

Chantier simplification de l'ESR

Contribution du SNTRS-CGT

Préambule.

Le chantier sur la simplification de l'ESR a été initié par Thierry Mandon quelques semaines après le lancement des groupes de travail autour de l'agenda social du ministère. Ces groupes de travail au nombre de cinq sont actuellement à mi-parcours et malheureusement ne permettent pour le moment que de simples échanges de vue, sans grandes perspectives de changements positifs.

Certes le recouvrement entre ces deux processus de consultation n'est que partiel (au moins au travers du chantier sur les ressources humaines). Mais que penser des propositions de simplification élaborées dans un cercle restreint choisi parmi les décideurs des universités et organismes de recherche qui pour la plupart ne font que chercher à simplifier des principes d'organisations mis en œuvre par les lois LRU et Fioraso. Qu'a-t-on fait des conclusions du rapport Berger qui faisait suite aux assises lancées par Mme Fioraso. Nous ne partageons pas toutes les conclusions, mais certaines d'entre elles méritaient de ne pas tomber dans l'oubli, notamment celles relatives à la gestion des personnels : par exemple la proposition 109 sur un plan pluriannuel de recrutements, mais il y en avait d'autres.

Il est difficile de répondre aux quatre thématiques de cette consultation sans analyser l'ensemble de la politique mise en œuvre dans notre secteur. Pour le SNTRS-CGT, le gouvernement de François Hollande s'est inscrit dans la continuité d'une politique néolibérale initiée par les gouvernements précédents. Le Crédit Impôt Recherche n'a même pas été amendé à la marge : on voit maintenant des entreprises pouvoir déduire deux fois les salaires de leurs employés, par le Crédit Impôt Compétitivité Emploi et par le Crédit Impôt Recherche. La précarité généralisée dans notre ministère est toujours présente et dépasse largement les autres secteurs de la fonction publique d'État et il en est de même pour le retard des rémunérations et des carrières qui nous mettent dans les oubliés de la fonction publique. Les règles initiées par une mise en œuvre des théoriciens du « nouveau management public » sont devenues des principes d'organisation pour nos universités et nos organismes, sans que l'on se soucie du coût réel des procédures bureaucratiques contraignantes mises en œuvre. La mise en place de ce pilotage par la performance détruit les collectifs de travail en mettant en compétition les individus et en renforçant l'autoritarisme. Il se traduit par une évaluation des activités de recherche basée essentiellement sur des indicateurs quantitatifs qui met en arrière-plan la qualité scientifique.

En tant que syndicat des organismes de recherche nous n'interviendrons que les trois premiers ateliers.

Atelier 1 : Appel à Projet

Toutes les propositions de cet atelier s'inscrivent dans la logique d'une politique d'appels d'offre généralisée. Nous rappelons que la situation antérieure, celle d'un financement pérenne

suffisant des unités de recherche, bien sûr évaluées tous les 4 ans sur la qualité de leurs travaux, n'a pas conduit à une dégradation manifeste de la qualité de la recherche française. Par contre, l'absence de crédits récurrents met les chercheurs en demeure d'aller à la chasse aux financements qui est devenue leur principale activité. Les projets déposés obéissent à des contraintes administratives à chaque fois extrêmement lourdes et à chaque fois différentes. L'« Excellence » est l'alibi pour éliminer ceux qui ne satisfont pas aux critères d'une recherche normalisée. Dans ce contexte la recherche originale a du mal à exister. Le métier de chercheur est dévoyé vers des activités d'ingénierie au pire de gestionnaire qui entrent en conflit avec les critères qui ont présidé à leur recrutement. Nous estimons qu'il appartient aux scientifiques de se donner les voies et moyens d'atteindre les objectifs fixés. Aussi, les financements pérennes doivent être largement majoritaires dans les budgets des laboratoires. Les appels à projets doivent être limités aux domaines émergents nécessitant un effort immédiat et aux collaborations public-privé s'inscrivant dans une politique nationale.

Ce serait une mesure de simplification qui aurait le mérite d'éviter tout le surcroît de travail administratif imposé aux équipes et qui permettrait à de nombreux chercheurs de revenir à la recherche.

Atelier 2 : Ressources humaines

Il est nécessaire de rappeler les grandes caractéristiques qui structurent la réalité des ressources humaines dans notre ministère.

La précarité qui a explosé avec la mise en place de l'ANR concerne probablement plus de 70 000 personnes, sans compter les doctorants. A ces chiffres, il faut ajouter d'après le bilan social des universités près de 100 000 vacataires d'enseignement, dont plus de 10 000 assurent un demi service, voire plus, selon l'enquête de la CPCNU. Dans les laboratoires et dans de nombreux services, les CDD représentent 30 à 40% des effectifs. Le gâchis humain est considérable à la fois pour les précaires mais aussi pour les équipes qui passent beaucoup de temps à former la noria des CDD. Stabiliser cette population avec des postes de titulaires pour tous ceux qui exercent des fonctions pérennes devrait être l'un des objectifs consensuels de ce chantier de simplification. Sauf si l'on admet que le modèle de la précarité a été établi en dogme intangible par notre ministère. Dans ce contexte social dégradé, les organismes de recherche ont fait l'objet d'un traitement différencié par rapport aux universités pour ce qui concerne la mise en application de la loi Sauvadet. Les fonctions de chercheurs et d'ingénieurs de recherche ont été exclues de l'application de la loi et seul le tiers des éligibles aurait pu être stabilisé par une titularisation ou une CDI sation. L'expression « aurait pu » a tout son sens car on est bien loin dans la réalité de ce tiers d'éligibles. Pour se protéger d'éventuels recours, les organismes ont édicté une règle qui n'a pas de validité juridique : « pas de CDD de plus de trois ans » Rappelons que la loi de 2005 (bien antérieure à Sauvadet), permet 6 ans de CDD avant l'obligation européenne qui a imposé de stabiliser les personnels en CDD. Rappelons que la **Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique** (bien antérieure à Sauvadet), permet 6 ans de CDD. Il a fallu l'injonction européenne de stabiliser les personnels en CDD pour obtenir la loi dite

Sauvadet consacrant des dispositifs de résorption de la précarité que les employeurs publics rechignent toujours à appliquer.

La dégradation de nos rémunérations. Il est utile de rappeler que nos rémunérations, à qualification égale, sont bien en deçà de celles des autres ministères de la fonction publique d'Etat. Cela est manifeste pour ce qui concerne la politique indemnitaire, (les primes). Un petit rappel historique, en 1983, le gouvernement de l'époque a supprimé l'échelle mobile des salaires qui permettait d'accrocher la valeur du point d'indice à l'inflation. Tous les ministères, sauf le nôtre, ont partiellement compensé ce décrochage par une montée en puissance des primes. Les documents annexés aux Projets de Loi de Finances expliquent clairement qu'un ingénieur de l'État touche en moyenne 22000 € de prime, et que les primes sont de 9000 € pour un technicien et de 6500 € pour un adjoint technique. Soit trois fois plus que dans notre ministère à même niveau de qualification. Que doivent penser nos collègues ITA et Biatos ou encore les chercheurs qui n'ont qu'une prime de recherche voisine de 1000 € par an ? Ajoutons que le décrochage existe aussi pour les personnels techniques des EPST par rapport à ceux des universités.

Nos grilles. Au moment de la création du statut de titulaires des EPST en 1983, les salaires de début de carrière avaient un sens par rapport au SMIC de l'époque, on en est loin en 2016 : en 1983 un ingénieur de recherche débutait à 1,7 SMIC il débute aujourd'hui à 1,28 SMIC, idem pour les chargés de recherche qui sont à 1,4 SMIC et que dire des autres catégories qui se sont largement smicardisées.

Dans d'autres ministères, ce sont les primes qui compensent cette érosion de l'échelle des qualifications. Nous ne bénéficions d'aucune compensation par le régime indemnitaire et mais en plus nous subissons une dévalorisation systémique de nos qualifications : ainsi, les attachés d'administration recrutés au niveau licence, accèdent dans un grade de promotion aux échelles lettres A, alors que ce n'est pas le cas des chargés de recherche, tous recrutés au niveau doctorat..

Le chantier Ressources Humaines dépasse donc largement le simple bricolage proposé. Il faut revoir les primes, les grilles mais aussi les décrets statutaires pour un certain nombre de corps. Est il normal de recruter comme chargé de recherche de deuxième classe des jeunes scientifiques qui seront moins payés que lors de leur post-doc ? On pourrait donner de nombreux autres exemples.

Atelier 3 : Comue et regroupements

Le SNTRS-CGT, comme les autres organisations syndicales de la CGT, a depuis la mise en place en place de la loi FIORASO exprimé son refus des COMUE. Ces mastodontes administratifs n'ont en rien contribué à la simplification du paysage de l'ESR. Ajoutés aux structures mises en place par le grand emprunt, ils ont au contraire contribué à sa complexification. Leurs mode de fonctionnement, leurs dispositifs électoraux complexes contribuent à la mise à mal de la collégialité et de la démocratie. Le renforcement du poids dans

les conseils, des représentants extérieurs, patronat et régions, transforment la mission des universités et des établissements de recherche : le service public d'enseignement et de recherche se met au service de la compétitivité du tissu économique local. Les objectifs de rationalisation des coûts se mettent en place à la fois sur les formations mais aussi sur les thématiques scientifiques. Mais cette rationalisation ne touche pas les dérives salariales excessives que certains jugent bon de s'accorder, jusqu'au plus haut des instances de gouvernance.

La politique qui devrait être nationale des organismes de recherche se transforme en politique de site. Les laboratoires situés sur plusieurs sites ou plusieurs COMUE ont du mal à assurer leur pérennité. Les thématiques qui ne sont pas dans la « cible » des COMUE sont mises à mal. Les organismes ne sont plus en capacité de mener un politique nationale.

Ainsi les transferts de compétence prévus dans les statuts des COMUE donnent de nouvelles prérogatives aux nouveaux établissements notamment en matière de ressources humaines. Ces transferts, plus ou moins étendus selon les sites, vont contribuer à vider les organismes de recherche de leurs missions d'opérateur de recherche au profit de ces nouvelles structures universitaires.

La volonté politique de transférer aux COMUE les bâtiments universitaires après la masse salariale ne peut se comprendre que dans le cadre du désengagement financier de l'Etat. Sommées de trouver de nouvelles ressources, comment imaginer longtemps que les COMUE et les universités ne choisissent pas l'augmentation des droits d'inscription.

Dans ce contexte, le SNTRS-CGT n'est pas favorable à l'ensemble des mesures préconisées. Les COMUE devraient être supprimées pour revenir à de universités à taille humaine, libres d'organiser entre elles des coopérations. L'Etat quant à lui doit garder la responsabilité du financement de celles-ci, d'abord sur la masse salariale, mais aussi sur les bâtiments universitaires. Les organismes de recherche doivent retrouver la maîtrise de leur politique.