SNCS-FSU
Conseil syndical national
27 & 28 janvier 2011

Quel projet pour la recherche ?
L'emploi statutaire, clé de carrières intelligentes et de métiers intéressants

L'application des politiques libérales au secteur public a pour objectif de limiter l'emploi de fonctionnaires à la fonction publique d'Etat en charge des missions régaliennes (sécurité extérieur, police, justice, finance). Les autres agents devraient dépendre d'établissements publics, avec le statut de fonctionnaire dans un premier temps mais pour devenir à terme des contractuels.

Pour les personnels des EPST, cette menace est on ne peut plus actuelle et se traduirait par un basculement des emplois dans structures accolées aux IDEX. Plusieurs catégories de personnels (administratifs, techniciens, ingénieurs, enseignant-chercheurs, chercheurs à temps plein …) participent au développement des connaissances dans différents établissements publics. Tous y contribuent avec leur spécificité. La recherche est une activité de long terme, basée sur l'indépendance scientifique, une pratique collective, de nombreux échanges, une évaluation par les pairs élaborée dans des instances légitimes et collégiales du type Comité national de la recherche scientifique et des moyens budgétaires adaptés. Il convient de rappeler que tous ces éléments ne sont garantis que par le statut de la fonction publique existant actuellement dans les EPST et les universités et par la présence de fonctionnaires dont un corps de chercheurs permanents à temps plein.

La pratique aujourd'hui généralisée du financement par projet induit un changement profond des métiers de la recherche dont les conséquences les plus néfastes sont le développement des emplois précaires et l'accroissement de la souffrance au travail. Le gouvernement voudrait que les atouts des chercheurs (indépendance, statut de permanent, moyens financiers conséquents, forte rémunération) soient limités à un petit nombre "d'excellents" gestionnaires de projets. Cette politique serait absolument contre productive. Elle conduirait à une organisation pyramidale de l'emploi scientifique où chacun serait soumis à une pression hiérarchique et sociale accablante. Elle découragerait l'entrée dans les métiers de la recherche, les étudiants en formation. Ce cadre de travail, adossé à des formes d'évaluation absurdes malheureusement déjà à l'œuvre, pousse de plus à des pratiques anti-scientifiques en matière de publication et, donc, vicie les collaborations indispensables au développement des recherches. La seule justification de ce système pyramidal est de pressurer les personnels dans l'espoir d'améliorer leur productivité à court terme. Elle n'a cependant pour effet qu'un accroissement de la souffrance au travail.

Souffrance au travail

Les emplois précaires, la loi sur la mobilité[1] et notamment son article 7, dont le décret d'application vient d'être publié, le morcellement du temps de travail, les fiches de temps que certains EPST veulent mettre en place, le travail scientifique de plus en plus mesuré (notations, indicateurs, bibliométrie) et non évalué, les projets de référentiel chercheur ou de caractérisation du métier de chercheur sont autant de sources de souffrance au travail. Cette politique actuellement mise en place

[1] Loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

fiche les activités et les personnes. Le SNCS réaffirme que les personnels ne sont pas du matériel humain et ne doivent pas être traités comme tels.

Le SNCS récuse cette politique qui multiplie les cas de harcèlement et de souffrance au travail. Une loi punit ces agissements. Le SNCS soutiendra les personnels victimes de ces pratiques. Le CSN recommande la création d'un groupe de travail au sein du syndicat chargé de la lutte contre le harcèlement et la souffrance au travail. Ce groupe devra élaborer des réponses collectives en collaboration avec les futurs CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) et les travailleurs sociaux. Ses actions devront être largement portées à la connaissance des personnels.

Précarité

Depuis la fin des années 70, le SNCS estime que l'effort de recherche de la France doit être porté à 3% du PIB (il est aujourd'hui de 2%). Cela suppose un accroissement de 50% des dépenses de recherche actuelles et donc des emplois. Cet effort concerne autant le secteur public que le secteur privé. Il implique l'amélioration des parcours scolaires et universitaires conduisant aux métiers de la recherche et l'augmentation de leur attractivité (conditions de travail, rémunérations, statuts).

Ces dernières années, du fait des choix gouvernementaux, on assiste à une explosion du nombre des emplois précaires, dont l'effectif dans la recherche et l'enseignement supérieur est, selon l'enquête intersyndicale, proche de 50 000 personnes (37 500 selon le ministère). Ils représentent environ un quart de l'effectif total. La précarité frappe principalement les jeunes et les femmes. Souvent sans avenir, inacceptable socialement, inepte scientifiquement, ce cadre est dissuasif auprès des étudiants quant au choix d'un métier de la recherche.

Le SNCS-FSU demande un plan de résorption de la précarité (chercheurs et ITA) dans le cadre des statuts de la fonction publique d'Etat

Débuts de carrière

Le doctorat est une période courte de formation à la recherche par la recherche. A son issue le docteur est un chercheur confirmé. Pendant sa thèse, le doctorant ne doit pas être utilisé comme un auxiliaire cantonné à des tâches subalternes. Il acquiert son autonomie dans sa pratique de la recherche pendant son doctorat. Le SNCS réaffirme que la durée d'une thèse est de l'ordre de trois ans et doit être accompagné d'un contrat de travail d'une durée équivalente. Pour garantir un encadrement de qualité chaque chercheur ne pourra encadrer qu'un nombre limité de thésards. Le SNCS exige que le doctorat soit reconnu dans les conventions collectives et par une catégorie A-sup de la fonction publique.

Le SNCS revendique un recrutement sur poste permanent au plus tôt. Il devrait pouvoir se faire avant la fin du contrat doctoral, ce qui est statutairement possible pour le recrutement dans les EPST. L'objectif est le recrutement sur poste de titulaire avant ou juste après la soutenance de thèse afin qu'il n'y ait pas de perte de revenu entre le doctorat et l'embauche sur poste de chercheur. Le recrutement au niveau CR2 doit intervenir au plus tard 6 ans après le début de la thèse. Pour les personnes ayant un parcours professionnel plus long avant le recrutement, leur intégration doit se faire aux niveaux CR1 ou directeur de recherche. Afin de maintenir un recrutement jeune, au moins 2/3 des postes de chargés de recherche doivent être en CR2. Quant aux modalités de recrutement, le SNCS refuse le détournement des concours par des procédures *ad hoc*. Par ailleurs, il est opposé à la pratique des postes fléchés.

Le CSN récuse l'obligation du post-doc comme critère de recrutement de chercheur. Toutefois, dans l'attente de l'intégration des CDD sur poste de titulaires fonctionnaires, le SNCS agira pour

améliorer les conditions de travail des personnels contractuels, leur reconnaissance professionnelle et leurs rémunérations.
Depuis que la limite d'âge a été supprimée, l'âge de recrutement comme titulaire a tendance à augmenter (31 ans et demi en 2007 pour les CR2 et 32 ans et 9 mois pour les MCF). On ne pourra réduire l'âge d'entrée qu'en augmentant le nombre d'emplois ouverts au concours. Afin de répondre aux besoins d'emplois de scientifique, de résorber rapidement la précarité et d'abaisser l'âge du recrutement sur poste de titulaire, il est nécessaire de mettre en œuvre un plan pluriannuel de création d'emploi scientifique public et d'encourager les entreprises de recruter des docteurs.

Statuts

Pour chercheurs, le SNCS-FSU affirme que :

- Le recrutement repose sur un concours de la fonction publique dont les jurys évaluent les candidats sur la base de leur qualification et de leur projet de recherche, sans filtre fondé sur une quelconque fiche de « compétence ».
- L'évaluation des carrières ne peut être effectuée que par des commissions de pairs élus (du type sections scientifiques du Comité national de la recherche scientifique ou d'organisme) ayant les moyens d'évaluer de façon collégiale et contradictoire les activités des personnes dans leur cadre de travail (laboratoire, équipe pédagogique) et de les aider dans la durée à résoudre leurs difficultés professionnelles.
- La formation tout au long de la vie fait partie intégrante des métiers. Elle obéit à la liberté de choix des personnels et ne saurait être encadrée par la seule administration.
- La mobilité relève d'un choix scientifique personnel. Elle ne peut être que volontaire. Elle devra être favorisée par la création de passerelles entre les différents corps exerçant des activités de recherche.

Le SNCS-FSU tient à réaffirmer son opposition à la caractérisation de différents « métiers » de chercheurs ou à l'établissement de fiches d'emplois-type[2], qui visent à attribuer aux responsables des ressources humaines des missions qui ne leur incombent pas. Ces catégories font disparaître toute référence à la qualification professionnelle au profit de « compétences personnelles » et de « parcours professionnels », et autorisent toutes les dérives dans la gestion des emplois. L'utilisation de fiches d'emplois-type par des responsables des ressources, chargés par ailleurs « d'évaluer des compétences », de « détecter des potentiels », « d'identifier des viviers de compétences », induit un risque réel de glissement des fonctions et de déqualification des chercheurs.

Pour les ITA[3],
Aujourd'hui, le recrutement, repose, sur la base des diplômes, sur des concours de la fonction publique, sur des postes profilés par la hiérarchie. Le SNCS-FSU demande que soit respectée l'adéquation entre le niveau de recrutement et le diplôme, sans surqualification toujours mal vécue par les candidats. La reconstitution de carrière lors de l'embauche doit mieux prendre en compte les parcours en particulier les périodes de précarité.
Les promotions dans les corps d'ITA dépendent de la hiérarchie. Sans promotion, le déroulement de carrière est à l'ancienneté. Pour certaines catégories, il se termine au bout de 25 ans. Le SNCS-FSU demande que soient améliorées les carrières par l'augmentation du nombre de promotions et une meilleure prise en compte de l'évolution de la technicité des agents. Ces possibilités accrues de

[2] Pour les chercheurs, les fiches d'emplois-type du MEN, définies à partir du RIME (Répertoire interministériel des métiers de l'état), sont destinées à permettre aux responsables des ressources humaines de remplir quatre missions : le recrutement, la construction de parcours professionnels, la mobilité, la formation. La définition de « métiers de chercheurs » par l'OMES (Observatoire des métiers et de l'emploi scientifique) du CNRS, élaborée sans consultation des organisations syndicales, conforte la caractérisation par les « compétences » et fait disparaître toute référence à la qualification professionnelle des chercheurs.
[3] Pour les ITA, la base Referens (REFérentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'ENseignement Supérieur). Cette base a été définie en faisant disparaître de nombreux métiers définis par l'OMES pour les besoins du CNRS. Malgré cela les fiches d'emplois-type du CNRS reprennent les définitions de Referens.

promotion ne doivent pas être indexées sur le nombre de recrutements, mais tenir compte de la réalité des besoins.
Une plus grande liberté doit être accordée aux agents en matière de formation. Le SNCS-FSU demande que la formation soit validée par une instance et ne pas être seulement autorisée que par la hiérarchie.
La mobilité n'est pas favorisée par une validation positive. Afin de bonifier et d'augmenter leurs compétences et de favoriser leur mobilité, le SNCS-FSU demande qu'une plus grande liberté soit accordée aux agents en matière de formation. Le SNCS-FSU demande l'augmentation des possibilités de détachements entre les corps d'IR et de chercheur, gérés dans la transparence et se faire après validation par les instances nationales d'évaluation et de suivi des carrières.
L'avis de l'agent n'est pas suffisamment pris en compte pour son déroulement de la carrière. Son investissement dans les structures collectives est souvent négligé. Nous demandons la création d'une instance d'évaluation par les pairs validée par une instance représentative des personnels afin de contrebalancer le poids de la hiérarchie.

Pour une refonte des grilles de salaire

Le SNCS revendique pour les fonctionnaires une revalorisation des débuts de carrière tenant compte du nombre d'années d'étude. En fixant le SMIC pour un agent n'ayant pas acquit le brevet des collèges (non diplôme) et en accordant 10% du SMIC par année d'étude, un poste nécessitant le niveau BAC devrait être rémunéré 1,4 fois le SMIC. Ainsi, le niveau BAC+5 (début de thèse) serait à 1,9 SMIC et BAC+8 (recrutement chercheur CR2) à 2,2 SMIC.
Les débuts de carrière aussi bien chez les chargés de recherche que chez les maîtres de conférence sont aujourd'hui à 1,61 le SMIC ou 1,74 si le recrutement se fait au niveau CR2-3ème échelon. Ceci est dissuasif pour le choix d'une carrière scientifique. Le SNCS propose donc que les grilles CR et MCF débutent à 2,2 SMIC soit 2816 € brut mensuel au lieu de 2090€ actuellement.
Il faut aussi fluidifier les déroulements de carrière. Trop de chercheurs n'ont aucune promotion au choix durant leur carrière. Pour ces raisons, et parce que nous ne reconnaissons pas de différence de fonction entre les chargés et les directeurs de recherche, le SNCS propose de regrouper les différents corps de chercheurs en un corps unique, de conserver l'amplitude actuelle entre le début et la fin de carrière, mais de proposer une dizaine d'échelons accélérés possibles au cours de la carrière. Une revendication immédiate est l'allongement de la grille des chargés de recherche afin de résorber le blocage rapide des carrières des CR1 au dernier échelon.

Contre les PES

Le SNCS refuse catégoriquement le recours à la prime d'excellence scientifique (PES). Par cette mesure, le gouvernement reconnaît que les rémunérations ne sont pas attractives. Pour des raisons idéologiques et d'économies, il limite la revalorisation salariale à quelques-uns. Les traitements des personnels de la recherche sont insuffisants, les carrières bloquées, mais les primes aux mérites, qui rencontrent l'hostilité des personnels, ne sont pas la bonne solution. Le SNCS exige la suppression de la PES et son remplacement par des promotions en nombre suffisant.

Pour une véritable politique en faveur de l'emploi

Toutes ces mesures doivent être négociées dans leurs modalités d'application avec les pouvoirs publics. Il faut dès maintenant donner la priorité au service public de recherche et mettre en chantier de nouvelles lois, abrogeant celles dénoncées dans les textes issus de ce CSN. Ces nouvelles lois doivent être accompagnées d'un plan pluriannuel de création d'emploi de fonctionnaires dans la recherche et l'enseignement supérieur, plan intégrant la résorption immédiate de la précarité.

Texte adopté par 39 pour, 7 contre, 5 abstentions et 0 refus de vote.