

49^{ème} congrès du SNCS-FSU – 17, 18 et 19 juin 2024

Thème 1 : conditions de travail

Notes de lecture :

Tous les chiffres sur les EPST sont tirés des bilans sociaux.

Ce texte et une mise à jour du texte d'orientation sur ce thème du congrès de 2017 incluant les réflexions issues de la VRS 430 sur la nouvelle organisation du travail.

Quelques chiffres clés sur le personnel du CNRS, de l'INSERM et de l'INRIA

Depuis le dernier congrès en décembre 2020, le CNRS a perdu 120 chercheurs, chercheuses permanent-es et 261 ingénieur-es, techniciennes, techniciens (IT) permanent-es sur les années 2021 et 2022. On constate donc que la perte d'emplois au CNRS se poursuit inexorablement entraînant un vieillissement du personnel particulièrement visible chez les chercheurs, chercheuses dont presque 35% ont plus de 55 ans en 2022. L'âge moyen des chercheurs, chercheuses est de 49,9 ans et celui des IT de 48,4 en 2022. En 2022, au CNRS, les permanent-es représentent 72,8% du personnel, les CDD hors doctorat 17,6%, les CDD contrat doctoral 9% et les CDI 0,6%.

Pour l'INSERM, le nombre de chercheurs, chercheuses permanent-es a augmenté de 22 entre 2020 et 2022 alors que le nombre d'IT a diminué de 44. La part de chercheurs, chercheuses de 55 ans et plus est la même qu'au CNRS soit 35% en 2022. L'âge moyen des chercheurs, chercheuses de l'INSERM est de 51,1 ans et celui des IT de 48,3 en 2022. En 2022, à l'INSERM, les permanent-es représentent 61% du personnel, les CDD hors doctorat 37%, les CDD contrat doctoral 1% et les CDI 1%.

Pour l'INRIA, le nombre de chercheurs, chercheuses permanent-es a augmenté de 105 entre 2020 et 2022 alors que le nombre d'IT a diminué de 12. L'âge moyen des chercheurs, chercheuses de l'INRIA est de 35 ans et celui des IT de 44 en 2022. En 2022, à l'INRIA, les permanent-es incluant les CDI représentent 51% du personnel, les CDD hors doctorat 27%, les CDD contrat doctoral 22%. Les chiffres concernant l'IRD ne sont pas accessibles en ligne, ce problème sera à remonter à la direction de l'institut.

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

La précarité dans la recherche publique est devenue commune que ce soit la précarité des statuts des contractuel·les et la précarité du travail de recherche soumis aux aléas des financements sur appels à projet.

1.1 Précarité des statuts

Le SNCS-FSU considère que la règle devrait être un statut de fonctionnaire pour tous les emplois dans l'enseignement supérieur et la recherche publique.

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 33%.

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.

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, il est de 33,8 ans en 2022 (36,5 en sciences humaines et sociales, 29,6 en mathématiques). 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, chercheuse, tout en laissant des possibilités de recrutement plus tardif pour celles et 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, plus de 7 milliards d'euros en 2024). 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.

Les contrats CDD recouvrent un large spectre de statuts, chercheurs, chercheuses dits "postdocs" principalement sur contrat de recherche, doctorant-es, 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 qu'entraîneraient l'emploi de CDD plus de 6 ans par le même organisme, les organismes proposent des carrières dites "salami" qui enchaînent des périodes public/privé/public/etc. Cette multiplicité de statuts complique la défense des agent-es concerné-es. 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 s'oppose à l'existence de CDD ou CDI menant à une titularisation DR2 que ce soit les chaires de professeurs juniors (CPJ) ou les Inria Starting Faculty Positions (ISFP). Ces postes fléchés avec d'importants moyens financiers sont des potentielles sources de frustration pour les jeunes chargés-es de recherche qui se retrouvent avec peu ou pas de moyens pour débiter leur carrière et

sont donc obligé·es de postuler sur les appels d'offre. Ils sont aussi une source d'inégalité femme-homme.

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

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·es ne doivent pas être utilisé·es comme des auxiliaires cantonnés à des tâches subalternes. Aujourd'hui, les doctorant·es sont aussi soumis à une pression accrue : rigidité de leur contrat doctoral, surcharge de tâches inutiles 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, directrice de thèse ne devrait encadrer qu'un nombre limité de doctorant·es.

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

Le SNCS-FSU a été sollicité plusieurs fois par des doctorant·es qui devaient mettre fin à leur thèse pour diverses causes - mésentente avec l'encadrant·e, 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 doctorant·es soient informé·es 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 contrat, les retards dans la production de ces documents pouvant décaler d'autant la prise en charge par France Travail.

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 doctorant·es et les postdoctorant·es –, leur reconnaissance professionnelle et leur rémunération.

Le SNCS-FSU doit continuer à travailler sur la syndicalisation des personnes en CDD et des doctorant·es, 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.

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, qui viennent de diminuer cette année à l'ANR après quelques années d'augmentation. 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'offres confinant à l'absurde lorsqu'on voit passer des propositions pour "financement de séjour dans un pays X sur le sujet Y pour un·e doctorant·e de nationalité Z". Le SNCS-FSU réaffirme 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 turnover des agent-es, dû pour beaucoup à la mutualisation forcée pour des raisons de réduction des personnels et l'intensification du travail des agent-es restant-es. 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 service en service, 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, chercheuses. L'intérêt du postdoc pour les jeunes chercheurs, chercheuses ne devrait pas signifier la précarité de leur statut.

1.3 Ce que nous voulons

Le SNCS-FSU continue à défendre le principe que l'effort de recherche de la France doit être porté à 3% du PIB (le dernier chiffre disponible de 2022 est 2,18%, en baisse depuis deux ans). Cela suppose un accroissement de 50% des dépenses de recherche actuelles et donc des emplois à travers un plan pluriannuel sur dix ans de création de postes de chercheurs, chercheuses, enseignants-chercheurs, enseignantes-chercheuses, ingénieur-es et techniciennes, 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 agent-es pour exercer leur métier.

Nos revendications en résumé :

- Recrutement au plus près de la thèse.
- Des moyens financiers suffisants pour les jeunes chercheurs, chercheuses recruté-es.
- Une loi de programmation budgétaire et un plan de création d'emplois chercheurs, chercheuses, ingénieur-es, techniciennes, techniciens, statutaires, seuls garants de la liberté académique, pour permettre à la fois d'augmenter le nombre de recrutements et de résorber la précarité.

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 (« Les temps de la recherche », VRS n°436). Le SNCS-FSU 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-FSU 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-FSU 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. Dans le cas des disciplines expérimentales, les réactifs et équipements étant de plus en plus onéreux, l'absence de financement se traduit par un arrêt pur et simple de projets en cours, voire la fermeture des équipes de recherche concernées.

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'offres.

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 celles et ceux qui n'ont pas les financements nécessaires pour mener leurs recherches à bien. Il conduit en outre à la stigmatisation des chercheurs, chercheuses sans financement, qui sont confronté-e-s au sentiment d'échec, au découragement et à la souffrance au travail qui en découle. Il peut mettre en situation de surtravail celles et 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'offres lorsque les demandes de financement sont minimales, comme l'achat de petit matériel, de poste de travail informatique ou pour des missions en France.

Le SNCS-FSU 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-FSU 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 doit être l'occasion de discussions, voire d'une dénonciation et du 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-FSU 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-FSU doit continuer à soutenir ses élus dans ces instances en ce sens.

2.1 Dégradation des conditions de travail, manque de perspectives de carrière et perte de sens : au cœur du malaise des ingénieurs-es et techniciens-nes

L'enquête des personnels 2024 réalisée par IPSOS auprès des personnels du CNRS a montré leur insatisfaction quant à leurs conditions de travail et à leurs perspectives de carrières comme de rémunération. Ces thèmes obtiennent les pires résultats de l'ensemble de l'enquête. Pour les organisations syndicales ce n'est pas une surprise, les voyants sont au rouge depuis des années mais les politiques responsables de cette situation s'empilent inexorablement. En continuant à sous financer les EPST, à réduire les emplois pérennes, en complexifiant la structure institutionnelle de l'ESR, en sautant de programmes d'excellences en Investissements d'avenir ou autres plans d'équipement avec une méthode top-down choisissant perdants et gagnants, comment cela pouvait-il bien se passer ? L'insatisfaction dans les laboratoires est aujourd'hui généralisée. Si la dégradation des conditions de travail des chercheurs, chercheuses est manifeste, elle n'entraîne pas encore de problèmes d'attractivité. En revanche, chez les ingénieurs-es et les techniciennes, techniciens on assiste à des difficultés de recrutements mais aussi à l'accroissement des départs vers d'autres administrations. La situation est devenue critique dans certains métiers comme l'administration et les emplois informatiques, au point que par exemple le CNRS a créé une prime d'attractivité pour les personnels dits fonctions supports. Le déploiement de la suite Notilus-Goelett-Etamine a mis les personnels sous une tension sans précédent. Censé améliorer le traitement des missions en proposant des outils intégrés et en reportant une partie des tâches sur les chercheurs et les chercheuses, les personnels administratifs se sont retrouvés à gérer les dysfonctionnements de l'outil et l'insatisfaction des missionnaires. Cette aventure a mis en lumière combien les personnels administratifs, dont la motivation première est d'accompagner leurs collègues, se transforment au gré de la complexité administrative croissante en de simples contrôleurs.

Un autre aspect de la perte du sens du travail est structurel depuis bien plus longtemps. Le désinvestissement dans l'emploi pérenne a conduit depuis de nombreuses années à un recours systématique aux emplois précaires. Ces emplois précaires font peser une charge de travail sur les personnels statutaires. Ils doivent en plus de leur charge de travail former leurs collègues précaires. Le turn-over étant important l'investissement dans la formation et l'intégration dans leur service est perçu comme un gâchis qui pèse sur les agent-es. L'aspect humain est oublié, pour les titulaires comme les CDD.

Le sous-investissement en emploi est aussi très mal ressenti par les ingénieurs-es et techniciennes, techniciens scientifiques. Celles et ceux-ci font aussi face à des situations particulières, on notera par exemple le nombre important de services où, pour assurer la continuité de service, le nombre de jours d'astreinte ou de sujétion dépassent le nombre légal.

Il faut noter que depuis l'automne 2023, le budget astreintes et sujétions a été baissé de 25% par le CNRS. Il a été proposé aux agent-es des récupérations en jours de repos supplémentaires à la place des indemnités compensatrices. Cette solution met en difficulté certaines structures qui ne peuvent plus assurer la continuité de services par manque de personnes présentes. Un autre exemple est le travail en dehors de la période légale pour optimiser le temps d'utilisation d'équipements.

Le déroulement des carrières est aussi responsable d'une grande frustration. Malgré une formalisation de plus en plus grande des modalités des promotions, le nombre indigent de postes mis aux concours internes ou à la promotion au choix est si faible que seuls les personnels remplissant tous les critères ont de bonnes chances d'accéder à une promotion.

Garantir une recherche de qualité ne passera que par un plan pluriannuel de l'emploi pérenne et par abandonner l'idée qu'il suffit d'embaucher des précaires pour exécuter des missions spécifiques alors que le capital humain est nécessaire pour garantir le maintien des savoir-faire et la qualité des collectifs de travail.

Le SNCS-FSU demande une augmentation significative du nombre de postes de statutaires ainsi qu'un plan d'intégration des agents précaires sur fonction pérenne et un plan d'évolutions de carrière en augmentant les possibilités de promotions de grades et de corps permettant une légitime reconnaissance des agent·es. Le SNCS-FSU revendique un rattrapage du point d'indice et une amélioration des grilles salariales, et tant qu'elle existe, que la prime d'attractivité de 150€ bruts mensuels, aujourd'hui réservée à certains personnels dits « supports » du CNRS, soit étendue à tous personnels et généralisée aux autres EPST. Il existe encore trop de situations où les règles de la fonction publique ne sont pas appliquées et génèrent incompréhension et frustration. Ainsi trop d'agent·es ne sont ni rémunéré·es ni compensé·es par leur laboratoire pour leurs astreintes et sujétions sur les jours travaillés en mission ou les heures supplémentaires. Enfin, la généralisation de la fermeture des sites plusieurs semaines en été et entre Noël et le jour de l'An réduit considérablement la flexibilité des congés, imposant aux agent·es de les prendre durant les périodes de vacances scolaires où les prix sont élevés, quels que soient leur souhait et leur situation familiale. Cela devrait être réellement négocié dans les unités et les services.

2.2 Organisation du travail et simplification administrative

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 d'un supérieur de répondre à des demandes à toute heure, notamment par courriel ? Pourquoi sont-ce plus souvent les femmes qui se mettent à temps partiel ? Le rapport social unique du CNRS 2022 indique que les agents ont "épargné" plus de 400 000 jours de RTT. "Épargné"... au détriment de leur santé ? Travailler plus pour gagner plus ? Ceci nécessite un vrai débat.

Les problèmes soulevés par la nouvelle organisation du travail sont développés dans la partie 7.

La simplification administrative, qui est régulièrement mise en avant, revient sur le devant de la scène. Alors que la multiplication des structures dans le milieu n'a fait que rendre les réglementations de plus en plus complexes, la simplification devient une priorité sans qu'aucune piste concrète soit proposée pour la mettre en œuvre. Cette simplification semble même être une occasion à saisir pour certains établissements universitaires d'essayer de prendre le contrôle sur les moyens financiers et humains de l'ESR.

Le SNCS-FSU doit proposer des pistes de réflexion sur la simplification et continuer sa réflexion sur le temps de travail.

2.3 CSA et Formation spécialisée

Les CHSCT (comité hygiène et sécurité et conditions de travail) ont été remplacés par les formations spécialisées en matière de santé, sécurité et de conditions de travail (FS-SSCT) en 2023 qui s'appuie sur le conseil social d'administration (CSA) lui-même remplaçant le comité technique. Si l'on peut se féliciter du rapprochement entre les deux instances puisqu'une partie des représentant-es du personnel dans la formation spécialisée est issue des élu-es du CSA, leur champ de compétences a été diminué et seulement en partie reporté sur le CSA qui n'a pas vraiment la capacité de faire un travail de fond sur les risques que peut faire une instance type CHSCT. Ceci est d'autant plus vrai pour les formations spécialisées de site (dans les délégations régionales, par exemple au CNRS et à l'INSERM) qui n'ont plus les mêmes outils règlementaires à leur disposition ni de CSA au niveau local sur lequel s'appuyer.

Le rôle général des formations spécialisées 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).

Cela fait plusieurs années que les représentant-es du personnel CHSCT, puis FS-SSCT SNCS-FSU 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 la FS-SSCT lorsqu'une situation individuelle de souffrance au travail est rapportée par un-e agent-e auprès du syndicat. En effet, l'action syndicale doit être associée à l'action de la FS-SSCT. L'action syndicale doit soutenir les agent-es et dénoncer l'organisation du travail ayant entraîné l'apparition de souffrance au travail. L'action de la FS-SSCT doit proposer des actions de prévention à partir des revendications discutées avec les agent-es et basées sur leur travail par une analyse du collectif. Dans ce type de situation, la légitimité de la FS-SSCT peut aussi pousser l'administration à agir grâce aux moyens d'action règlementaires des FS-SSCT 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.

La façon de travailler des FS-SSCT est malheureusement très hétérogène d'un organisme à l'autre et/ou d'une région à l'autre. Par exemple au CNRS, certains FS-SSCT 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 voire attitude méprisante envers les représentant-es du personnel du président de l'instance). Les FS-SSCT sont des instances où les effets dévastateurs des politiques sont exposés aux directions qui les mettent en œuvre et sont un des fronts - parfois violent - de l'action syndicale.

L'analyse du travail réel et les discussions sont cependant une vraie ressource syndicale et le SNCS-FSU doit encourager les chercheurs, chercheuses à participer comme représentant-es du personnel aux FS-SSCT. Afin de pouvoir comprendre et analyser en matière de prévention la réalité du travail, il est primordial que les FS-SSCT soient composés des différentes catégories de personnel.

2.4 Médecine du travail

De nombreux établissements ne disposent pas d'un service de médecine de prévention, ni de médecins du travail. Les médecins du travail, lorsqu'ils sont présents, font état de difficultés à exercer leur travail dans des conditions correctes et à se faire entendre des directions d'établissements. Certains ont d'ailleurs démissionné. Le SNCS-FSU demande que les directions d'établissement exercent leur responsabilités en termes de santé des agents, qu'elles réclament et obtiennent des postes de médecins du travail à la mesure des besoins et difficultés rencontrés par les agents (RPS -- risques psycho-sociaux --, TMS -- troubles musculo-squelettiques --, suivi des SMP -- suivis médicaux particuliers --, prévention des risques CMR -- cancer-- etc,) et surtout qu'elles leur donnent les conditions de travail et moyens pour agir en toute indépendance.

2.5 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. Pour cela, le SNCS-FSU préconise de recourir aux enquêtes ; enquêtes syndicales pour faire le lien entre les politiques (manque de personnel, incitations et pressions à la compétitivité, primes individuelles, nouveau management public) et les situations de travail que ces politiques provoquent ; enquêtes paritaires FS-SSCT de recherche des causes derrière les accidents de travail, les maladies professionnelles ou les incidents répétés pour en faire la prévention voire mettre à jour les manques des présidences et directions d'établissement vis-à-vis de leur obligation de résultats en terme de prévention des risques. Au CNRS, les responsables RH travaillent au siège ou dans les délégations générales, et l'on a souvent la sensation que la vie des agent-es dans les laboratoires ne les concerne pas, alors qu'ils sont leurs correspondants directs.

Les problèmes de harcèlement moral et sexuel devraient pouvoir être discutés collectivement. Les personnes qui en sont victimes devraient pouvoir trouver un interlocuteur, interlocutrice au sein du SNCS-FSU 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.

Le SNCS-FSU 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, chercheuses, 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 postdoctorant-es et pour les statutaires,
- Le respect de l'autonomie dans le travail de recherche,
- La reconnaissance de la qualification, de l'expérience et du potentiel dans les concours IT et dans les évaluations des chercheurs, chercheuses ce qui implique un droit de réponse sur les avis d'évaluation.

La liberté des chercheurs, chercheuses 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, chercheuses de leur tour d'ivoire", les scientifiques sont enrôlé-es 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 instrumentalisée 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 chercheurs, chercheuses 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 chercheurs, chercheuses dans le choix de leurs thèmes de recherche par 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.

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 quinze 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, PEPR, Agences de programme dernièrement. 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 chercheurs, chercheuses 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 elle-même. Les syndicats (en particulier le SNCS-FSU), parce qu'ils sont le principal outil dont disposent les salarié-es pour défendre leurs intérêts moraux, ont ici un rôle important à jouer.

L'évaluation du travail des chercheurs, chercheuses doit toujours se faire par les pairs aussi bien pour les fonctionnaires que pour les CDI. Les critères d'évaluation ont évolué et doivent continuer d'évoluer vers une évaluation qualitative et non pas quantitative prenant en compte l'ensemble des missions des chercheurs, chercheuses y compris les tâches invisibles plus collectives.

4. Femmes

Le SNCS-FSU doit poursuivre ses analyses 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.-, les changements dans le travail quotidien ou dans les inégalités salariales, promotions, primes, etc. restent très faibles. Les actions positives ne peuvent 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.

Favoriser l'égalité des chances, notamment des femmes, par exemple par le renouvellement ou la rotation des fonctions, mais aussi les responsabilités assurées en binômes. Le SNCS demande que les DU veillent à la parité femmes/hommes parmi les responsables d'équipe, éventuellement en limitant le cumul des mandats dans le temps.

Le SNCS-FSU doit continuer à construire des revendications syndicales sur l'égalité pour toutes les femmes, mêmes précaires, postdocs, ingénieures, techniciennes et chargées de recherche, et dans tous les domaines : rémunération, emploi, conditions de travail. En particulier, 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-FSU doit intégrer « l'égalité pour toutes » dans toutes ses contre-propositions et revendications. Le recrutement toujours plus tardif, près de dix ans après le début de carrière contractuelle, si possible à l'international (entre 25 ans et 35 ans), les réformes de structures qui ouvrent la voie aux jeux de cooptation plus opaques que les concours (chaire de

professeur junior, primes fonctionnelles, crédits des laboratoires d'excellence), tout cela aussi participe du maintien des inégalités de carrière et de salaire entre les femmes et hommes. La suppression des 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) doit être une priorité pour les années à venir.

Les jurys doivent être sensibilisés à cette question et la discuter en préalable à tout concours. Ce afin d'éviter de « normaliser » le passage DR pour des profils de managers et d'entrepreneurs (notamment 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), 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 qui ne l'ont pas fait devraient 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.

5. Handicap

Les difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap sont elles aussi révélatrices des conditions de travail de l'ensemble des personnels, et le SNCS-FSU met en place une section nationale handicap qui va prendre en charge cette question en considérant qu'elle concerne toutes et tous.

Un travail d'analyse au sein du comité national ces dernières années a permis de montrer l'impact du handicap sur le travail de recherche - principalement une perte de temps - et de proposer des processus pour améliorer le recrutement et la promotion de chercheurs, chercheuses en situation de handicap (<https://hal.science/hal-03435750>). La question du handicap a aussi fait l'objet de discussions au sein des CSA dans le cadre de bilan des plans handicaps et de la mise en place des nouveaux plans.

Le SNCS-FSU réclame l'application immédiate de l'article 93 de la loi du 6 août 2019 dans les EPST. Cet article permet par dérogation à la loi sur les fonctionnaires du 13 juillet 1983, l'accès à un corps de niveau supérieur par la voie du détachement puis de l'intégration, dérogation du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2026. Cet article permet au personnel des EPST fonctionnaire bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés d'avoir accès au corps de niveau supérieur, en particulier pour les chargés de recherche sans passer par la voie du concours de directeur de recherche, comme soulignée par la motion de la CPCN en novembre 2021, et les ITA sans passer par les concours internes.

Le SNCS-FSU demande l'insertion dans le prochain Plan handicap 2025-2028 des points suivants :

- La présence d'une mission « handicap et autonomie » au plus haut niveau dans l'organigramme du CNRS, qui orchestre la prise en charge transversale d'une « politique handicap intégrée » et suscite des recherches scientifiques dans le domaine,
- Une amélioration des modalités de recrutements spécifiques aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) avec, pour les chercheuses et chercheurs, une procédure au plus proche des concours ordinaires, c'est-à-dire des postes non fléchés examinés par les sections du comité national,
- La mise en place de procédures spécifiques pour les agents Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) pour tous les processus sélectifs (concours internes, concours DR2 en interne, promotions de grade et primes).

Le SNCS-FSU sera également vigilant quant à la qualité d'adaptation des postes de travail, à l'accessibilité des outils, notamment pour les missions des personnels à mobilité réduite. Il veillera aussi à l'affichage public des correspondant-es handicap dans toutes les structures où ces correspondants ont été désignés.

6. Statut, carrières, primes, retraites

6.1 Début de carrière, reconstitution

Le recrutement des chercheurs, chercheuses au niveau CR doit intervenir au plus tard six 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 est attaché à l'accessibilité du concours à toutes nationalités. 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. Tant que l'HDR existe, le SNCS demande que l'employeur paye les frais d'inscription.

Toutes les rémunérations antérieures au recrutement doivent être prise en compte dans la reprise d'ancienneté (contrats doctoraux, post-doctoraux, vacances, bourses de mobilité, etc.). Les nouvelles personnes recrutées commenceront alors avec un salaire à la hauteur de leurs expériences et pourront bénéficier d'une retraite à taux plein. Le SNCS-FSU condamne toutes les initiatives des services des ressources humaines qui désinformeraient les nouvelles personnes recrutées sur la non prise en compte de leurs expériences antérieures dans leur reprise d'ancienneté.

Pour les chercheurs, chercheuses et les IT, une reconstitution de carrière correcte lors de l'embauche est un élément essentiel de la cohérence des rémunérations, surtout dans les situations d'embauche tardive qui caractérisent de plus en plus nos métiers. Les règles de reconstitution de carrière des chargés de recherche (CR) embauchés alors qu'ils étaient déjà précédemment fonctionnaires ont

enfin été alignées, en 2020 et 2022, sur celles des maîtres de conférences (MC). Mais la mise en œuvre de la réforme traîne lamentablement, bon nombre de CR au CNRS n'ayant pas encore reçu, en 2024, la proposition de reconstitution de carrière rétroactive qu'ils ont demandée en 2022. En outre, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a entrepris de torpiller la réforme en émettant, en 2022, une circulaire qui exclut, absurdement puisqu'une telle exclusion n'existe pas chez les MC, les périodes de recherche effectuées en disponibilité à partir d'un corps de fonctionnaires antérieur du calcul de la reconstitution de carrière. Le SNCS-FSU demande que cesse immédiatement ce blocage arbitraire, de façon à ce que toutes, tous les chargé·es de recherche bénéficient, à leur embauche, d'un classement correspondant à toute leur expérience du métier de chercheur et que celles et ceux qui ont été, depuis 2022, privés de leurs droits bénéficient d'une régularisation sans qu'elles, ils aient à la demander.

6.2 Nouvelles grilles de salaire et carrières

Le SNCS-FSU revendique un rattrapage urgent du point d'indice dont l'évolution n'a pas suivi l'inflation depuis de nombreuses années 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·e agent·e 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.

Le début de carrière chez les chargé·es de recherche est aujourd'hui à 1,68 le SMIC si le recrutement se fait au niveau CR classe normale 3e échelon. Ceci est dissuasif pour le choix d'une carrière scientifique. Le SNCS-FSU propose donc que les grilles CR débutent à 2,2 SMIC soit 3 885 € brut mensuel au lieu de 2 358 € actuellement.

Bien qu'un effort ait été fait pour allonger les déroulements de carrière, il y a encore des chercheurs, chercheuses qui n'ont aucune promotion au choix durant leur carrière. Le SNCS-FSU ne reconnaissant pas de différence de fonction entre les chargé·es et les directeurs, directrices de recherche, nous proposons 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.

Concernant les ingénieur·es, le SNCS-FSU revendique la fusion des AI et des IE.

Le SNCS-FSU a une position de principe inchangée contre les primes et revendique une rémunération basée sur le point d'indice.

Pour les chercheurs, chercheuses, devant la nécessité d'augmenter leur rémunération, le gouvernement a mis en place un nouveau régime indiciaire, le RIPEC. Le RIPEC a une part C1 qui est la même pour tous, une part C2 qui est lié à la fonction (agent·e de prévention, directeur, directrice d'unité aussi bien que directeur, directrice d'institut) et une part C3 individuelle. Le SNCS-FSU revendique :

- La transparence totale sur les fonctions concernées par la part C2 et les montants versés associés à chaque fonction,

- Un versement de la C3 à toutes, tous les agent-es qui ont une évaluation favorable de leur instance d'évaluation.
- La suppression de la possibilité de verser des primes C3 hors-barème à certain-es agent-es
- L'impossibilité d'attribuer la C3 au titre de missions donnant déjà droit à la C2.

Le Rifseep qui concerne les IT a été mise en place dans le but affiché d'unifier dans un même dispositif toutes les primes existantes auparavant. Décliné différemment selon les établissements, il présente de nombreux dangers que le SNCS-FSU a dénoncé et continuera à dénoncer :

- 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", qui 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 turn-over) plutôt que de s'interroger sur les causes du mal être des agent-es;
- Le frein potentiel à la mobilité des agent-es car une part de la prime est liée au poste ;
- L'absence de garantie d'évolution pour les agent-es qui postulent dans le corps supérieur. Dans le cas du CNRS, les agent-es sont bloqué-es aux primes de leur corps d'origine alors qu'ils, elles réalisent les fonctions de leur poste de grade supérieur
- Une injustice pour celles et ceux qui doivent accepter une mobilité dans une fonction identifiée dans un corps inférieur, par exemple pour suivi de conjoint-e, sans une étude du potentiel de la nouvelle arrivante ou du nouvel arrivant sur le poste pour l'amélioration du service.

6.3 Retraites

Le système de retraite a été entièrement bouleversé ces vingt dernières années. Ces réformes ont augmenté la durée du travail au-delà de 60, de 65 ans et même de 67 ans, et en corollaire ont diminué le taux de retraite perçu. 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 et de la loi de 2023 du gouvernement Borne.

Pour les personnels de la recherche publique, cette situation va devenir très préoccupante, notamment pour les chercheurs, chercheuses et ingénieur-es qui sont recruté-es de plus en plus tardivement après des années de postdoc ou de CDD. En étant recruté souvent à plus de 30 ans, il est impossible d'atteindre la durée de travail nécessaire pour obtenir un taux plein. 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 calculée sur une période d'activité réduite et des salaires perçus longtemps auparavant, réévalués seulement du montant de l'inflation.

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. 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 (contrat à l'étranger, libéralités). 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 agent-es qui n'ont pas atteint le nombre d'annuités nécessaire pour un taux plein sans que cela n'empiète sur les recrutements.

6.4 Action sociale

L'action sociale est gérée pour partie par le CAES au CNRS (AGOS à l'Inria et leur équivalent dans les autres EPST) et pour partie par des instances paritaires administrations/syndicats.

Notre investissement dans le CAES devient de plus en plus difficile car nous rencontrons des difficultés à convaincre les jeunes syndiqué-es à prendre part à la gestion du CAES. La pression au sein des laboratoires et le manque de reconnaissance de l'employeur de l'investissement de l'agent-e sont la cause de cette désaffection pour les chercheurs, chercheuses 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 agent-es (en particulier pour les agent-es 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 hausse 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 logements à bas loyer et aide à l'acquisition via le 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 élu-es SNCS-FSU des CAES des différents EPST pour, d'une part, pallier les difficultés à trouver des élu-es 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.

7. Nouvelle organisation du travail

Depuis le dernier congrès ordinaire de décembre 2020, les pratiques du travail ont été bouleversées dans notre société par le recours aux outils numériques, à la visioconférence ou encore au télétravail. Cela est particulièrement vrai dans le milieu de la recherche publique. L'arrivée de ces nouvelles

pratiques a été grandement accélérée par la pandémie de SARS-COV2. Le temps d'analyse de l'impact sur les conditions de travail de ces nouvelles pratiques a donc été très court. Alors que les directions réfléchissent et mettent déjà en œuvre des changements importants (flexi-bureau par exemple), les risques associés à ces nouvelles pratiques sont encore mal compris et leur prévention donc difficile à mettre en œuvre. Ces questions ont notamment été discutées dans la VRS n°430 <https://snscs.fr/portfolio/quelle-nouvelle-organisation-du-travail-dans-la-recherche-publique/> dont les textes suivants s'inspirent largement.

7.1 Visioconférence – vie scientifique en ligne

La généralisation de la visioconférence a bouleversé les échanges scientifiques ces dernières années. Cette évolution a des avantages certains en termes d'accroissement du nombre d'échanges et de réduction des coûts ou d'empreinte écologique. Mais elle a également des désavantages quant à la qualité de ces échanges. Le danger le plus significatif est, à notre sens, le désengagement que produisent ces échanges pour partie virtuels. On ne fait plus partie d'un collectif tel que défini par une équipe, un laboratoire ; on suit de façon distraite les débats menés dans tel ou tel comité, alors même que des décisions importantes sont en jeu ; on déshumanise les réussites scientifiques en négligeant de célébrer ceux qui ont œuvré pour créer des connaissances nouvelles. Il existe assurément une vie scientifique en ligne, mais il y a fort à craindre qu'elle soit moins qualitative, moins humaine, moins passionnée et moins passionnante que la vie scientifique faite d'échanges directs. La recherche y perdra en attractivité comme en créativité.

7.2 Nouveaux outils numériques

Les outils numériques et le travail en réseau offrent de nombreuses potentialités. Cependant, pour ne pas faire de nous des objets humains à la merci des logiciels, il est nécessaire de revenir aux fondamentaux : adapter le travail et les outils aux personnels, et non l'inverse. Il existe, pour cela, des outils règlementaires : le Code du travail et la réglementation des formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (FS-SSCT). Cette exigence d'adaptation à l'humain passe notamment par des discussions sur notre travail – pour en garder le contrôle – et des discussions entre agent-es – pour échanger des savoir-faire et garder ou reprendre le contrôle sur nos outils de travail. Elle passe aussi par des formations sur le fonctionnement des logiciels pour choisir des outils dont on comprend le fonctionnement, voire que l'on peut soi-même paramétrer ou modifier pour les adapter au travail réel.

L'exigence d'adaptation liée à la transition écologique impose aux concepteurs des logiciels de travailler pour aller vers la low-tech avec des outils logiciels sobres et adaptés. Il est également indispensable de proposer des formations explicitant les flux et les stocks de données pour en montrer les enjeux.

Les risques de surveillance, d'atteintes à la vie privée, de sécurité des données ou de la captation de nos données comportementales par les Gafam doivent être contrôlés par une exigence de transparence et de clarté sur les conditions générales d'utilisation des données, l'emplacement des serveurs, les lieux de stockage de données et les engagements sur la sécurité des données.

Les coûts réels et complets des outils numériques, financiers et environnementaux, le coût des licences et l'implication sur l'utilisation de nos données par les vendeurs des logiciels doivent aussi être présentés, discutés et arbitrés régulièrement dans les instances des établissements.

Pour un travail de qualité et la santé de tous les personnels, il est indispensable de discuter le plus en amont possible de l'utilisation de nouveaux logiciels : c'est une des prérogatives des représentant-es du personnel et notamment des représentant-es du personnel dans les FS-SSCT.

Les démarches administratives, de gestion et de ressources humaines s'effectuent maintenant presque exclusivement en ligne sur des applications ou des formulaires dématérialisés. Cela se traduit par un transfert de tâches administratives vers les agent-es : ordre de mission, réservation d'hébergement et de titre de transport (la catastrophe suite Etamine-Notilus-Goelett au CNRS), dépôt de congés (Agate-Tempo pour le CNRS, CASA pour l'Inria, HAMAC pour certaines universités), feuilles de temps (SINCHRO pour l'Inria), suivi de budget, les démarches de ressources humaines (Ariane au CNRS) et la transmission de documents administratifs dématérialisés (MyPeopleDoc, Espace numérique sécurisé des agents publics de l'État, ENSAP). Si cette utilisation des outils en ligne simplifie parfois les tâches existantes, elle résulte souvent en une inflation de tâches à effectuer et d'informations à saisir. Les outils sont souvent mal adaptés aux besoins réels, pas assez testés et les formations nécessaires associés inexistantes.

7.3 Télétravail

Les positions du SNCS-FSU sur le télétravail sont :

- Le principe du volontariat. Le télétravail est le résultat de l'unique initiative de l'agent-e, il ne peut lui être imposé. Ainsi notamment, il ne peut être un outil de gestion des espaces de bureaux. Il ne peut pas, non plus, être imposé de manière temporaire pour des événements prévisibles comme des travaux dans un bâtiment, au titre de la sobriété énergétique, pour pallier le manque de locaux d'enseignement... Enfin, il ne peut être un prétexte pour transférer des charges financières des institutions vers les foyers (restauration, énergie) ;
- Les conditions du télétravail doivent comprendre i) une prise en charge des frais, de repas, de surconsommation énergétique, d'équipement professionnel et d'équipement du poste de travail, ii) une veille des risques psycho-sociaux (isolement et délitement du collectif de travail, burn-out, perte de sens...), iii) un vrai droit à la déconnexion et l'ouverture et iv) l'autorisation des tiers-lieux pour l'ensemble des établissements.
- L'organisation des métiers doit permettre de garantir l'accès à tous et toutes ; et notamment permettre aux ingénieur-es et techniciennes, techniciens de bénéficier du télétravail au même niveau que les chercheurs, chercheuses ;

Avec les instances représentatives compétentes sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, nous demandons qu'il soit mené i) une analyse des facteurs d'inégalités : genre, statuts, métiers, ii) un suivi des risques individuels résultant du télétravail, iii) une évaluation du dispositif et de ses conséquences humaines et sociales, iv) une évaluation des accords locaux, v) une réflexion sur l'organisation des métiers pour en garantir l'accès à tous et toutes, vi) un effort d'accompagnement des gouvernances.

Le SNCS-FSU s'opposera à toute volonté des directions des organismes d'inclure dans les locaux des espaces de travail dit flexi-bureau tel que décrit dans la nouvelle doctrine de politique immobilière de l'état.

7.4 Pistes de prévention des risques associés

Plusieurs pistes d'action de prévention des risques liés à la nouvelle organisation du travail existent. Ces actions peuvent être départagées par le niveau auquel elles peuvent se mettre en place afin de penser un travail soutenable dans la numérisation accrue du monde académique, pour les personnes comme pour les collectifs de travail.

Au niveau individuel, chaque agent-e peut agir, pour soi et pour ses collègues. Concernant la sédentarité, nous devons faire l'effort de réaliser que nous ne sommes pas de purs esprits, mais que nous avons un corps, qu'il faut entretenir pour bien vieillir. Il faut donc développer des réflexes pour lutter contre la sédentarité et sensibiliser à la nécessité de la pratique quotidienne d'activité physique. Afin de prévenir les TMS, l'agent-e peut exiger un poste de travail adapté aussi à son domicile (chaise ergonomique, bureau qui se lève ou sur-bureau, clavier si ordinateur portable, souris ergonomique), et dans l'idéal, un espace dédié, pour faire la coupure. Même si ces frais sont exclus actuellement des lignes directrices de gestion du télétravail dans la fonction publique, le laboratoire peut les prendre en charge, et par exemple faire livrer au laboratoire en tolérant une utilisation du matériel au domicile. Cette capacité à faire équiper son « bureau à domicile » est évidemment inégale suivant les statuts et la dotation des laboratoires. Chacun-e devrait aussi réfléchir au lien entre ses choix de télétravail ou d'organisation de réunions en visioconférence et leurs effets induits sur le collectif de travail. Le temps gagné en transport et en concentration réduit aussi le temps de sociabilité et d'échanges informels qui serait utile aux collègues des équipes, des projets collaboratifs, aux stagiaires de master et doctorant-es encadré-es, etc. Finalement, il est déconseillé de faire du télétravail à temps complet pour éviter l'isolement social et professionnel.

Au niveau du collectif de travail au quotidien, chaque personne en responsabilité (directeur, directrice d'unité, responsable d'équipe, directeur, directrice de thèse, responsable de projet, etc.), et les instances démocratiques locales (conseil d'unité au CNRS, par exemple) doit se poser la question des actions qu'il, elle peut entreprendre et des conventions à instaurer pour recréer du collectif avec cette nouvelle organisation du travail. Ces actions sont nombreuses et peuvent être, par exemple :

- Proposer des repas avant les séminaires, et réorganiser des « rituels » de sociabilité (arrivée des nouveaux, pots de départ à la retraite, naissance, promotion, journée annuelle de l'unité en résidentiel, etc.) ; c'est un petit investissement dans le collectif qui aura des effets bénéfiques sur la productivité et la créativité scientifique ;
- Identifier au moins une journée (au minimum une demi-journée) par semaine où, hors missions, tout le collectif est présent ;
- Mettre en place un calendrier partagé des jours de télétravail au minimum à l'échelle d'une équipe ;
- Éviter les communications par courriel, préférer le face à face ;
- Encourager le déplacement actif quand c'est possible ;
- Veiller à prévenir l'isolement de certaines personnes ;
- Prendre en compte les contraintes sociales et les inégalités de genre.


Au niveau des établissements et des grands collectifs de l'ESR (niveau des directions des universités ou des organismes de recherche, des instances comme les formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail – FS-SSCT, des grands collectifs comme les associations nationales ou internationales qui organisent les congrès), des décisions suivies d'actions doivent être prises pour prévenir les risques de la nouvelle organisation du travail qui s'est mise en place après la crise

sanitaire. Le droit à la déconnexion est un droit des agent·es, mais n'est pas un devoir de l'employeur. L'employeur a cependant le devoir d'organiser le travail afin de permettre aux agents d'exercer leur droit à la déconnexion. Les employeurs doivent ainsi refuser la bascule systématique sur l'enseignement à distance ou l'existence de laboratoires hors les murs pour des raisons de manque de locaux, de rénovation de bâtiments, ou de coûts énergétiques trop élevés. De telles décisions sont abusives : avant la généralisation du télétravail et de la visioconférence, les employeurs trouvaient des solutions. Les employeurs doivent aussi s'assurer de la formation de leur personnel à sa prise de poste en termes de formation à la prévention de la sédentarité et des TMS, quel que soit le statut de l'agent·e, et notamment en direction des contractuel·les et doctorant·es. Les droits des agent·es doivent être garantis par les employeurs : respect de la vie privée et équilibre entre vie professionnelle et vie privée, droit au congé maladie, accès à l'action sociale, droit à la déconnexion, etc. Des actions de prévention doivent être définies et mises en œuvre par les employeurs pour garantir ces droits fondamentaux. Les universités doivent arrêter de recourir aux enseignements à distance qui font des ravages pédagogiques et qui de fait amènent les collègues à rester chez elles, eux pour faire cours et donc à être moins présent·es sur site, y compris pour la recherche.

Concernant l'organisation des congrès, nationaux ou internationaux, les grands collectifs organisateurs doivent relancer des événements en présentiel, par exemple tous les deux ou trois ans, qui permettent des échanges formels et informels de meilleure qualité : le présentiel offre une occasion irremplaçable de créer des réseaux et projets, nationaux et internationaux, qui sont essentiels pour les jeunes chercheurs, chercheuses et doctorant·es. Dans le cas de colloque hybride, le risque est grand que les laboratoires ou les équipes limitent la prise en charge des frais de ces jeunes collègues. Les grands collectifs devraient donc augmenter les bourses pour favoriser la participation de ces jeunes, mais aussi pour les collègues provenant des pays du Sud. Sans de telles actions, il y a un risque que les congrès deviennent un espace scientifique de « luxe ».



 syndicat@sncs.fr
 www.sncs.fr
 01 49 60 40 34
 27 rue Paul Bert - 94200 Ivry sur Seine

 @sncs_fsu
 Sncs Fsu

