre du système public. Cependant, selon les décrets actuels, tous les services accomplis ne

peuvent pas être pris en compte notamment ceux exercés auprès des associations de type loi 1901, des instituts, des fondations, ou les services accomplis dans le privé qui ne sont pas en rapport avec la fonction. Les services non validés restent au système général du privé, et le retraité touchera pour cette partie de travail effectuée une retraite ridicule calculée sur une période d'activité réduite et des salaires perçues plus de 30 ans auparavant ! Enfin, toutes le temps de travail à l'étranger ne peut être validé pour la retraite. Le SNCS doit obtenir en urgence une négociation sur cette question spécifique aux personnels de la recherche avant que les générations concernées ne se trouvent en grande difficulté au moment de faire valoir leurs droits à la retraite. Il est urgent de trouver une solution pour que soient validées les années passées avant recrutement dans la fonction publique.

Alors quel statut pour les personnels de la recherche publique ?

De nombreux articles dans la presse dénoncent dans cette période électorale le statut de fonctionnaire des chercheurs. Ce statut serait la cause du déclin de la recherche française. Au-delà des propos calomnieux sur la qualité de la recherche publique française, il est clair qu'un enjeu apparaît aujourd'hui qui remet en cause ce statut. Alors pourquoi faut-il conserver et donc défendre tout en l'améliorant notre statut ? C'est le signe de la reconnaissance de la nation pour la recherche scientifique et son apport essentiel dans le développement harmonieux des humains et de leur planète. Car seul le statut de la fonction publique peut permettre d'assurer l'indépendance de toutes pressions mercantiles ou idéologiques. Vouloir gérer la recherche comme un bien matériel échangeable et commercialisable est un non-sens. Que serait notre mode de vie actuel sans les recherches menées il y a 50 ans par des chercheurs simplement curieux de connaître et de comprendre le monde.