

Conseil syndical national du SNCS-FSU
3 - 4 avril 2008 Orsay
Motion emploi, carrière, statut

Le développement de la société de la connaissance, des besoins énormes de formation, des hautes technologies conjugué au départ à la retraite de près de la moitié des personnels conduisent à une forte demande d'emploi de scientifiques, universitaires et ingénieurs de recherche dans la décennie à venir. Les conditions de thèse, le recrutement tardif sur emploi stable ainsi que le niveau salarial rendent ces carrières peu attractives. Cela ne sera pas amélioré par la mise en place d'une réforme profonde de la fonction publique dans le cadre de la RGPP¹.

A l'inverse des propositions gouvernementales qui remettent en cause les emplois statutaires, smicardisent les jeunes recrutés, développent les emplois précaires, déroulent des carrières peu attractives ..., les nôtres ont pour objectif d'attirer les meilleurs étudiants vers les carrières de la recherche et de l'enseignement supérieur. Elles débouchent sur un ensemble qui prétend revaloriser ces métiers et être la base de nos futures revendications.

Des besoins énormes en emplois de docteurs

La recherche et développement en France représente environ 350 000 emplois (ETPT/R&D)² dont 200 000 dans le privé, comprenant 200 000 chercheurs ou assimilés dont 105 000 dans le privé.

La proportion des personnels scientifiques dans notre population active est de 8,0 pour 1000. Contrairement à ce qu'a déclaré Nicolas Sarkozy dans son discours d'Orsay, en février 2008, elle est nettement inférieure à celle des Etats-Unis (9,7 pour 1000)³.

Par ailleurs, le président a réaffirmé vouloir atteindre, en 2012, l'objectif de 3% du PIB pour la dépense de recherche, sans jamais en préciser les modalités ou en supposant que cet effort sera principalement supporté par le secteur privé⁴. Cet objectif, dont l'échéance a été reportée de 2010 à 2012, nécessiterait d'accroître, en première approximation, pour les secteurs public et privé, la dépense de

¹ Révision générale des politiques publiques

² ETPT/R&D équivalent temps plein travaillé en recherche et développement. Le décompte en ETPT inclut, sur une année, tous les emplois qu'ils soient statutaires ou contractuels et tient compte des temps partiels. Sont considérés comme chercheurs tout emploi recherche du niveau post thèse c'est-à-dire principalement les chercheurs des EPST et les ingénieurs de recherche du public ou du privé. Les enseignants chercheurs contribuent pour un demi ETPT à la recherche. Les thésards sont décomptés parmi les chercheurs. Les deux-tiers des emplois public sont des chercheurs.

³ Selon l'OCDE la France est au 9^{ème} rang mondial, derrière notamment le Japon (11 pour 1000) mais devant l'Allemagne (7 pour 1000)

⁴ La commission européenne précise que ces 3% sont constitués de 2% de financement privé et 1% de financement public. Reste à ce mettre d'accord sur ce qui relève du financement privé et public ce qui varie énormément selon les pays. De plus les forts pourcentages de financements privés des Etats-Unis et du Japon ont très souvent pour origine diverses subventions publiques.

recherche de 40 à 70 Md€⁵ et de créer 75 000 emplois de chercheurs et 50 000 d'ingénieurs, de techniciens, d'ouvriers et d'administratifs⁶. Au cours des dix dernières années (1996-2005), l'accroissement annuel des créations d'emploi de chercheurs et assimilés a été, en ETPT, de 5500 par an dont 4000 pour les entreprises. Pour atteindre les objectifs de Lisbonne, il faudrait accroître ce rythme à 11000 créations d'emploi annuelles dont 5000 pour le secteur public.

Secteurs	1996	2005	2012 objectif 3%	1996-2005	2006-2012
				Δ/an	Δ/an
entreprises	68487	108814	150000	4000	6 000
administration	81004	95669	130000	1500	5 000
total	149491	204483	280000	5 500	11 000

Chercheurs et assimilés. ETPT/R&D emploi temps plein travaillé recherche et développement

L'enseignement supérieur représente 153 000 emplois (ETPT/ES)⁷ publics payés sur crédits d'Etat dont près de 19 000 professeurs d'université et 35 000 maîtres de conférence. Les emplois payés sur ressources propres des établissements d'enseignement supérieur n'entrent pas dans ce décompte.

Pour l'enseignement supérieur, le seul fait de diminuer le nombre d'heures d'enseignement des enseignants-chercheurs de 192 h à 150 h équivalent TD nécessiterait 15 000 emplois supplémentaires.

A ces créations, il faut ajouter le remplacement des départs à la retraite. Pour la décennie 2006-2015, le ministère estime que près de 40% des effectifs sont concernés, ce qui libère chaque année environ 9000 emplois.⁸

Les orientations gouvernementales

Sous prétexte de réduire la dette publique, l'objectif principal du gouvernement est de créer des emplois contractuels au détriment des emplois statutaires⁹ et de transformer les emplois de droit public en emplois de droit privé. Cela concerne

⁵ En prenant 40 Md€ pour 2,2% du PIB en 2007, et en appliquant les taux moyens d'inflation et de croissance observés lors des dix dernières années, cet effort devrait avoisiner les 70Md€ en 2012.

⁶ $350\,000 \times (3,0/2,2) = 480\,000$. Ce type de projection grossière a été fait par la Commission européenne à la suite de Lisbonne. Elle en a déduit que l'Union européenne avait besoin de 700 000 chercheurs supplémentaires d'ici 2010.

⁷ ETPT/ES en équivalent temps plein travaillé pour l'ensemble des missions de l'enseignement supérieur

⁸ 40% de 225 000 emplois (dont 170 000 chercheurs ou assimilés et 55 000 enseignants chercheurs) pour les secteurs privé et public correspondent à 90 000 départs sur dix ans soit 9 000 par an dont environ 2 200 emplois d'enseignants-chercheurs, 750 emplois de chercheurs d'EPST, 200 emplois d'ingénieurs de recherche des EPST, 300 pour les EPIC.

⁹ Il y a deux grandes catégories d'emploi salarié en France : les emplois statutaires et les emplois contractuels. Les premiers relèvent d'une des fonctions publiques. Ils sont réglementés par des textes législatifs (lois et décrets). Les conflits sont réglés en CAP et tribunal administratif. On utilise aussi le terme de titulaire (d'un poste) pour faire référence au poste occupé par l'emploi statutaire. Dans le cas particulier des EPST, les chercheurs sont titulaires de leurs postes, ils peuvent donc être affectés dans une structure sans qu'un poste y soit ouvert. Ce n'est pas les cas des enseignants chercheurs qui ne disposent pas de leur poste. Pour faire une mobilité, il doit y avoir d'abord une ouverture de poste, qui doit être dans un premier temps proposé à ceux qui désirent faire une mutation. Les emplois contractuels relèvent soit du droit public soit du droit privé. Les contractuels de droit public ont été récemment supprimés dans les EPST. Les emplois contractuels de droit privés sont réglementés par le Code du travail. Les conflits sont réglés par les Prud'hommes.

aussi l'emploi scientifique et universitaire. En 2004, le mouvement pour la recherche avait eu pour étincelle initiale la transformation de 550 emplois statutaires en 550 emplois de CDD. Depuis les objectifs n'ont pas changé et la situation s'est fortement dégradée avec la multiplication des CDD financés par l'ANR.

Les perspectives de carrières pour les chercheurs sont clairement affichées dans le rapport Attali qui propose des emplois contractuels type CDD jusqu'aux environs de 40 ans. A cette étape, les meilleurs deviennent professeurs d'université ou directeurs de recherche, les autres pointent à l'ANPE.

Depuis deux ans, deux lois ont été promulguées. Le Pacte pour la recherche (loi d'orientation et de programmation de la recherche), voté en avril 2006, fractionne les organismes en agences de moyens, de financement et d'évaluation, cantonne les universités en opérateurs de recherche, multiplie les structures intermédiaires (RTRA, PRES¹⁰ ...), met à mal un système dont l'efficacité est reconnue¹¹. La loi LRU (libertés et responsabilité des universités), votée en août 2007, démembre l'enseignement supérieur, institutionnalise et exacerbe la concurrence entre les établissements, accentue leurs inégalités, amplifie les déséquilibres du tissu universitaire sur notre territoire. Ces deux lois menacent les personnels. Elles institutionnalisent le recours à l'emploi contractuel et développent fortement la précarité.

Les propositions du SNCS

1) Revaloriser les débuts de carrière et les salaires d'embauche

Comme l'ont fait d'autres organisations syndicales, le SNCS propose une grille d'embauche en fonction des diplômes, du brevet des collèges (bac-3) à la thèse (bac+8). Le SMIC serait le salaire d'embauche des non-diplômés (bac-4), ensuite chaque année d'étude apporte 10% supplémentaires. Ainsi le salaire d'embauche se situerait à 1,4 SMIC pour un bachelier, à 1,7 SMIC pour le détenteur d'une licence (bac+3), à 1,9 SMIC pour un thésard (bac+5) et à 2,2 SMIC pour le début de la carrière d'un chercheur ou d'un maître de conférence (bac+8)¹². Le master et le doctorat doivent être reconnus dans le statut de la fonction publique (création d'une classe Asup ou A+) et dans les conventions collectives.

Le tableau suivant indique dans l'avant-dernière colonne ce que seraient les salaires d'embauche avec la valeur actuelle du SMIC et dans la dernière colonne ce qu'il serait avec un SMIC mensuel brut fixé à 1500 €.

sans diplôme	bac-4	SMIC	1 280,07 €	1 500,00 €
CAP	bac-1	1,3	1 664,09 €	1 950,00 €
BAC	bac	1,4	1 792,10 €	2 100,00 €
licence	bac+3	1,7	2 176,12 €	2 550,00 €
master	bac+5	1,9	2 432,13 €	2 850,00 €
doctorat	bac+8	2,2	2 816,15 €	3 300,00 €

Salaires bruts de début de carrière en fonction des diplômes

¹⁰ RTRA : réseau thématique de recherche approfondie. PRES : pôle de recherche et d'enseignement supérieur.

¹¹ Selon http://www.webometrics.info/top1000_r%26d.asp, le CNRS est le 5^{ème} établissement de recherche derrière quatre organismes états-uniens dont le NIH et la NASA. On trouve l'Inria (13^{ème}), l'Inra (23^{ème}), l'Inserm (43^{ème}), le CEA (50^{ème}) ...

¹² Le SNTRS-CGT (cf BRS 423) propose une grille analogue, avec quelques variantes.

Selon cette base, les doctorants (bac+5) devraient bénéficier d'une rémunération mensuelle brute de 2400 € et un chercheur ou un maître de conférence débutant 2800 €. Ces grilles doivent s'appliquer aussi bien pour les emplois statutaires que pour les emplois contractuels (CDD ANR). Les primes sont incluses dans les salaires.

Rappelons que depuis le 1^{er} février 2007, le montant d'une allocation recherche est de 1503,77€ mensuels bruts sans monitorat et de 1858,77 € avec monitorat. Depuis le 1^{er} octobre 2007, la troisième année d'allocation est de 1,5 SMIC soit 1881,63 € bruts. La revalorisation demandée est de l'ordre de 30%.

Actuellement, le premier échelon de la grille des chargés de recherche et des maîtres de conférence correspond à une rémunération brute de 2059€ soit 1,6 fois le SMIC et l'échelon 3 à 2090€ soit 1,7 fois le SMIC. La revalorisation des débuts de carrière serait de l'ordre de 40%.

L'embauche dans le corps des chercheurs et des enseignants-chercheurs doit se faire au plus près de la thèse. Un chercheur ou un enseignant-chercheur recruté a droit à une reconstitution de carrière tenant compte les services effectués et les compétences professionnelles acquises.

2) La thèse

Depuis l'arrêté du 3 septembre 1998, la charte des thèses s'impose à tous les établissements. Celle-ci indique que « *la durée de référence de préparation d'une thèse est de trois ans* » que « *des prolongations peuvent être accordées, à titre dérogatoire sur demande motivée du doctorant, après avis du directeur de thèse* ». et que « *les prolongations doivent conserver un caractère exceptionnel* ».

Le SNCS appuie, quel que soit le champ disciplinaire, ces recommandations, qui sont en accord avec la durée des financements prévus (allocation de recherche, bourse CIFRE). Tout démarrage de thèse acceptée devrait être financé au niveau minimum de 1,9 SMIC. De plus, comme chaque thésard pratique le métier de chercheur il doit, à ce titre, bénéficier d'un contrat de travail.

Pour satisfaire les besoins d'emploi¹³ des années à venir, nous devrions décerner 23 000 doctorats par an, soit plus du double de ce que l'on fait aujourd'hui. Si on rappelle que l'Allemagne forme 24 000 docteurs par an, cela n'est pas utopique.

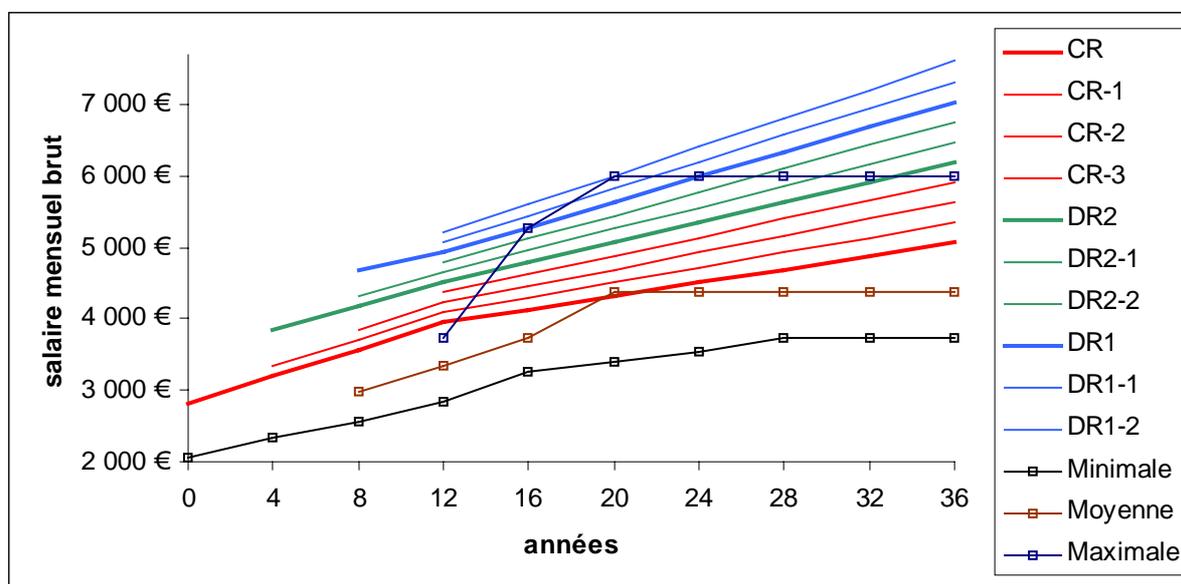
2) Le déroulement de carrière : le corps unique.

Compte tenu de la différence des missions et de la nature des établissements (enseignement supérieur ou recherche), nous sommes opposés à un statut unique pour les chercheurs et les enseignants-chercheurs. Par contre, nous demandons que soient aménagées des passerelles statutaires permettant de passer d'un statut à l'autre, dans les deux sens, à titre temporaire ou définitif. Cela précisé, nous demandons la mise en place d'un corps unique pour les chercheurs d'une part et pour les enseignants-chercheurs d'autre part.

¹³ Chaque année : départs à la retraite 9000, objectif des 3% du PIB 11000, réduction de 192 H à 150 H 3000

Les carrières actuelles sont divisées en deux corps : chargés de recherche et directeurs de recherche d'une part et maîtres de conférence et professeurs d'autre part. Le corps des maîtres de conférence est composé d'une classe ordinaire et d'une hors classe. Le corps des chargés comporte deux classes ordinaires, celui des directeurs et des professeurs deux classes ordinaires et une classe exceptionnelle. Selon une étude du CNRS, 25% des chercheurs terminent leur carrière CR1, 45% DR2, 26% DR1 et 4% en classe exceptionnelle. Nous ne connaissons pas d'étude similaire pour les enseignants-chercheurs. Dans ce type de carrière, entre un quart à un tiers des chercheurs et des enseignants-chercheurs n'ont aucune promotion pendant toute leur carrière. Cette situation productive démotive la plus grande partie des personnels.

Nous proposons donc la création d'un corps unique de chercheurs et d'un corps unique d'enseignants-chercheurs. Ce corps comprend une carrière-plancher avec une progression uniquement à l'ancienneté et dix échelons accélérés. Si bien qu'en fin de carrière il y a dix niveaux d'arrivée au lieu de cinq ou six actuellement (CR1, DR2, DR1, DRE1 et DRE2 ou MC, MCHC, PR2, PR1, PRE1 et PRE2).



Déroulement de carrière dans le cadre du corps unique de chercheurs comprenant dix échelons accélérés de CR-1 à DR1-2. Les courbes Minimale, Moyenne et Maximale représentent la situation actuelle.

Les principales caractéristiques de ce corps sont, avec le SMIC actuel un début de carrière à 2800 € et des fins de carrière échelonnées entre 5000 € et 7600 €. Actuellement, les chargés de recherche et les maîtres de conférence terminent à 3700 €, les MCHC, les PR2 et les DR2 à 4400 € et les DRE et PRE à 6000 €. Sur la figure précédente ont été portées les évolutions actuelles de carrières minimale (CR1), moyenne (DR2) et maximale (DRE).

Ce dispositif avec une possibilité d'échelon accéléré tous les quatre ans permet le déroulement d'une carrière au mérite plus réactive prenant en compte la diversité des missions notamment pour les enseignants-chercheurs. Ainsi, l'obtention d'un échelon accéléré pourrait être justifiée par les services rendus soit au titre de l'enseignement, de la recherche, de l'administration, de la valorisation ou de la vulgarisation ou encore une combinaison de ses missions. Ainsi on devrait réduire la suprématie de l'activité de recherche dans le déroulement des carrières des

enseignants-chercheurs. Cela implique que les différentes missions soient évaluées par les pairs, compte tenu d'un tableau national d'équivalence des tâches (cf. motion sur l'évaluation de cette même réunion).

Par ailleurs nous demandons communication de la liste à jour des personnels non-titulaires et des postes statutaires pour résorber la précarité. Pour l'immédiat, nous exigeons que tous les emplois contractuels puissent bénéficier d'un déroulement de carrière qui soit aligné sur celui des titulaires.

Quelle que soit la pertinence de la grille proposée, celle-ci ne sera efficace que si des moyens budgétaires conséquents sont débloqués pour les carrières.

3) deux mesures immédiates pour les chargés de recherche

Avant que soit réglée la question du corps unique, nous devons, dans l'urgence, satisfaire deux questions immédiates : maintenir un recrutement jeune et créer une hors classe pour les chargés de recherche.

Bien que la limite d'âge ait été supprimée à la suite d'une directive européenne, nous voulons préserver le recrutement de jeunes chargés de recherche. Pour cela, nous proposons de maintenir les deux classes de CR2 et CR1 ainsi que le quota CR1/CR2. La classe CR2 resterait accessible aux doctorants ayant débuté leur thèse depuis moins de six ans. Au-delà, l'expérience professionnelle acquise doit correspondre à un recrutement dans la classe des CR1.

Nous constatons qu'un quart des chercheurs termine leur carrière CR1, après avoir obtenu une seule promotion, le passage CR2-CR1, quatre ans après leur recrutement. Comme par ailleurs nous militons pour un parallèle entre le déroulement de carrière des chercheurs et des enseignants-chercheurs, nous demandons que soit créée une hors classe pour les chargés de recherche avec pour indice terminal l'échelle lettre A.

Votes : Pour : 36

contre : 10

abst. : 7