

47^e Congrès du SNCS-FSU - Thème 2

Réorganisation des laboratoires

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

SOUS L'ANGLE RESTRUCTURATIONS (POURQUOI ? COMMENT ? AVEC QUI ? EN PARTANT DE L'EXPERIENCE DE CEUX/CELLES QUI L'ONT VECU, QUELLES STRATEGIES DE RESISTANCE ET DE DEFENSE) // CHSCT, MAIS AUSSI SOUS L'ANGLE POSITIF DU FONCTIONNEMENT APPROPRIE, LA VIE DEMOCRATIQUE DANS LES LABOS (CONSEILS D'UNITE)

Le syndicat est souvent interpellé par les personnels lors de réorganisations de laboratoires, réorganisations internes, ou bien plus large lors de fusion de laboratoires ou de fermeture de laboratoire. Si toutes les réorganisations de laboratoire ne mènent pas à des difficultés pour les personnels, l'augmentation croissante de ces réorganisations se traduit par une interpellation croissante de demande d'aide auprès du syndicat, de personnels en grande difficulté.

Les analyses et les réponses apportées ici ne sont que les prémices d'une réflexion à continuer après le congrès afin de trouver les bons moyens d'action du syndicat pour que les réorganisations ne soient pas des décisions technocratiques basées sur des justifications autres que scientifiques.

Pourquoi des réorganisations ?

Les réorganisations sont normales dans un contexte d'évolution des connaissances et des thématiques de recherche. La réflexion interne des équipes de recherche et des personnels des laboratoires à l'occasion du renouvellement du projet quinquennal est l'occasion de réflexions collectives qui peuvent mener à des réorganisations.

Les politiques scientifiques menées par les directions scientifiques des organismes de recherche peuvent être aussi une justification à des réorganisations, à condition qu'elles soient bien justifiées par des perspectives scientifiques, et partagées par les personnels concernés.

L'enjeu est le mode d'organisation de la recherche. Le financement de la recherche sur appel à projets est incompatible avec un mode de fonctionnement structuré par des laboratoires et des équipes de recherche. Les appels à projet conduisent à former des équipes qui vont exister le temps de la réalisation du projet en dehors de ces structures. Alors que des équipes de recherche construites autour d'une thématique et de problématiques nécessitent une pérennité soutenue par un financement de base suffisant des laboratoires. Or les réorganisations permettent bien souvent de bousculer voire accompagner le mode de financement sur appels à projet versus un mode de financement des programmes des équipes et des laboratoires.

Qui décide des réorganisations et pourquoi ?

Les réorganisations devraient être le résultat d'un travail collectif qui permet un large consensus de la communauté scientifique concernée. Or bien souvent, ce sont des forces extérieures à la communauté scientifiques qui pilotent ces réorganisations, comme les politiques de site. Ces politiques de site visent à justifier des « visibilité internationale » basées sur des classements dont les indicateurs ne sont pas reliés aux intérêts de la recherche, ou à justifier la mutualisation et des économies de moyens en personnels souvent ingénieurs et techniciens, ou des moyens techniques, dans un contexte de budgets et d'emplois pérennes insuffisants.

Les décisions sont alors prises par les directions scientifiques en accord avec les autres tutelles nationales (organismes de recherche), ou locales (universités). Pour justifier de ces réorganisations, les tutelles s'appuient bien souvent sur les évaluations des comités de visite HCERES qui peuvent alors être influencés par les directions scientifiques.

Stratégie scientifique ou stratégie de site, rôle des instances scientifiques :

Les avis des sections ou des CSS sur de telles réorganisations ne sont pas suivies par les directions scientifiques qui informent, quand elles le font, les conseils scientifiques (CSI, CS selon les organismes). Les directions scientifiques vont souvent argumentées de la fermeture d'équipes ou de thématiques scientifiques, parce qu'il n'y a pas de succès à des appels à projets, ou que le nombre de publications n'est pas suffisant, même si la qualité ne peut pas être un reproche. En résumé, est-ce que cela rapporte de l'argent et beaucoup de publications ?

On est loin d'un argumentaire scientifique. Les instances scientifiques sont alors déconnectées de ces décisions parce que ce n'est pas de la politique scientifique qui s'appuierait sur une prospective partagée.

Les responsables qui prennent des décisions devraient assumer les conséquences de leurs décisions. Or il reporte les conséquences humaines de leur décision sur les RH de l'établissement pour qu'elles accompagnent les réorganisations. Cela ne fait que bien souvent, accroître les difficultés vécues par les personnels concernées. Les RH ne pouvant résoudre un problème d'ordre scientifique sont démunis et ne peuvent que répéter de la nécessité d'un accompagnement RG, ce que demandent les directions scientifiques pour défausser. Tout devient alors un problème de l'incapacité supposée des personnels en difficulté à bien vouloir se réorganiser.

Pour les RH, les personnels mécontents ne sont pas des victimes des conséquences de la réorganisation, elles deviennent des personnes non capables de s'insérer dans la réorganisation.

Que doit faire le syndicat ?

Il y a urgence à comprendre les mécanismes actuels des réorganisations afin de s'adresser aux personnels. Il faut obliger les décideurs de réorganisations à une démarche scientifique programmée. Une réorganisation ne peut pas se décider au dernier moment, et elle doit être accompagnée de moyens budgétaires. Il y a nécessité à anticiper afin que le collectif de travail discute et décide de ce qui est nécessaire pour améliorer le fonctionnement des laboratoires et des équipes, et que si une réorganisation est nécessaire, elle doit donner lieu à un budget spécifique supplémentaire attribuée par les tutelles concernées.

Les instances scientifiques doivent être informées très tôt et au moins un an avant la mise en place de nouvelles structures organisationnelles. Il est en de même des CHSCT devant les lesquels les directions scientifiques doivent venir expliquer les réorganisations, afin que le CHSCT puisse réellement s'emparer de ces questions et émettre des recommandations. Or actuellement, les représentants du personnel dans les CHSCT ne peuvent discuter qu'avec la direction administrative (délégué régional, RH) qui ne peuvent répondre à ces questions de réorganisations qui sont d'ordre scientifique. Une réorganisation majeure de laboratoires ne devrait pas pouvoir se faire si elle n'a pas été annoncée au CHSCT au plus tard un an avant la date de sa réalisation.

Le syndicat doit aider les élu·e·s dans les instances scientifiques à s'emparer de ces questions et les partager avec les représentants du personnel dans les CHSCT, afin de construire un rapport de force face à la direction scientifique. Il faut que les élu·e·s des sections du CoNRS ou des CSS suivent ces dossiers en relation avec les élu·e·s des conseils scientifiques, mais aussi avec les représentant·e·s des personnels dans les CHSCT.

Les réorganisations doivent devenir un enjeu majeur d'actions du syndicat, et l'élection des sections du CoNRS seront l'occasion de le dire.

Nous proposons que le syndicat organise :

- la suite de ce débat entre tous les syndiqué·e·s ;
- une remontée de témoignages des personnels de la recherche ;
- une réunion des élus des instances scientifiques et des représentants des CHSCT afin de croiser la question des réorganisations vu par des instances qui ont des rôles différents mais complémentaires sur ces questions ;
- une journée d'étude sur la démocratie scientifique ;
- une réflexion sur le rôle et l'importance des conseils d'unité ;
- la question des réorganisations comme l'un des thèmes d'un prochain CSN (Conseil syndical national).