

47^e Congrès du SNCS-FSU - Thème 4

Nouveaux modes d'action syndicale, syndicalisation des précaires et des nouveaux recruté·e·s, s'organiser en distanciel

Texte voté et approuvé lors du 47^e Congrès du SNCS-FSU, 11 décembre 2020

RAPPORTEURS : MAUD LERICHE, BORIS GRALAK, KAREL YON, MAXIME QUIJOUX, ÉTIENNE PETIT

1. Introduction

Le SNCS-FSU regroupe des chercheur·es, ingénieur·es et technicien·nes des organismes nationaux de recherche, titulaires et non titulaires ou précaires au sein de la Fédération Syndicale Unitaire (FSU). Ses adhérent·es s'organisent en sections locales et sectorielles comprenant chacune un secrétariat et un bureau et élisent leurs délégués au congrès du SNCS. Le congrès du SNCS élit la Commission administrative (CA) sur proposition des tendances, des groupes de section géographiques et des secteurs disciplinaires. La CA désigne à son tour un Bureau national (BN) et un secrétariat général. Le syndicat dispose aussi de nombreux représentant·es élu·es dans les instances des établissements de la recherche publique (CT, CS, CSI, sections disciplinaires, CHSCT, CAP etc.), des universités et dans les instances de l'administration centrale (CNESER, CT et CHSCT du MESRI). Le congrès constate le besoin d'améliorer la communication, l'écoute et la coordination au sein du SNCS. Une attention particulière devra être apportée sur ces questions au cours du prochain mandat. En particulier, le syndicat veillera à renforcer le lien entre les élus dans les instances des organismes et des universités, d'une part avec le BN et la CA, et d'autre part, avec les sections locales et les secteurs disciplinaires. Les relations entre les élu·es et le syndicat doivent être renforcées en veillant à diffuser de façon plus régulière des informations utiles à l'ensemble des syndiqué·es SNCS et des personnels de l'ESR.

Le SNCS devra améliorer son organisation et son fonctionnement. Pour y parvenir, la CA du SNCS mettra en place des groupes d'action, des groupes de travail et des groupes de réflexion qui permettront de rénover la représentativité du syndicat, la démocratie syndicale, le développement du syndicat, sa communication, sa position vis-à-vis des acteurs de l'ESR et sa réflexion.

2. Représentativité du syndicat

La représentativité du syndicat repose sur ses élu·es ; et elle n'a de sens que si elle peut revendiquer une base d'adhérent·es significative. Il convient donc de maintenir une attention et un soin tout particuliers au positionnement du syndicat dans les instances opérationnelles de l'administration, et en particulier dans les CT.

Le syndicat doit travailler sur les deux leviers qui poussent à la syndicalisation :

- 1) le sentiment d'utilité concrète du syndicat (informations et défenses des personnels, de la profession et de la recherche publique) ;
- 2) l'intégration à des collectifs de travail où la présence syndicale s'impose comme un élément de l'identité professionnelle. Les syndiqué·e·s doivent être associé·e·s à la réflexion du syndicat.

Pour élargir la base syndicale, nous proposons un **premier groupe d'action dont le but sera d'améliorer la présentation du syndicat aux nouveaux recruté·e·s et syndiqué·e·s et de sensibiliser les syndiqué·e·s à la culture syndicale et à l'histoire du syndicat**. La visibilité de l'action syndicale est fortement entravée par l'absence de pédagogie à l'égard des structures et des pratiques de notre

organisation. Les termes sont souvent techniques sans que les adhérent-es ne voient à quoi renvoient les réalités qu'ils soulèvent. Ce groupe d'action travaillera sur les supports de présentation du SNCS envers les nouveaux recruté-e-s et syndiqué-e-s. La présentation du syndicat existe déjà dans les "journées des nouveaux entrants" comme celles organisées dans les délégations régionales du CNRS mais serait améliorée par l'utilisation d'une trame de présentation commune et des plaquettes de présentation générale du syndicat à distribuer lors de ces journées. Ces plaquettes intégreront des informations adaptées à chaque organisme de recherche et les contacts locaux du syndicat. Le groupe d'action élaborera aussi des fiches type memento présentant le syndicat et son histoire avec ses actions fortes, les contacts du syndicat adaptés aux collègues visés, les fonctionnements particuliers de son employeur (fiche comité national pour le CNRS par exemple), etc. Ces fiches seront envoyées à chaque nouveau syndiqué-e, mises à jour régulièrement si besoin et mise en ligne sur le site web sous forme de wiki. Le syndicat pourra envisager de présenter les informations contenues dans ces fiches et plaquettes à l'aide de vidéos qui seront en ligne sur le site web du syndicat, ces vidéos pouvant également permettre d'améliorer les interactions entre les représentants dans les instances du syndicat et les syndiqué-es.

Afin d'améliorer la formation syndicale, nous proposons la création d'un **deuxième groupe d'action qui aura pour objectif de rendre plus accessible et d'élargir la formation aux syndiqué-e-s**. La formation sert à partager des analyses et des repères pour produire une culture commune. De plus, les formations fourniront des temps de rencontre et d'échange libérés de l'urgence du quotidien syndical. En s'appuyant sur l'offre de formation syndicale fédérale, en développant une offre de formation syndicale spécifique, le SNCS doit se doter d'une politique de formation à tous les niveaux : en direction des syndiqué-es, des secrétaires de section, des membres de la CA et du BN, des secrétaires des comités de liaison et des élu-es SNCS dans toutes les instances (élus au comité national en sections et CSI – déjà en place, à améliorer – CHSCT, CAES, CT, CAP...). Selon leurs publics ces formations porteront sur les orientations du syndicat et de la fédération, sur l'organisation et le fonctionnement du SNCS, sur la conception syndicale du mandat dans toutes les instances de recherche, sur la vision du syndicat sur le service public de la recherche et sur les métiers de la recherche publique...

3. Démocratie syndicale

La démocratie syndicale touche la participation des membres du syndicat, y compris les élu-es, et la représentation interne via les instances que sont la Commission administrative (CA) et le Bureau national (BN). L'amélioration de la démocratie syndicale implique non seulement d'améliorer les interactions entre les instances du syndicat et la base militante, mais aussi d'offrir aux militants l'opportunité de contribuer à l'élaboration des orientations du syndicat, de co-construire les décisions, de soutenir les élu-es et de participer aux actions du syndicat.

La « démocratie participative » ne se limite pas à améliorer "l'écoute" et la communication. Elle repose aussi sur l'idée de déléguer une part des décisions aux personnes qui sont directement concernées et investies dans les opérations. Elle repose sur une organisation en cercles de réflexion, décision et d'action (opérationnels, décisionnels et de conseil / évaluation). Elle repose sur des outils de démocratie participative (voir par exemple la *sociocratie*) : des outils de décision (intelligence collective, le premier pas, la décision par consentement), l'engagement collectif (ouverture à l'écoute, acceptation de la décision par consentement) et un fonctionnement de communication entre les cercles (double lien entre cercles). Elle repose enfin sur une méthode d'évaluation et de révision régulière des décisions qui s'apparente à un processus d'amélioration continue.

La démocratie participative laisse une grande place à l'imagination (par l'utilisation des outils de l'intelligence collective) pour identifier des solutions qui s'adaptent aux besoins des personnes, aux évolutions majeures et aux circonstances.

Une telle évolution demandera du temps et de l'énergie. **En revanche, ces changements profonds de fonctionnement et de mentalité** ouvriront naturellement aux collectifs indépendants la possibilité de nous rejoindre et de trouver leur place au sein du SNCS. Il nous restera sans doute aussi à nous montrer plus pédagogues et plus accueillants à leur égard.

Pour développer la démocratie participative au sein du SNCS nous proposons la mise en place d'un **groupe d'action** qui travaillera à étendre l'usage des outils numériques de communication et de travail collaboratif, et qui réfléchira à l'utilisation des outils de la démocratie participative par le SNCS. Le lancement récent du site Contribuniv [<https://cartodebat.fr/contribuniv/page/0>] donne une bonne illustration du potentiel des technologies numériques mises au service de l'action militante (visioconférence, sondages en lignes, construction d'analyse via l'utilisation d'éditeur de texte en ligne participatif, etc.).

4. Développement syndical

Le développement de notre syndicat dépend de sa capacité à être représentatif de l'ensemble des travailleur·ses scientifiques. Toute organisation a tendance à recruter à son image, la diversification et l'élargissement de notre représentativité passent donc par un premier travail sur qui nous sommes afin de réfléchir à ce que nous voulons devenir. Cela suppose que l'organisation développe une réflexion critique sur elle-même, sur ses pratiques et représentations, sur la façon dont celles-ci reflètent les expériences et trajectoires particulières de ses membres et peuvent dissuader d'autres personnes, aux trajectoires et aux profils distincts, de s'y impliquer. Pour mener ce travail, il serait utile d'**engager, à l'issue du congrès, un travail d'enquête sur la composition du syndicat**, de ses adhérent·es et de ses responsables élu·es ou mandaté·es. Quels sont la pyramide des âges, le poids des hommes et des femmes, le poids des chercheur·ses, des ingénieur·es et technicien·nes, des titulaires, des contractuel·les et des précaires ? Quelle est la place respective des chercheur·ses de rang A et de rang B, des sciences "dures" et des SHS, de Paris et des régions ? Et ce à tous les niveaux du syndicat, parmi les syndiqué·es, à la CA et au BN ? Qu'est-ce qui conduit à se syndiquer au SNCS, à s'y engager activement, à y rester ou bien à en partir ? Faire cette **sociologie du SNCS** nous permettrait d'identifier les forces et les faiblesses de notre organisation et de fonder sur des bases objectives une politique de développement capable de **renforcer la capacité représentative du syndicat**.

Un groupe de travail en lien avec la CA et le BN sera mandaté pour engager ce travail de diagnostic, en lien avec l'Institut de recherche de la FSU et des chercheur·ses compétent·es, et formuler, à l'issue de cette enquête, des propositions visant à améliorer la représentativité sociale du syndicat à travers une politique de développement et de syndicalisation.

Les travaux de recherche sur la syndicalisation montrent que celle-ci dépend avant tout de la capacité des organisations à répondre à des besoins concrets (informations sur les carrières, les rémunérations, accompagnement juridique, etc.). Là où les niveaux de syndicalisation restent forts, comme dans la fonction publique, elle découle aussi de la capacité des syndicats à se faire reconnaître comme les dépositaires et les défenseurs d'une identité et de valeurs professionnelles (comme ceux d'une recherche publique et au service du public). Sur ces deux plans, l'action du SNCS peut encore s'améliorer grâce à sa politique de communication (cf. point 5) et à son action dans le milieu de l'ESR (cf. point 6).

Dans l'objectif du développement syndical, nous proposons la création d'une section nationale des chercheur·ses contractuel·les et/ou précaires au sein du SNCS, cette création étant dépendante de la volonté de ces collègues de faire vivre une telle section. Cette section de chercheur·ses aux conditions de travail défavorables permettrait la construction de leurs revendications et de limiter les processus de subordination (professorale, direction de contrat, direction d'établissements, ANR...), tout en développant les formes de solidarité revendicative avec les chercheur·ses statutaires, au sein du SNCS. Ce collectif pourrait ainsi construire sa revendication statutaire d'intégration des chercheur·ses contractuel·les dans des organismes publics de recherche et les universités. Cette revendication d'intégration transitionnelle s'insérerait dans le plan pluriannuel de 6000 créations d'emplois statutaires par an pendant 10 ans revendiqué par le SNCS depuis les assises de la recherche. Cette section informerait les chercheur·ses contractuel·les de leurs droits sur les contrats de travail et sur les renouvellements de contrat et les accompagnerait dans leurs démarches. Cette section porterait ses revendications auprès des institutions, des établissements et des agences responsables du développement de la recherche sur contrats à durée déterminée.

5. Améliorer la communication du syndicat

Le congrès est sensible à l'importance de continuer une communication de qualité en direction des syndiqué·es et sur les listes syndicales pour toucher largement la communauté scientifique. Le SNCS Hebdo a fort bien rempli ce rôle en suivant l'actualité de la politique scientifique, politique de l'administration et les événements qui ont marqués les relations entre « la science » et la société. Le SNCS Hebdo fournit aux lecteurs les éclairages pour en comprendre les enjeux. Il dénonce, et appelle les lecteurs à agir ou à réagir, quand les circonstances le nécessitent. Par ailleurs, La VRS par un travail éditorial de haute qualité, donne un éclairage sur les questions de fond qui animent la recherche et l'enseignement supérieur avec des dossiers très complets et l'intervention de collègues spécialistes de ces questions. Le SNCS doit maintenir à la fois la qualité et la régularité du SNCS Hebdo et de la VRS.

De plus, le SNCS devra trouver les moyens de développer plus largement les actions de communications relatives à la recherche scientifique publique en direction du monde politique (exécutif et représentation nationale), ainsi qu'en direction des citoyens. Il y a probablement besoin de porter, de répéter et de rendre plus systématiquement présente, l'image d'une recherche scientifique publique compétente, neutre et indépendante, au service de la société.

Dans le cadre d'actions spécifiques, moins conventionnelles, il pourrait être utile de développer des analyses et une communication spécifique en direction des laboratoires (et en particulier, des directions des laboratoires), de la direction des organismes et du ministère. Le SNCS pourra étudier l'opportunité de réaliser des actions symboliques marquantes susceptibles de modifier les rapports de force dans les luttes, à l'image de l'initiative de RogueESR de présenter une candidature collective à la présidence du HCERES en 2020.

Les réseaux sociaux ont pris une place importante dans les mouvements sociaux, par exemple dans la mobilisation contre la LPR de Facs et Labos en Lutte : le SNCS doit pouvoir utiliser ces réseaux sociaux dans le respect des valeurs du SNCS et dans le respect de chacun·e et sans invectives (*nétiquette*). Les outils de communication ne sont qu'un complément des échanges et des débats en direct, qu'ils soient en présentiel ou à distance, qui devront être renforcés.

Étant donné le rôle central du réseau social Twitter dans la communication professionnelle, institutionnelle et médiatique, le syndicat utilisera ce moyen de communication sous deux aspects. Premièrement, un *community manager* (qui pourra être tournant) sera désigné par le BN afin de

relayer rapidement sur le compte Twitter du SNCS les analyses et les communiqués et les motions du syndicat ou soutenus par le syndicat. Deuxièmement, le syndicat pourra développer une communauté de syndiqué-e-s utilisateurs de Twitter qui pourraient relayer et diffuser la communication du syndicat sur Twitter. Le premier aspect pourra être décliné au niveau des sections locales et nationales : ces différents niveaux de diffusion sur Twitter permettraient de relayer les communications sur Twitter du national vers le local et inversement.

6. Mieux positionner le SNCS dans ses relations avec les autres syndicats et collectifs

Le syndicat a pu parfois apparaître parfois un peu centré sur les seules problématiques spécifiques des chercheur-ses, ingénieur-es et technicien-nes des organismes de recherche. A cet égard, si le syndicat s'inscrit dans de nombreux combats interprofessionnels, notamment dans des intersyndicales, sa voix n'est pas toujours évidente dans les universités au sein de ces collectifs ou dans les coordinations lors des mobilisations (comme celles connues cette année contre la LPR). Le travail institutionnel mobilise au sein du syndicat beaucoup de temps et d'énergie au détriment d'une présence plus évidente dans les mobilisations sur le terrain (même si certains sont présents et tentent malgré tout de porter la voix du syndicat dans ces luttes). **Le congrès mandate le SNCS à construire une coordination « FSU-ESR » des syndicats de l'ESR au sein de la FSU** (avec le SNESUP-FSU, le SNASUB-FSU et le SNEP-FSU), et à renforcer l'axe intersyndical le plus large possible, avec notamment le SNTRS-CGT, FO-ESR et Sud-Recherche-EPST. L'explosion en cours des contrats à durée déterminée et la multiplication des situations atypiques, situation qui devrait malheureusement s'accroître, semble montrer la pertinence de ces rapprochements intersyndicaux dans la poursuite de ce type de tâches, dans un projet de cumuls des savoirs et des pratiques d'accompagnements des collègues. Dans certains laboratoires, ces liens sont pourtant déjà forts, permis grâce aux activités d'enseignement et au partage de tâches de gestion. Mais nos membres paraissent parfois esseulés et sans véritablement porter la voix de notre syndicat. Nous proposons de passer par des activités militantes plus "basiques", comme la tenue par exemple d'activités de renseignements et d'aide auprès des collègues sur leurs contrats, leurs rémunérations ou leurs droits, un peu sur le modèle des bourses du travail.

En ce qui concerne les mobilisations dans l'ESR depuis plus de 15 ans (SLR en 2004, coordination des labos en lutte en 2009, sciences en marche en 2014, facs et labos en lutte en 2020), le syndicat doit analyser les raisons qui expliquent le succès de ce type de mobilisation et notre faible visibilité dans ce type d'espaces de luttes. Cette contradiction pourrait traduire une sorte de rejet général des syndicats.

Plus généralement, on a vu apparaître des collectifs et des associations de chercheurs-ses qui réalisent le travail de communication laissé vacant par les syndicats : qu'on pense à RogueESR par exemple qui régulièrement lancent des campagnes de mobilisation contre les lois ESR (par exemple la candidature commune de la HCERES) particulièrement suivies ou à des entreprises militantes plus modestes qui se chargent par exemple de proposer des services d'accompagnement de jeunes précaires. Nombre de collègues, en particulier chez les plus jeunes chercheurs-ses et les précaires, peuvent ignorer l'existence du SNCS alors que nous sommes un syndicat majeur dans la recherche publique. Non seulement ce type de rapprochement pourrait nous faire gagner en visibilité et en efficacité syndicale, mais elle serait susceptible d'être un levier important de syndicalisation. Dans un contexte d'attaque générale de l'ESR, il apparaît primordial de renouer avec des logiques collectives, intersyndicales et inter-catégorielles pour le bien de la recherche publique. Si le syndicalisme ne parvient pas à regagner en représentativité aux yeux de la communauté, il s'expose

au discrédit et à l'isolement. Dans cette éventualité, il ne pourrait pas tenir longtemps les rapports de force ou les négociations avec le gouvernement pour défendre la profession dans le dialogue social. Il s'agit donc de renouer avec tous les acteurs syndicaux ainsi qu'avec les espaces et coordinations para-syndicaux. La question du temps et des forces militantes se posera alors. D'où l'importance de renouveler les pratiques de syndicalisation.

7. Développer la réflexion du syndicat

Depuis sa création, le SNCS se caractérise par sa production d'analyses et de propositions dans le champ de l'enseignement supérieur et la recherche (ESR). En adoptant une démarche scientifique, ses syndiqué·e·s produisent des analyses et des propositions sur la conception de la recherche qui font référence et sont reconnues, partagées et reprises par les autres syndicats de l'ESR, les corps intermédiaires et les médias... La Vie de la recherche scientifique (VRS) constitue la vitrine de ce travail de fond effectué par le SNCS.

Le contexte de crise actuel, sur les plans à la fois démocratique, social, sanitaire, économique, environnemental... a mis en évidence la nécessité d'accélérer les réflexions sur de nombreux sujets, par exemple : quelle organisation du travail dans la recherche avec le développement du travail à distance et la réduction nécessaire des déplacements ? ; quelles mesures concrètes pour garantir dans la recherche publique l'égalité de carrière, de parcours professionnel et de rémunération entre les femmes et les hommes ? ; quelles relations entre la science et les citoyens dans un contexte où la recherche joue un rôle essentiel ?

La situation critique de l'ESR, mis à mal par une succession de réformes depuis plus de 15 ans dont la dernière en date la LPR pourrait sévir pendant encore au moins 10 années supplémentaires, demande d'apporter de nouveaux arguments et de nouvelles réponses dans le champ de l'ESR, par exemple : quelles réflexions et réponses apporter aux personnels de l'ESR qui sont contraints de se conformer au système des appels à projet tout en faisant l'expérience de leur caractère inefficace et néfaste ? ; quels nouveaux arguments développer pour convaincre les citoyens et les décideurs que la recherche doit être financée par des dotations pérennes et non pas par des appels à projets ? ; quels nouveaux arguments développer pour convaincre les citoyens et les décideurs que la recherche publique doit être effectuée par des personnels sous statut de la fonction publique ? ; quels nouveaux arguments développer pour défendre la liberté de recherche et expliquer le rôle de la recherche publique dans la société ? Quelles actions syndicales « offensives et imaginatives », à l'image de l'initiative de RogueESR de présenter une candidature collective à la présidence du HCERES en 2020, pourraient faire évoluer le rapport de force dans les luttes avec les décideurs ? Quels nouveaux arguments développer pour inverser le rapport de force avec l'idéologie dominante.

8. Action

Pour répondre à tous ces objectifs, le SNCS doit organiser des groupes de travail d'analyse qui mèneront des réflexions de fond sur le long terme et produiront des documents (groupes de réflexion) et des groupes de travail ayant des objectifs très circonscrits plus sur le court terme (groupes d'action cf. parties 3 et 4). Ces groupes de travail doivent être opérationnels avec un responsable, un calendrier, des objectifs et un suivi. Ils pourraient comprendre un petit nombre de membres (par exemple 4 à 6 membres) pour être efficaces, devront pouvoir être alimentés par l'ensemble des syndiqué·e·s du SNCS et être rattachés à la commission administrative du SNCS. Les

contributions de ces groupes de travail d'analyse seront complémentaires des travaux effectués par le Bureau national du SNCS qui se situent dans la réaction.

Le congrès donne mandat à la CA pour constituer des groupes de travail fonctionnant en interaction à la fois avec la CA et avec les syndiqués en vue d'atteindre des objectifs ciblés.