



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

Les personnels des organismes de recherche ne doivent pas subir les conséquences de la désorganisation provoquée par les changements incessants et la mise en concurrence généralisée. Les employeurs sont responsables.

Le SNCS-FSU alerte : La CAP chercheurs du CNRS a été convoquée à de nombreuses reprises ces deux dernières années pour des situations dites d'insuffisance professionnelle et celle de l'Inserm pour sanctionner des responsables intermédiaires, notamment des femmes. De nombreux agent·e·s, contractuel·le·s comme titulaires, sont victimes de mesures de rétorsion, telle des non titularisations, des non renouvellements arbitraires de contrat ou de fonction, ou des licenciements précipités, certain·e·s pour avoir seulement osé interroger l'organisation ou des décisions de la hiérarchie. Dans ces situations, les directions générales ne suivent pas toujours les avis des instances concernées, voire ignorent les mises en demeure des tribunaux administratifs. Pourtant dans le même temps, des situations de harcèlement sont également dénoncées auprès des cellules de signalement, comité médical, etc. et régulièrement sanctionnées à juste titre en CAP, voire au tribunal. En revanche, dans d'autres EPST comme l'IRD, les signalements débouchent rarement sur des CAP, au contraire, les victimes ont la double peine le plus souvent tandis que les harceleuses et harceleurs sont protégé·e·s.

Dans tous ces cas, les mises en cause sont individuelles et déconnectées de l'analyse des conditions et de l'environnement de travail : politiques de recherche, moyens des laboratoires, chasse aux contrats pour obtenir les moyens de travailler, rotation (turn-over) des personnels et perte de l'expérience dans tous les métiers, aussi bien scientifique qu'administratif. Les conséquences sont la mise en concurrence de tous et toutes, la pression insupportable, l'isolement, l'empêchement de travailler qui peuvent conduire à ces situations « d'insuffisance professionnelle ».

Ceci est notamment dû à la déconnexion entre évaluation individuelle et l'environnement de travail ; par exemple, le fait que l'évaluation des laboratoires ait été retirée au comité national et affectée à l'HCERES pour la partie scientifique et les FS-SSCT pour les conditions de travail.

Les employeurs sont responsables légalement de ces situations (*,**) mais préfèrent accuser les individus plutôt que d'assumer leurs responsabilités.

Ainsi le PDG du CNRS a mis en cause la pertinence du travail du conseil scientifique lors de son élaboration d'un livre blanc sur les entraves à la recherche alors qu'il aurait dû reconnaître sa

responsabilité et mettre en oeuvre des mesures d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels.

Le SNCS-FSU demande que les employeurs soient formés à leurs responsabilités en termes de conditions de travail et santé au travail et arrêtent d'accuser les individus victimes de leur organisation délétère.

Le SNCS-FSU incite les collègues à user de leurs droits en matière de santé au travail, à commencer par le dépôt de congés maladie, le recours à la médecine du travail, l'inscription des incidents dans les registres SST (santé et sécurité au travail), la déclaration des accidents du travail (***) et des maladies professionnelles : les chercheurs, chercheuses, ingénieur-e-s et techniciennes, techniciens ont aussi des corps, sur lesquels le métier lui-même et plus encore les réorganisations permanentes et la culture du projet pèsent, et le rôle du syndicat est aussi de les défendre sur ces questions.

Le SNCS-FSU créera un espace ou secteur ou réseau pour venir en aide aux situations individuelles et s'auto-former pour l'aide aux collègues et la prise en charge collective et politique de ces situations notamment en faisant des enquêtes reliant les situations individuelles aux transformations politiques. Les agents et leurs représentant-es et élu-es syndicaux dans les instances CAP, FS-SSCT, Comité National, CSA doivent pouvoir y trouver un espace de lutte collective et d'aide individuelle.

(*) L4121 du Code du travail : obligations de l'employeur

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006178066/#LEGISCTA000006178066

(**) L133-2 du Code général de la fonction publique

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044420953/#LEGISCTA000044427632

Aucun agent public ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.



(***) orientations stratégiques ministérielles (OSM) 2024 : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/orientations-strategiques-ministerielles-en-matiere-de-politique-de-prevention-des-risques-45834>

[..] Les situations de travail à risque seront prises en compte dans le Duerp, et tout fait de VDHAS [violence, discrimination, harcèlement, agissement sexiste] sera déclaré en tant qu'accident de service. Dans ce cadre une enquête de la formation spécialisée compétences pourra être diligentée. Le cas échéant le référent ou la référente VDHAS de la formation spécialisée seront membre de la délégation d'enquête. [..]

SNCS-FSU : Engagé-es au quotidien pour la recherche publique



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

 @sncs_fsu
 Sncs Fsu

