

Travail dans la recherche, précarité, liberté, droits, primes, statuts

texte élaboré par Mireille Choquet, Étienne Deloule, Christine Eisenbeis, Ivan Guerneur, Christophe Hecquet, Rose Katz, Maud Leriche, Jean-Luc Mazet, Patrick Monfort, Gilles Verpraet [rajouter les noms en cas d'oubli, retirez votre nom si vous ne voulez pas être cité]

Beaucoup de questions évoquées dans ce texte ouvrent de nouveaux débats qui doivent être menés dans les sections avant d'être portés et arbitrés au congrès.

1/ La précarité dans la recherche, un fléau pour les personnes concernées, un désastre pour la recherche.

Ces dernières années ont vu l'explosion de la précarité. Précarité des statuts des chercheurs et ingénieurs-techniciens, mais aussi précarité du travail de recherche soumis aux aléas des financements après appel à projet.

Le SNCS-FSU continue à défendre le principe que l'effort de recherche de la France doit être porté à 3 % du PIB (il est aujourd'hui de 2,3 %). Cela suppose un accroissement de 50 % des dépenses de recherche actuelles et donc des emplois à travers un plan pluriannuel sur 10 ans de créations de postes de chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs et techniciens avec au moins 5000 créations par an. 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, l'augmentation de leur attractivité (conditions de travail, rémunérations, statuts), ainsi que l'allocation des moyens nécessaires aux agents pour exercer leurs métiers .

1.1/ précarité des statuts

(encadré) En 2016, les 21 630 chercheurs, ingénieurs et techniciens (IT) du CNRS sont répartis dans 1016 unités de recherche, 128 unités de service et 122 structures fédératives de recherche, soit un total de 1 266 structures (hors GDR ou GDS). 45 470 enseignants-chercheurs, chercheurs et IT* d'autres institutions travaillent également dans ces unités, soit un total d'environ 67 100 personnels permanents. Par ailleurs, plus de 38 300 personnes étaient recensées comme «contractuels» au 31 décembre 2016 dont 17 % étaient employés par le CNRS (hors vacataires et stagiaires). En plus de ces personnels affectés dans les laboratoires, 2284 IT et 59 chercheurs travaillent dans l'administration du CNRS, au siège ou dans les délégations régionales.

En moyenne, les chercheurs CNRS représentent 24 % des personnels chercheurs permanents présents dans

les laboratoires (25 % en 2013 et 26 % en 2011). Les laboratoires de l'IN2P3 et de l'INP ont la proportion de chercheurs CNRS la plus élevée. L'année 2016 marque une stabilité par rapport à 2015 pour l'ensemble des instituts. Pour ce qui concerne l'ensemble de la population des ingénieurs et techniciens (IT) permanents qui travaillent dans les laboratoires, la part des agents CNRS est en constante diminution depuis plusieurs années et passe en dessous de 49 % en 2016 alors qu'elle était proche de 55 % en 2011. L'ensemble des instituts sont concernés par cette baisse, à l'exception de l'INC qui progresse de 0,1 %.

La répartition des personnels entre chercheurs et IT par institut permet d'apprécier les domaines fortement pourvus en équipements, parfois abrités dans de très grandes infrastructures, qui nécessitent des équipes d'accompagnement significatives. Parmi les instituts du CNRS, l'exemple le plus notable est celui des laboratoires de l'IN2P3 dans lesquels les ingénieurs et techniciens représentent 63 % des personnels permanents. A contrario, les laboratoires de l'INSMI et de l'INS2I ont une faible proportion d'IT, moins de 20 %, représentant respectivement 11,7 % et 17,1 % des personnels permanents.

Le secteur public de l'enseignement supérieur et de la recherche est le champion de la précarité avec un taux de précarité de l'ordre de 40%.

Le SNCS-FSU dénonce la généralisation des emplois précaires qui 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.

Les emplois contractuels (CDD) financés par le CNRS comprennent d'une part le financement de **doctorants (de 1804 en 2012 à 1637 en 2016)**, des **CDD chercheurs (de 2532 en 2012 à 2303 en 2016)** et des **CDD IT (de 3000 en 2012 à 2552 en 2016)**. La baisse de 677 (12 %) emplois en CDD sur 5 ans ne correspond pas à une conversion des emplois CDD en emplois titulaires, puisque sur cette période **le nombre de chercheurs est passé de 10765 à 10708 et le nombre d'IT de 11306 à 10921**. L'évolution de la répartition des emplois est liée à la volonté de la direction du CNRS de maintenir le recrutement chercheurs au dessus d'un niveau minimal de 300 postes par an, alors que le budget alloué par le gouvernement ne permet pas de maintenir l'ensemble des emplois.

Il faut noter que si les CDD (hors doctorants) représentent un peu moins de 20% des emplois CNRS dans les laboratoires, leur proportion passe à 36% toutes sources de financement confondues, et doctorants inclus.

À l'Inserm, 41% des chercheurs sont contractuels et 29,5% des ingénieurs-techniciens. cf. *extrait de la VRS 404, page 22* http://sncs.fr/sites/sncs.fr/IMG/pdf/vrs404_bd.pdf

Une des premières conditions pour retrouver l'attractivité est de mettre fin à la fois aux années de précarité post-thèse et au recrutement tardif qui en résulte : l'âge de recrutement au CNRS pour les chargés de recherche augmente d'année en année. Le même type d'évolution est observé dans l'enseignement supérieur chez les enseignants-chercheurs. L'objectif doit être de recruter au plus près de la thèse la grande majorité des chercheurs, tout en laissant des possibilités de recrutement plus tardif pour ceux venant d'autres métiers ou de l'étranger. Il faut non seulement créer des postes en nombre suffisant, mais aussi, le plus vite possible résorber le nombre de précaires car, sinon, il faudra de très nombreuses années pour abaisser l'âge de recrutement. L'intégration des précaires est donc la première urgence. Elle pourrait se faire à la fois par transformation en postes des crédits publics qui actuellement servent à les payer (fonctionnement, ANR, PIA, etc.) et d'une partie du CIR (crédit impôt recherche, 5.5 milliards d'euros en 2016 et en 2017) ainsi qu'en accentuant plus fortement les premières années du plan pluriannuel. Rappelons que chaque pourcentage du CIR représente la création de 1000 nouveaux postes de chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs et techniciens. Même si l'État a des responsabilités envers tous les précaires, leur intégration dans l'ESR doit respecter les procédures de concours et les niveaux requis.

C'est pourquoi:

Le SNCS-FSU soutient activement les mobilisations de précaires.

Le SNCS FSU demande d'urgence une loi de programmation budgétaire et un plan de création d'emplois chercheurs et IT statutaires, seuls garants de la liberté académique, pour permettre à la fois d'augmenter le

nombre de recrutements et de résorber la précarité.

Contractuels:

Les contrats CDD recouvrent un large spectre de statuts, chercheurs dits "postdocs" sur poste statutaire ou sur contrat de recherche, chercheurs doctorants, chercheurs sur poste CDD comme les "advanced ou senior research positions" de l'Inria, accueil d'autres agents de la fonction publique sur des postes à durée limitée, CDD court pour pallier les absences dues aux arrêts de travail, etc. Pour éviter les titularisations, les organismes proposent des carrières dites "salami" qui enchaînent des périodes public/privé/public/etc. Cette multiplicité de statuts complique la défense des agents concernés. Elle les rend vulnérables aux pressions, sous la promesse orale de prolongation de contrats ou d'ouverture de postes à terme. Les décisions de prolongation sont prises souvent au dernier moment. Les droits à l'arrêt du contrat, démission ou licenciement, dépendent du type de contrat, de même que les droits à congés, le paiement des congés non pris, la prime de précarité non versée dans le cas de contrat public. La défense collective en est d'autant plus difficile.

Le SNCS FSU dénonce la pratique scandaleuse de recours à des sociétés privées par les établissements publics pour acheter des "services" et employer des personnels sur CDD ou CDI de droit privé. Ces personnels exercent pour partie des fonctions pérennes dans les laboratoires publics de recherche (exemple Animalliance qui fournit des animaliers ou Protisvalor http://www.protisvalor.com/site/fr/notre_mission à Marseille). Certaines de ces sociétés proposent aussi du portage pour étendre au delà de 6 ans les CDD de chercheurs ou IT dans les équipes en utilisant des CDI de projet qui travaillent de fait dans les infrastructures publiques (exemple de Inovarion à laquelle l'INSERM a recours, ou InriaSoft à l'Inria). Tout ceci revient à employer sous contrats précaires des collègues effectuant des tâches indispensables au fonctionnement des laboratoires publics.

Doctorants:

Les statuts et rémunérations des doctorants dépendent de leur employeur (EPST, Epic, université, Cifre, CDD sur contrat, etc.), notamment en termes de droits à congés.

Le SNCS-FSU a été sollicité plusieurs fois par des doctorants qui devaient mettre fin à leur thèse pour diverses causes - mésentente avec l'encadrant, notamment. Les ruptures de contrat se font par licenciement ou démission. De ce choix dépendent les droits aux indemnités chômage. Le SNCS demande que les doctorants soient informés de toutes les conséquences de leur décision - indemnisation des congés, chômage, etc. - , et que les encadrants et l'administration soient informés des droits et devoirs, en particulier la fourniture des documents de fin de contrats, les retards dans la production de ces documents pouvant décaler d'autant la prise en charge par Pôle Emploi. Les modalités de prise en charge par l'Unedic connaissent des évolutions rapides, cf. <https://www.unedic.org/espace-presse/actualites/assurance-chomage-ce-qui-change-des-le-1er-octobre> .

La diminution du nombre de thésards, notamment en SHS, est inquiétante. (cf. les chiffres donnés par F. Audier dans la VRS 409 (été 2017) <http://sncs.fr/sites/sncs.fr/IMG/pdf/vrs409bd.pdf> pages 47-50)

Le SNCS-FSU doit travailler sur la syndicalisation des personnes en CDD et des doctorants, notamment pour qu'elles puissent partager leurs expériences, s'entraider et porter leurs revendications auprès des directions des EPST ou autres organismes. La syndicalisation permet aussi de nommer dans les commissions consultatives paritaires des personnes formées et assistées par le syndicat.

Devenir des doctorants

Une enquête générationnelle du Cereq de juin 2017 précise les carrières des docteurs diplômés en 2010 interrogés en 2015. Les carrières cinq ans après la thèse se distribuent entre la part de carrière publique (50%) et la part de carrière privée (44%), La précarité le dispute dans les deux secteurs, dans le secteur

public (20% stable, 36% incertain et précaire), dans le secteur privé (17 % stable, 27% précaire). Le chiffre varie selon les disciplines, où le Cnrs constitue la seule possibilité de recherche. L'enquête présente une photographie générationnelle où le faible niveau d'emplois stables, public et privé (37%) et le chômage (13%) le dispute avec des formes d'insertion transitoire dans la recherche (36%) ou bien hors recherche (14%), cf. "Les débuts de carrière des docteurs : une forte différenciation des trajectoires professionnelles", Julien Calmand, Marie-Hélène Prieur, Odile Wolber, *Céreq Bref* n°354, 2017, <http://www.cereq.fr/publications/Cereq-Etudes/Les-cinq-premieres-annees-de-vie-active-des-docteurs-diplomes-en-2010> .

Futur incertain

Le futur incertain de la recherche se joue entre le statut public et le statut privé, entre l'emploi stable 51% et l'emploi instable CDD.

Nos analyses sur l'emploi et les conditions de travail soulignent le futur incertain du CNRS dans le nouveau système de recherche, entre les errements de l'emploi privé (efficacité faible du CICE, du CIR) et le système du campus ("grande" université + CNRS + nombreux laboratoires de recherche de développement). Les conséquences de ce système instable et hétérogène renforcent le développement des CDD post doc ou non, des carrières incertaines. La faible part du CNRS avec 30 % des emplois dans le nouveau système ne lui permet pas d'être manœuvrant . Elles affaiblissent les actions stratégiques sur la recherche fondamentale.

1.2/ Précarité du travail dans la recherche

L'organisation de la recherche aujourd'hui ne permet plus d'envisager de recherche à long terme. Le travail de recherche est rythmé par les appels à projets, avec résultats d'autant plus aléatoires que les budgets des agences de financement sont serrés et les taux de succès des réponses aux appels à projets faibles (<15% pour l'ANR). Les appels à projets sont démultipliés abusivement. D'une logique de financement à la demande, on est passé à une logique de l'offre, avec des appels d'offre confinés à l'absurde lorsqu'on voit passer des propositions pour "financement de séjour dans un pays X sur le sujet Y pour un doctorant de nationalité Z".

Le SNCS-FSU ré-affirme qu'une recherche de qualité est le fruit de travaux à long terme réalisés dans des laboratoires de recherche pérennes, avec des possibilités de collaboration entre laboratoires du monde entier, ce qui implique de donner aux chercheurs et IT les moyens matériels de travailler et de voyager.

Les services administratifs et techniques sont eux aussi touchés par la précarité, avec un fort turn-over des agents, dû pour beaucoup à la mutualisation forcée pour des raisons de réduction des personnels et l'intensification du travail des agents restants. Il en résulte une perte de savoir-faire qui se répercute alors sur les autres services et les laboratoires et participe à la désorganisation. Les établissements recourent alors en urgence à des embauches en contrats à durée déterminée, ce qui finit de refermer le cercle vicieux.

Pour être mobile et flexible, pour pouvoir se permettre de circuler de labo en labo ou de services en services, il faut avoir des garanties de poste de travail pérenne. Il faut aussi que les laboratoires et services administratifs soient pourvus en nombre suffisant pour résister au turn-over. Une mobilité requiert un statut pérenne, pour les IT comme pour les chercheurs. L'intérêt du postdoc pour les jeunes chercheurs ne devrait pas signifier la précarité de leur statut.

2/ Désorganisation des services et des laboratoires : le travail empêché

2.1/ Absurdité du fonctionnement et financement par projet

Les constats d'observation du travail dans les laboratoires et services sont pratiquement unanimes. Urgence, perte du sens du travail, perte de savoir-faire voire de savoir-vivre avec multiplication des conflits, "souffrance au travail", "risques psycho-sociaux". Les causes en amont sont connues, financiarisation, le "nouveau" management public, la privatisation, la "culture de l'innovation" au détriment de la recherche au temps long. Le SNCS doit élaborer des stratégies et mots d'ordre de résistance à l'urgence et à la "stratégie du choc" pour que chacun retrouve un pouvoir d'agir, y compris syndicalement, et le plaisir de pouvoir faire un travail de qualité.

Le SNCS doit dénoncer la notion de recherche "à risque". Ouvrir une nouvelle voie de recherche n'est pas un risque : Ce devrait être le mode de fonctionnement ordinaire de la recherche. Le fonctionnement des organismes est devenu absurde, le SNCS doit le dénoncer:

Les chercheurs n'ont parfois pas les moyens minimaux pour travailler. Par exemple, sans contrat, il est difficile de pouvoir se déplacer même en France pour travailler avec des collègues. Le travail par audioconférence ou visioconférence ne suffit pas à un travail collectif de qualité.

De scientifique, le métier de chercheur devient de plus en plus gestionnaire et se dissout dans la recherche de moyens pour travailler, en répondant aux multiples appels d'offre.

Le gâchis de l'argent public aboutit à acheter des équipements lourds via les "Équipex" ou autres "Labex", sans pouvoir en assurer la pérennité.

On aboutit à une phase de blocage du fonctionnement des laboratoires. Le système de distribution des financements est un système absurde qui empêche de travailler correctement. Il empêche de travailler ceux qui n'ont pas les financements nécessaires pour mener leurs recherches à bien. **Il peut mettre en situation de surtravail** ceux qui se retrouvent avec un financement trop important du jour au lendemain - lorsque le laboratoire n'est pas organisé pour gérer ce surfinancement. Il est absurde de devoir répondre à des appels d'offre lorsque les demandes de financement sont minimales, comme l'achat de petit matériel, poste de travail informatique ou mission en France.

Le SNCS doit continuer à dénoncer ce système et demander la suppression de l'agence nationale de la recherche (ANR), qui demeure un outil de destruction massive, qui rend le système de recherche publique inefficace, même d'un point de vue économique. Le SNCS demande que les crédits distribués par l'ANR, ainsi que les crédits de fonctionnement de cette agence soient reversés en crédits récurrents dans les laboratoires.

La mise en place des zones à régime restrictif (ZRR) présente toujours un non-sens pratique qui reflète la méconnaissance des décideurs de la réalité du travail dans les laboratoires. La mise en place de ces systèmes dans les règlements intérieurs doivent être l'occasion de discussions, voire de dénonciation et refus de leur absurdité, le cas échéant.

C'est par des appels à remettre le travail en discussion et à reprendre le temps d'un travail de qualité que le SNCS peut enrayer ce système absurde. Les instances d'évaluation devraient réaffirmer le droit à faire correctement son travail en mettant plus systématiquement en débat les critères d'évaluation, notamment les critères chiffrés qui n'ont souvent rien à voir avec un travail de qualité. Le SNCS doit faire un appel envers ses élus dans ces instances en ce sens.

2.2/ Organisation du travail

La question du temps de travail revient souvent dans les instances du syndicat, ce devrait être une question de congrès. Traditionnellement, les scientifiques "n'ont pas d'horaires" et ne souhaitent pas décompter leur temps de travail. Cependant la question du temps de travail devient prégnante notamment lorsque les outils informatiques permettent de travailler 24 heures sur 24 ("Vous êtes libres de travailler 24 heures sur 24", V. de Gaulejac, cf. la vidéo de son intervention à l'Inria le 14 mars 2017: <http://www.iecl.univ-lorraine.fr/~Bruno.Scherrer/optin/gaulejac.html>) ou lorsque la pression sur les instruments de laboratoire pousse à les utiliser en dehors des horaires habituels. Notamment aussi lorsque le travail est intensifié par la désorganisation décrite plus haut. Comment dans ces conditions, alimenter un compte épargne temps si l'on refuse de comptabiliser son temps de travail? Comment résister à la demande de supérieur de répondre à des demandes à toute heure, notamment par email? Pourquoi ce sont plus souvent les femmes qui se mettent à temps partiel? Le bilan social du CNRS 2015 indique les agents ont "épargné" près de 300 000 jours de RTT. Les chercheurs ont un "stock moyen" de 20 jours sur leur CET, les chercheuses de 21 jours, les IT femmes de 15 jours et les IT hommes de 17 jours. "Épargné" ... au détriment de leur santé? Travailler plus pour gagner plus? Ceci nécessite un vrai débat.

La mise en œuvre du télétravail doit aussi faire l'objet d'un débat en congrès. Pour certains chercheurs ou IT, cette question est absurde car elles/ils ne bénéficient pas d'un bureau dans le laboratoire. Pour d'autres, le télétravail est la possibilité de pallier des conditions de travail trop difficiles, comme des temps de transport très longs et fatigants, ou l'impossibilité au bureau de trouver le temps de se concentrer et faire du travail de fond (problème de locaux mal entretenus et/ou surpeuplés). Pour les agents dont les familles se trouvent à distance, le télétravail peut aussi être le moyen de rester plus longtemps auprès de leur famille. Il reste que le télétravail désorganise le fonctionnement collectif des services et laboratoires et devrait faire l'objet de discussions dans les instances (conseils de labo, CHSCT, etc.) avant toute mise en œuvre. Lorsque le télétravail est possible, il doit être autorisé pour toutes les catégories de personnel concernées et pouvoir faire l'objet de recours en cas de refus.

L'utilité et l'usage des outils électroniques de toutes sortes devraient aussi pouvoir être discutés avant toute mise en œuvre. Les outils devraient être adaptés aux personnes et non l'inverse. La dématérialisation des documents pose des problèmes de fond, comme l'archivage (le devoir de mémoire), la possible augmentation des impressions papier, le temps passé à scanner, etc. La mise en œuvre de plate-formes ne va pas de soi. Pour les services, elle peut signifier la perte de contacts entre agents qui ne communiquent que anonymement au travers de systèmes électroniques. De même pour les plate-formes instrumentales qui peuvent parfois séparer arbitrairement ingénieurs/techniciens et chercheurs. Celles-ci peuvent même être source de dissensions lorsque l'utilisation de ces plate-formes nécessite des facturations en interne - ce qui requiert donc d'avoir des financements ... extérieurs ...

2.3/ CHSCT

Les CHSCT (comité hygiène et sécurité et conditions de travail) ont été mis en place en 2011 en remplacement des CHS (comité hygiène et sécurité) avec un rôle renforcé plus proche des instances équivalentes dans le secteur privé.

Leur rôle général est de proposer des actions de prévention à l'administration pour préserver la santé et la sécurité au travail des agents. Il est primordial dans l'organisation du travail. C'est une instance où sont exposés les effets des politiques de recherche (macro) sur le travail réel (micro).

Ces dernières années, les représentants du personnel CHSCT SNCS ont constaté et mis en évidence l'existence de collectifs de travail en souffrance et aussi une importante montée en puissance de sollicitations liées à des situations de souffrance au travail. Ces sollicitations souvent individuelles montrent une souffrance généralement collective d'un service ou d'une équipe, voire d'un laboratoire. Ce constat doit pousser à alerter le CHSCT lorsqu'une situation individuelle de souffrance au travail est rapportée par un agent auprès du syndicat. En effet, l'action syndicale doit être dissociée de/associée à (à discuter) l'action du CHSCT. L'action syndicale doit soutenir les agents et dénoncer l'organisation du travail ayant entraîné l'apparition de souffrance au travail. L'action du CHSCT doit proposer des actions de prévention à partir des revendications discutées avec les agents et basées sur leur travail par une analyse du collectif. Dans ce type de situation, la légitimité du CHSCT peut aussi pousser l'administration à agir grâce aux moyens d'action réglementaires des CHSCT qui incluent des contraintes pour l'administration et des possibilités de recours aux inspecteurs santé et sécurité au travail mais aussi à l'inspection du travail.

Entrave au travail des CHSCT

La façon de travailler des CHSCT est malheureusement très hétérogène d'un organisme à l'autre et/ou d'une région à l'autre. Par exemple au CNRS, certains CHSCT en région fonctionnent très bien avec une vraie implication de l'administration qui a compris l'intérêt d'une telle instance alors que d'autres ne peuvent pas du tout fonctionner par entrave de l'administration (refus de visites de services, non réponses aux avis donnés par l'instance voir attitude méprisante envers les représentants du personnel du président de l'instance). Les CHSCT sont des instances où les effets dévastateurs des politiques sont exposés aux directions qui les mettent en oeuvre et sont un des fronts - parfois violent - de l'action syndicale.

À noter et mettre en discussion au congrès: la constatation que les visites de laboratoires étaient, avant la mise en place de l'AERES/HCERES, la prérogative des instances d'évaluation scientifique; elles sont désormais réalisées par les CHSCT cf. http://institut.fsu.fr/IMG/pdf/10_le_travail_et_la_recherche.pdf .

L'analyse du travail réel et les discussions sont cependant une vraie ressource syndicale et le SNCS doit encourager les chercheurs à participer comme représentants du personnel au CHSCT. Afin de pouvoir comprendre et analyser en terme de prévention la réalité du travail, il est primordial que les CHSCT soient composés des différentes catégories de personnel aussi bien techniciens qu'ingénieurs et chercheurs.

Prise en compte des situations individuelles, harcèlement moral et sexuel.

Les conflits entre personnes sont pratiquement toujours le fait d'organisations pathogènes dues au manque de moyens en personnels et matériels, et à l'intensification du travail. Il est de la responsabilité des directions de faire cesser au plus tôt tout agissement hostile dont elle a connaissance. Cette règle devrait être rappelée en toute circonstance. On laisse au contraire les conflits dégénérer et les personnes qui en sont victimes se retrouvent en difficulté, face à une administration qui cherche à rejeter toute responsabilité, avec des problèmes de santé, fatigue, insomnie, troubles musculo-squelettiques, voire affections cardio-vasculaires, etc.

La tendance est de psychologiser ces situations alors qu'il faudrait au contraire les considérer comme des dysfonctionnements et en rechercher les causes par l'analyse des situations de travail. Au CNRS, les responsables RH travaillent au siège ou dans les délégations générales, et on a souvent la sensation que la vie des agents dans les laboratoires ne les concerne pas, alors qu'ils sont leurs correspondants directs.

Le SNCS doit trouver des réponses à la fois individuelles (aide aux personnes en difficulté) et collectives à ces situations, pour éviter l'isolement notamment des lanceurs d'alerte.

3/ Les droits des chercheurs, liberté de recherche, évaluations

Dans les discussions sur les conditions de travail, plusieurs demandes de droit sont affirmées. Nous soulignerons les principales demandes de droits :

- Le droit à la carrière pour les post doctorants et pour les statutaires
 - La demande et respect de l'autonomie dans le travail de recherche, notamment le droit d'enseigner, qui a été restreint ces dernières années
 - La reconnaissance de la qualification, de l'expérience et du potentiel dans les concours IT et dans les évaluations des chercheurs
- ce qui implique le droit de réponse des chercheurs et des techniciens sur les avis d'évaluation.

La liberté de recherche doit être ré-affirmée.

La liberté des chercheur-se-s est de plus en plus remise en question. La liberté de parole est parfois menacée par l'administration ; en témoigne le procès inique contre Bernard Mezzadri, un enseignant-chercheur de l'UAPV (université d'Avignon et des Pays de Vaucluse) persécuté par son propre établissement. Mais au delà de ces cas isolés se pose le problème de l'autonomie vis-à-vis des sphères politique et économique. Sous prétexte de "mettre la science au service de la société" et de "sortir les chercheurs de leur tour d'ivoire", les scientifiques sont enrôlé-e-s dans un projet politique qui, loin de faire l'objet d'un consensus au sein de la société dans son ensemble, est celui des classes dirigeantes : c'est la science instrumentée et soumise .

Dans la vision de la science qui sous-tend ce projet, la recherche n'a d'autre but que de servir l'économie, par l'innovation technologique (présentée comme la solution à tous les problèmes, du chômage au changement climatique, en passant par la santé) ou l'ingénierie sociale (rarement revendiquée comme telle, pourtant comment qualifier les projets de fichage généralisé de la population, par exemple ?). La connaissance n'est pas perçue comme une finalité constitutive de notre humanité, qui se suffirait à elle-même, mais comme un moyen au service d'une fin. Pour les élites politiques et économiques porteuses de ce projet, l'autonomie (individuelle ou collective) des chercheur-se-s constitue un obstacle à la réalisation de celui-ci. Elles s'efforcent donc d'éloigner la menace d'un champ scientifique autonome par la mise en place d'outils politiques visant à restreindre l'autodétermination des chercheur-se-s dans le choix de leurs thèmes de recherche. Nul besoin pour cela de recourir à des méthodes coercitives : l'incitation au moyen d'appels à projets de toutes sortes (ANR, investissements d'avenir, programmes européens...), couplée à une réduction des crédits récurrents à la portion congrue, constitue le plus sûr moyen de coraquer les équipes de recherche. L'utilitarisme de ces appels à projets vire parfois au ridicule, comme dans le cas des "AAP-Flash", que l'ANR semble lancer à chaque catastrophe naturelle ou attentat de grande ampleur. Comme si la temporalité de la recherche, sur des questions aussi complexes, pouvait se soumettre avec un quelconque bénéfice au court-termisme de gouvernants à la fois obsédés par les questions sécuritaires, et avides de réponses simplistes.

Cependant, il convient de rappeler que ces incitations à travailler sur des sujets de recherche "innovants" (et si possible selon une approche "disruptive") ne puisent leur efficacité que *i)* dans la pénurie de moyens organisée par les gouvernements successifs des 15 dernières années ; *ii)* de manière concomitante, dans l'illusion du changement permanent et des potentialités qu'il est censé créer. Cette illusion est entretenue par la multiplication incessante de nouvelles structures destinées à distribuer les fonds publics : ANR dans un premier temps, puis très vite LABEX, IDEX, COMUE, i-SITE et autres. Il ne faut pas sous-estimer l'effet de

sidération de cette valse des acronymes, qui décourage tout velléité de résistance chez les équipes de recherche, tout en entretenant l'espoir d'avoir enfin le temps et les moyens de travailler. Dans les sciences expérimentales notamment — où la pression financière est élevée compte tenu des moyens importants que nécessitent les travaux de recherche — la tentation est grande d'émarger coûte que coûte aux appels à projets, quitte à reprendre à son compte la novlangue creuse de l'innovation, dont l'inanité et le caractère grossièrement publicitaire tranche pourtant avec l'*ethos* scientifique : rigueur intellectuelle, pensée critique, impartialité.

Il est donc urgent de redonner aux chercheur.e.s, non seulement les moyens de travailler, mais aussi et surtout une marge d'autonomie qui leur permette de résister aux pressions des sphères politiques et économiques — autonomie qui ne sera conquise qu'au prix d'une prise de conscience du caractère éminemment politique de ce qui se joue derrière l'apparente neutralité du discours institutionnel sur l'innovation, le progrès technologique, la compétitivité... Or, cette prise de conscience doit venir de la communauté des chercheur.e.s elle-même. Les syndicats (en particulier le SNCS), parce qu'ils sont le principal outil dont disposent les salarié.e.s pour défendre leurs intérêts moraux, ont ici un rôle important à jouer.

Nocivité des primes au mérite

La résistance aux pressions, notamment des directions passe aussi par le refus de prime au mérite. Le SNCS-FSU ré-affirme son refus catégorique de la prime d'excellence scientifique (PES), surnoisement renommée prime d'encadrement doctoral et de recherche en 2014. Par cette mesure, le gouvernement reconnaît que les rémunérations ne sont pas attractives. Pour des raisons idéologiques et d'économies, cette prime limite la revalorisation salariale à quelques-uns et introduit de plus des biais de genre et d'âge, ces primes bénéficiant surtout aux DR hommes. 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-FSU exige la suppression de la PES/PEDR. Il demande que le montant de cette prime soit utilisé pour augmenter le nombre de promotions et la revalorisation des salaires de tous.

Rifseep

Ce nouveau dispositif de primes est mis en place pour les IT seulement pour le moment dans un but affiché d'unifier dans un même dispositif toutes les primes existant auparavant. Décliné différemment selon les établissements, il présente de nombreux dangers que le SNCS-FSU a dénoncé et continuera à dénoncer.:

- Il acte la divergence de traitement des fonctionnaires entre les différents établissements et opérateurs (même métier mais pas la même rémunération);
- la prime de base qui n'est plus indexée au point d'indice;
- la part variable de la prime de "mérite/résultat" reste toujours aussi peu transparente sur les arbitrages pour certains établissements/opérateurs. Avec pour certains établissements/opérateurs la tendance à privilégier les fonctions proches des centres de décisions (pour limiter le turnover) plutôt que de s'interroger sur les causes du mal être des agents;
- il est un frein potentiel à la mobilité des agents, car une part de la prime est liée au poste;
- il n'y a pas de garantie d'évolution pour les agents qui postulent dans le corps supérieur. Dans le cas du CNRS, les agents seront bloqués aux primes de leur corps d'origine alors qu'ils réalisent les fonctions de leur poste de grade supérieur
- il résultera en une punition pour celles et ceux qui doivent accepter une mobilité dans une fonction identifiée dans un corps inférieur, par exemple pour suivi de conjointe, sans une étude du potentiel du nouvel arrivant sur le poste pour l'amélioration du service.

Régime indemnitaire

À côté des primes des hauts fonctionnaires, pourtant dans la même catégorie A+ que chercheurs et ingénieurs de recherche, les primes dites "de recherche" sont très faibles. La revalorisation de ce régime indemnitaire pourrait être l'objet de négociations salariales pendant le prochain mandat. C'est pourquoi le congrès devrait débattre de la position à prendre, le cas échéant (on parle de prime fixe et pas de prime au mérite): refuser, comme dans le passé, toute prime qui pourrait subordonner le travail de recherche? accepter comme pis-aller pour rattraper les retards de salaire? Et dans ce dernier cas, dans quelle mesure?

4/ Femmes

Le SNCS-FSU doit poursuivre le travail engagé pendant le mandat précédent sur le travail des femmes et les inégalités femmes-hommes de tous ordres. Une liste de discussion existe, ouverte à tout-e syndiqué-e qui en fait la demande.

Alors que se sont mis en place, par obligation réglementaire -- et non par la bonne volonté des directions des organismes -- des structures diverses: mission pour la place des femmes au CNRS, comité parité à l'Inria, etc., on ne note pas de changement dans le travail quotidien ou dans les inégalités salariales, promotions, primes, etc. La discrimination positive ne peut donner de résultats que sur la longue durée si les changements imposés à la recherche ne les contrecarrent pas. Le petit nombre de postes accentue la discrimination. Les conditions de travail, désorganisation, travail intensifié ne peuvent que dégrader encore plus cette situation.

Le SNCS doit construire des revendications syndicales sur l'égalité pour toutes les femmes, mêmes précaires, post-docs, ingénieur·e·s, technicien·ne·s et chargé·e·s de recherche, et dans tous les domaines - rémunération, emploi, conditions de travail -. Les directions ont tendance à se focaliser sur la question des carrières des femmes DR et le plafond de verre, à l'image des directions d'entreprises et d'administrations, avec une vision psychologisante et individualisante (booster l'égo des femmes pour lutter contre l'auto-censure ; sensibiliser les jurys aux stéréotypes sexistes). La grande différence est que la direction réfléchit sur l'égalité dans le contexte accepté des réformes élitistes actuelles, alors que le SNCS doit intégrer « l'égalité pour toutes » dans toutes ses contre-propositions et revendications. Le recrutement toujours plus tardif après près de 10 ans de début de carrière contractuelle, si possible à l'international (25 ans – 35 ans), les réformes de structures qui ouvrent la voie aux jeux de cooptation plus opaques que les concours (chaires d'excellence, primes d'excellence, crédits des laboratoires d'excellence), tout cela aussi participe du maintien des inégalités de carrière et de salaire entre les femmes et hommes.

Les jurys doivent être sensibilisés à cette question et la discuter en préalable à tout concours. notamment éviter de « normaliser » le passage DR pour des profils de managers et d'entrepreneurs (pour éviter de promouvoir ceux qui sont capables de « prendre le pouvoir » et de faire travailler les autres, et non pas juste produire de la recherche de qualité), supprimer les « chaires » avec beaucoup de moyens pour les « excellents » (souvent dominées par les hommes avec un profil de globe-trotter international, ou multi-sites, avec madame qui suit ou qui gère l'intendance), relancer les promotions et soutenir le passage de l'HDR pour les chargées de recherche avec des formations pratiques pour lutter contre les blocages de milieu de carrière, tout comme soutenir la préparation de concours pour les femmes IT et lutter contre la précarité dans les métiers IT, abonder et revoir les critères d'attribution des CESU pour soutenir l'articulation vie professionnelle/vie personnelle des CR en début de carrière.

Les jurys devraient aussi mettre en place un observatoire de la parité. Celui-ci consiste à garder en mémoire les données en nombre de candidats/candidates, admissibles, admises/admis, recrutés/recrutées, voire démissionnaires plusieurs années après recrutement.

Les problèmes de harcèlement sexuel devraient pouvoir être discutés collectivement. Les personnes qui en sont victimes devraient pouvoir trouver interlocuteur/interlocutrice au sein du SNCS pour les défendre le plus en amont possible et les accompagner dans toutes les démarches de défense, voire jusqu'à la dénonciation pour harcèlement auprès de la justice.

5/ Statut, carrières, primes, retraites

5.1/ Début de carrière, reconstitution

Le doctorat est une période de formation à la recherche par la recherche. À son issue, le docteur est un jeune chercheur. Pendant leur thèse, les doctorant.e.s ne doivent pas être utilisé.e.s comme des auxiliaires cantonnés à des tâches subalternes. Aujourd'hui, les doctorant.e.s sont aussi soumis à une pression accrue : rigidité de leur contrat doctoral, surcharge de tâche inutile et morcellement de leur temps de travail.

Le SNCS-FSU réaffirme que la durée d'une thèse est de trois ans et que la thèse doit être accompagnée d'un contrat de travail d'une durée équivalente. Si l'école doctorale accepte une année supplémentaire, cette prolongation doit être accompagnée d'un contrat de travail. Pour garantir un encadrement de qualité chaque directeur de thèse ne devrait encadrer qu'un nombre limité de doctorant.e.s. Le SNCS-FSU demande une augmentation significative du nombre de financements de thèses dans toutes les disciplines.

Le SNCS-FSU exige que le doctorat soit reconnu dans toutes les conventions collectives et dans de la fonction publique, notamment dans la haute fonction publique.

Le SNCS-FSU revendique un recrutement sur poste permanent au plus tôt. Il devrait pouvoir se faire juste 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 SNCS-FSU récuse la pression l'utilisation du nombre d'années passées en CDD post-doctorat comme critère de recrutement sur poste de chercheur. Toutefois, dans l'attente de l'intégration des CDD sur postes de titulaires fonctionnaires, le SNCS-FSU continuera son action pour améliorer les conditions de travail des personnels contractuels – ce qui inclut les doctorants et les postdoctorants –, leur reconnaissance professionnelle et leurs rémunérations.

Le recrutement au niveau CR doit intervenir au plus 6 ans après le début de la thèse – en prenant en compte les éventuels arrêts, maternité, maladie, etc, pour au moins 2/3 des postes de chargés de recherche, pour maintenir un recrutement jeune. Pour les personnes ayant un parcours professionnel plus long avant le recrutement, leur intégration doit se faire avec une reconstitution de carrière prenant en compte l'ensemble de leur travail.

Le SNCS-FSU défend le principe des concours de recrutement sans affichage, fléchage, coloriage thématiques ou géographiques. Le SNCS-FSU est par ailleurs formellement opposé à tout recrutement en

CDI.

Le SNCS-FSU dénonce la pression faite par les directions des EPST de l'obtention de l'HDR, habilitation à diriger les recherches pour l'admission au concours de directeur de recherche, contraire aux statuts des chercheurs

Pour les chercheurs et les IT, la reconstitution de carrière lors de l'embauche doit mieux prendre en compte les parcours, en particulier les périodes de précarité. Pour les longues périodes de précarité, les règles de reconstitution de carrière ne sont plus adaptées, en particulier pour les personnes déjà fonctionnaires, qui voient alors leur échelon d'entrée moindre qu'un recruté non déjà fonctionnaire. Le SNCS-FSU demande une harmonisation au plus favorable entre les règles de reconstitution de carrière des chargés de recherche et celles des maîtres de conférence, ainsi que l'harmonisation au plus favorable des règles de reconstitution de carrière entre les EPST. Le SNCS-FSU reprendra la revendication de reconstitution de carrière pour les années entre thèse et recrutement pour les entrants déjà fonctionnaires, comme pour les maîtres de conférence.

5.2/ Nouvelles grilles de salaire et promotion au grade de chargé hors classe

Le SNCS-FSU revendique un rattrapage urgent du point d'indice dont l'évolution n'a pas suivi l'inflation depuis de nombreuses années, malgré les 1,2% d'augmentation sur 2016 2017, ce qui induit une diminution nette du salaire pour un échelon donné. Le SNCS-FSU revendique pour les fonctionnaires une revalorisation des débuts de carrière tenant compte du nombre d'années d'études. En fixant le SMIC pour un agent n'ayant pas acquis le brevet des collèges (non-diplômé) 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 CR CN, à l'année de thèse) 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 CR2-3e échelon. Ceci est dissuasif pour le choix d'une carrière scientifique. Le SNCS-FSU propose donc que les grilles CR et MCF débutent à 2,2 SMIC soit 2 816 € brut mensuels au lieu de 2 090 € actuellement.

Il faut aussi allonger les déroulements de carrière. Trop de chercheurs n'ont aucune promotion au choix durant leur carrière. Ceci se manifeste par le nombre important de CR1 devenu CR CN et DR2 qui « bénéficient » de la GIPA. Pour ces raisons, et parce que nous ne reconnaissons pas de différence de fonction entre les chargés et les directeurs de recherche, le SNCS-FSU propose de regrouper les différents corps de chercheurs en un corps unique, avec un système plancher d'évolution des échelons durant toute la carrière, et une dizaine d'échelons accélérés possibles.

Une revendication immédiate est la promotion de tous les CR CN de plus de 60 ans à la hors classe afin de résorber le blocage rapide des carrières des CR CN au dernier échelon. Une autre revendication immédiate est l'augmentation du nombre de postes mis au concours dans les corps de DR.

Le SNCS-FSU exige le rattrapage du pouvoir d'achat perdu depuis la désindexation des salaires sur les prix, soit +25 % pour tous

5.3/ Retraites

Le système de retraites 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 et ingénieurs qui sont recrutés de plus en plus tardivement après des années de post-doc ou de CDD. 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 périodes de travail non validées restent prises en compte au régime général de retraite, et sont comptabilisées comme année de cotisation pour le calcul de décote, mais le retraité touchera pour cette partie de travail effectuée une retraite ~~ridicule~~ calculée sur une période d'activité réduite et des salaires perçus longtemps auparavant – réévalués seulement du montant de l'inflation.

- Le SNCS-FSU revendique le retour au droit au départ à 60 ans, avec 37,5 annuités pour bénéficier du taux plein. Le SNCS-FSU exige l'abrogation des lois Fillon de 2003 et 2010. Le SNCS-FSU doit aussi revendiquer un arrêt définitif de l'augmentation des années de travail nécessaires pour obtenir une retraite complète, la prise en compte des années travaillées en condition précaire, et la prise en compte de la pénibilité de certaines tâches, cf. ci dessous.

Le SNCS-FSU 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, comme les années de thèse, même pour ceux qui n'ont pas eu de bourse ou de contrat de travail pour leur thèse, et les CDD « postdocs ». La prise en compte des périodes de travail à l'étranger, dans le privé ou dans le public hors statut est soumise à des règles complexes. Comme pour les reconstitutions de carrière au moment du recrutement, le SNCS-FSU doit engager un travail réglementaire pour venir en aide aux agents au moment de la validation de leurs droits à la retraite et demander au ministère de prendre en compte les années avant recrutement dans la fonction publique ; à la fois pour les agents qui sont en CDD actuellement et seraient recrutés à l'avenir et pour les agents qui sont en poste aujourd'hui et dont les années avant recrutement n'ont pas été prises en compte (stabilisation longue durée sur contrat incertain). En outre, le SNCS-FSU demande le retour des possibilités de valider les services auxiliaires pour les fonctionnaires nommés après le 1er janvier 2013.

- Le SNCS-FSU demande de débloquent les demandes de prolongation de carrière – aujourd'hui systématiquement refusées — pour les agents qui n'ont pas atteint le nombre d'annuités nécessaire pour un taux plein. (règle de base article 2 75% du dernier salaire) Il demande l'alignement des conditions de départ à la retraite sur celles des enseignants-chercheurs (67 ans, surnombre).

5.5/ 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. La pression au sein des laboratoires et le manque de reconnaissance de l'employeur de l'investissement de l'agent sont la cause de cette désaffection pour les

chercheurs comme pour les IT. On peut craindre à moyen terme qu'elle puisse conduire à la remise en cause de l'existence de cette structure qui intervient directement sur l'amélioration des conditions de vie des agents (notamment pour les agents des catégories les plus basses et des précaires) : vacances, famille, solidarité, aide au handicap, activités sociales, culturelles et sportives.

De même, nous n'intervenons pas ou peu dans les structures 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 niveau des salaires qui est trop faible pour les catégories les plus basses et pour les jeunes récemment recrutés. Le SNCS-FSU 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 1% logement)), une augmentation des places en crèche et la mise en place du chèque transport. Le SNCS-FSU devrait organiser des échanges entre les élus SNCS-FSU des CAES des différents EPST pour d'une part pallier les difficultés à trouver des élus qui s'y investissent, et d'autre part pour intervenir collectivement auprès du ministère et demander des aides plus importantes, par exemple les aides au logement.