

SPECIAL

Bulletin
édité par le Syndicat
national des Travailleurs
de la
Recherche Scientifique
(S.N.T.R.S.-C.G.T.)

ISSN 0180-5398

CP 50050

Directeur de la publication
Jean OMNES
25, rue de chevreuse
91400 ORSAY

N° 318
M A I
1 9 9 5

EBRS

PRIX : 10 F

LIVRE

BLANC

DE

L'EMPLOI

Edito

Avec près de 5 millions de chômeurs, des centaines de milliers de salariés contraints au travail précaire, la situation de l'emploi est devenue la préoccupation essentielle des travailleurs.

Le fait que la loi "protège" la grande majorité des personnels de la Recherche des licenciements ne doit pas faire oublier que :

- la multiplication des emplois précaires (CES, CDD, vacataires, Bourse des Docteurs Ingénieurs) pour des personnes qui travaillent à nos cotés est préjudiciable pour les conditions de vie de ces collègues et rend difficile un travail de recherche cohérent ; c'est aussi une pression exercée de plus en plus fortement sur les personnels titulaires.

- Les pénuries d'effectifs dans beaucoup de secteurs, du fait du gel et des suppressions de postes ont des

Suite page 2

conséquences directes sur les carrières, sur les conditions de travail et sur la qualité du travail dans nos organismes ;

- la politique de désengagement de l'Etat, les économies budgétaires, tendent à sacrifier une partie des travaux de recherche dite fondamentale, ce qui a des retombées négatives sur l'emploi dans notre secteur.

Lors du dernier congrès du SNTRS une motion, votée à l'unanimité, avait engagé le syndicat dans la réalisation et la diffusion "d'un livre blanc de l'emploi dans les organismes de recherche" à la fois pour animer des débats dans les laboratoires et services, étayer nos revendications dans ce domaine et prendre part à l'ensemble de la mobilisation syndicale contre le chômage et la précarité.

Ce "Livre blanc" est le sujet unique de ce BRS. Notre réflexion collective sur cette question est essentielle pour être en mesure de susciter l'intervention nécessaire des personnels.

De son côté la direction du CNRS travaille aussi sur cette question. Elle a confié à Mr Costes, directeur du LAAS de Toulouse, la mission d'opérer "l'analyse critique du potentiel ITA par discipline, l'évaluation des besoins et tendances pour les disciplines, la comparaison de l'existant et des besoins, l'examen des modalités de gestion des ITA".

Lorsque l'on sait la volonté, de longue date, de la direction de redéployer, en accentuant la mobilité, il est aisé de voir les buts réels de cette mission...

Ce "Livre blanc" est l'état, à ce jour, de notre réflexion.

Il nous faut l'utiliser comme un moyen d'ouvrir le débat, avec les ITA et les Chercheurs, sur ce sujet vital, élaborer des propositions et agir.

Les prochains BRS seront un lieu d'expression de ces débats.

Jocelyne LEGER
Membre du Bureau National

Voir page 7

TRAVAIL Des médecins brisent un accablant silence. Ils témoignent dans un livre « Souffrances et précarités au travail » de l'usure, des douleurs et des pathologies des travailleurs broyés par le travail précaire.

Le SNTRS-CGT et la lutte pour l'emploi ... au fil des années...

L'histoire du SNTRS (et de ses ancêtres le SNPT et le SNPTA) est jalonnée de grandes dates. Ce sont celles où - souvent après de longues batailles - nous avons pu obtenir satisfaction sur certaines revendications.

Il est frappant de constater que les luttes (victorieuses) qui tiennent la plus grande place dans notre passé syndical, concernent l'obtention de garanties statutaires en matière et sécurité d'emploi et pour l'amélioration des salaires.

1952 -> Premier statut de ce qu'on appelle alors les "collaborateurs techniques"

1959 -> Nouveau statut des personnels techniques, premier statut des chercheurs

1961 -> Relèvements indiciaires de 5 à 35% (le "Milliard")

1965 -> Réaffirmation de la revendication d'un statut de "personnel permanent de l'état".

1967 -> Apparition du mot "titularisation" dans les revendications.

1968 -> Engagement de la Direction du CNRS sur la sécurité de l'emploi ; 2/3 de la Prime (PPRS) non modulable.

1970 -> Actions pour des statuts, la garantie de l'emploi et les carrières, Modification du statut dont "l'article 46" garantissant une meilleure sécurité d'emploi.

1970-1981-> Lutttes pour l'intégration des hors statuts (elle durera près de 10 ans) Elle conduira à l'intégration sur postes de plusieurs milliers de personnes au CNRS et à l'INSERM.

1971 -> Intégration des contractuels CNES-INAG.

1973 -> Application de l'article 46 à l'INSERM.

Actions contre le licenciement de vacataires à la MSH, grève de 6 semaines au CDST aboutissant à l'intégration d'une soixantaine de hors-statuts.

1974 -> Améliorations statutaires, reclassement de certaines catégories, reconnaissance des qualifications d'informaticiens.

1975 -> Intégrations de nombreux hors-statuts, à l'INSERM notamment.

1976 -> Décret améliorant le reclassement des "personnels ouvriers et de service".

1977 -> Longue grève des administratifs pour la parité de la prime avec celle des personnels techniques.
Début des années 1980 , acquisition de celle-ci jusqu'à SAR.

1979 -> Premières lutttes contre le projet de "statut Aigrain".

1981 -> Lutttes massives contre les projets "Aigrain" - Abrogation en juin du statut publié en mai
Nombreuses actions pour un nouveau statut de fonctionnaire
Action pour la reconnaissance des qualitications.

1984 -> Titularisation des personnels (sauf les "mi-temps")
Début de l'action des 800 "mi-temps" du CNRS pour leur titularisation.

1986 -> Titularisation de tous les "mi-temps".

1987 -> Actions contre les suppressions d'emplois ITA au CNRS.

... Il ne s'agit là que de quelques points de repères parmi les nombreuses actions menées au cours des 47 ans d'existence de notre syndicat.

**Espérons, et faisons en sorte,
que dans quelques années nous puissions écrire :**

1995... Lutttes et succès, entre autres, contre la précarisation de l'emploi et pour le développement des emplois stables dans la recherche.

PRÉCARITÉ
« ON économise TOUT
MÊME SES projets CAR ON NE SAIT PAS
DE QUOI demain SERA FAIT »
Dr Fischman-Labjole

■ Les jeunes sont-ils condamnés
à être privés d'emploi ?

Le besoin d'emploi dans les organismes de recherche

Une enquête
(mars-septembre 1994)

Commission de travail de la CE du SNTRS-C GT
Jocelyne LEGER, Martine LLANES, Marie-Noëlle POSTIC,
Anita PRIGENT, Jean LAFFORGUE, rapporteur Serge VOLKOFF.

En lançant cette enquête l'an dernier, nous avons un objectif simple: relancer la réflexion collective sur l'emploi dans nos organismes de recherche.

Ce qui veut dire que nous jugeons cette réflexion très insuffisante. Il y a plusieurs raisons à cela. Nous sommes pourvus d'un emploi, salariés, la plupart fonctionnaires titulaires. Cette situation est enviable, comparée à celle des millions de personnes à la recherche d'un emploi stable, ou aux millions d'autres qui vivent dans la crainte permanente du licenciement. Qui plus est, les organismes de recherche n'ont pas été les principales victimes des réductions d'effectifs dans la fonction publique ces dernières années. Nous raisonnons donc parfois comme si l'emploi était d'abord l'affaire des autres, comme s'il nous fallait avancer sur ce terrain avec prudence et discrétion.

Or l'expérience de tous les jours montre que de multiples problèmes, parfois très préoccupants, auxquels peuvent être confrontées les équipes de recherche, tiennent bel et bien à des questions d'effectifs. Cela ne s'agglomère pas aisément en mots d'ordre simples, en revendications bien carrées. Mais cela émerge dans tel conflit local, telle réunion de programme, ...ou telle conversation de couloir.

C'est à ces expériences éparses que nous avons voulu faire écho. La réflexion que nous voulions provoquer devait s'effectuer en deux temps.

D'abord, le remplissage des questionnaires eux-mêmes était l'occasion, pour celles et ceux qui le souhaitaient, de donner leur point de vue. D'une conception simple, le questionnaire permettait d'une part un traitement quantitatif des réponses sur une série d'items concernant les conséquences des éventuels manques d'effectifs. Puis une partie qualitative était consacrée aux exemples plus précis de situations vécues, et aussi à une interrogation sur ce que permettrait un effort de recrutement. Une partie spéciale était enfin consacrée aux personnes en situation précaire (CES principalement).

Ensuite, ces points de vue, rassemblés et présentés de façon synthétique, prenaient place dans le présent "Livre Blanc", lui-même destiné à être diffusé, discuté, critiqué s'il le faut, afin qu'en tout cas on puisse se convaincre que la question de l'emploi dans nos organismes n'a rien d'incongru.

"Enquête", disons-nous. Et les spécialistes de sciences sociales auront raison de remarquer que cette "enquête" ne satisfait pas aux critères légitimes de rigueur scientifique. Pas de gros échantillon, pas de tirage au hasard, pas d'élaboration d'hypothèses pour orienter les interrogations, pas de test préalable du questionnaire, pas de relances ni de redressements pour les non-réponses... autant l'admettre: c'est du "bricolage". Les questionnaires ont été distribués par quelques syndicalistes du SNTRS, ceux qui ont été d'emblée convaincus de l'intérêt de cette opération, et qui n'étaient pas déjà débordés de tâches par ailleurs. Parmi ces questionnaires distribués (de l'ordre de 1500), moins de 200 ont été remplis, rendus au syndicat, et transmis à la petite équipe chargée de les exploiter. Parmi ceux-là, seuls 135 sont exploitables pour la partie quantitative.

Nous aurions souhaité, évidemment, une collecte plus abondante, même si la "représentativité" de l'échantillon n'était pas le but visé à tout prix, et même si nos moyens de traitement et d'analyse sont, eux aussi, limités. Mais à la lecture des questionnaires reçus, nous avons été vite convaincus de l'intérêt d'en rendre compte. Car celles et ceux qui ont pris la peine de répondre, l'ont fait souvent avec grand soin, avec le souci d'apporter des exemples clairs et parlants, et souvent avec une véritable émotion, car il s'agissait là de sujets graves, touchant parfois aux fondements mêmes de leur identité professionnelle.

Ce travail d'enquête est essentiellement orienté sur des besoins non satisfaits, des inquiétudes, des déceptions. Plusieurs personnes enquêtées nous ont fait remarquer que cela donnait à notre interrogation une teneur délibérément négative. Nous admettons volontiers cette critique, puisqu'en effet nous voulions d'abord montrer la diversité des problèmes auxquels une autre politique d'emploi permettrait de faire face. Cela dit, comme on le verra, le bilan n'est pas uniformément sombre, et l'idée que les questionnaires aient d'abord servi à épancher des mécontentements systématiques, serait certainement erronée.

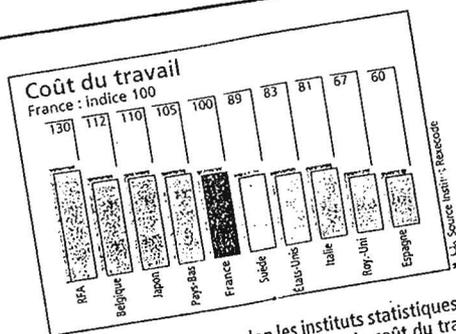
COMPTES DE LA NATION

Le prix d'un vêtement

Pour un prix d'achat de 100 francs d'un vêtement dans un magasin, la marge commerciale est de 39 francs, la TVA de 11 francs et 50 francs vont au producteur. Pour un prix de production de 50 francs, il faut compter 30,50 francs pour les achats et fournitures extérieures, le reste représentant donc la valeur ajoutée de production dont 13,50 francs reviennent aux salaires. Ainsi, seulement 13,5% de ce que paye le consommateur vont aux salaires de la production : c'est de l'ordre du montant de la TVA, trois fois moins que celui de la marge commerciale.

La marge commerciale représentait 37,1% du prix de vente en 1988, 38,8% en 1991, et 39,6% en 1992... Cette hausse d'un point de la marge commerciale entre 1991 et 1992 représente un prélèvement de deux milliards de francs de la part de la distribution : c'est plus que l'accroissement des importations de 1991 à 1992 (+ 1,7 milliard de francs), l'équivalent du financement de près de 15 000 emplois au Smic dans la production.

(Source : les Comptes de la nation 1992)



Réalités et propositions

Si les chiffres diffèrent selon les instituts statistiques, le phénomène est confirmé par tous : le coût du travail en France est parmi les moins élevés des pays industrialisés. Sur le registre sécurité sociale et salaire, la CGT a calculé qu'un coup de pouce de 1% au Smic rapporterait huit milliards de francs au régime général. Mais un financement revu implique de prendre en compte toutes les richesses produites à l'entreprise... et la récupération des dettes patronales : vingt milliards de francs en 1992 pour les seules grandes entreprises.

Première partie: analyse des données chiffrées

Dans le tableau ci-après sont présentés les nombres de réponses "oui tout à fait", "plutôt oui", "plutôt non", et "pas du tout" (apparues dans les 135 questionnaires exploitables quantitativement) à chaque item de la question répertoriant les problèmes liés aux effectifs insuffisants.

A la fin de cette liste figurait un item de nature différente: "il y a une ambiance de travail satisfaisante". 84 réponses du côté positif, 38 seulement du côté négatif, on trouve ici confirmation de ce que nous annoncions dans la page précédente : la plupart des personnes ayant répondu au questionnaire considèrent que la qualité des relations interpersonnelles dans les laboratoires de recherche est une composante positive de leur vie de travail. Dans l'ensemble, des formes de coopération, d'échanges souvent gratifiantes, ont pu fort heureusement se mettre en place. Et même si, comme on le verra dans ce qui suit, il faut faire face à de gros problèmes de conditions ou d'organisation du travail, ces problèmes n'ont en général pas entraîné (ou: pas encore?) une dégradation générale de l'ambiance.

Cette vision majoritairement positive des relations de travail n'interdit pas les constats lucides, et préoccupants, sur la situation de l'emploi et ses retombées diverses. En tête du palmarès parmi ces préoccupations, trois items se détachent, avec pour chacun plus de 90 réponses affirmatives (soit plus de 2/3 des répondants): le "sous-classement" de nombreuses personnes, l'abandon de certaines tâches, la surcharge de travail pour une partie du personnel.

Nous reviendrons avec davantage de détails sur ces aspects, très développés comme on le verra dans la partie qualitative du questionnaire. Mais notons que le cumul fréquent de réponses

affirmatives à ces trois items inciterait à tracer le portrait-robot du chercheur ou de l'ITA en butte aux effets d'un recrutement insuffisant: assuré d'un emploi stable, certes, mais effectuant de plus en plus souvent des tâches relevant d'un niveau de qualification inférieur au sien, dans une situation de "pression" permanente, et donc contraint de renoncer peu à peu à une part de son activité.

Viennent ensuite une série d'items pour lesquels réponses affirmatives et négatives s'équilibrent plus ou moins (si l'on admet de considérer comme négatives les non-réponses à un item donné, pour une personne ayant répondu par ailleurs à d'autres items). Les réponses affirmatives sur la fréquence de départs non remplacés, les congés de maternité ou maladie non remplacés, la présence constante de non-titulaires sur des emplois permanents, la sous-traitance des tâches, ou le stress au travail, sont au nombre de 70 à quelques unités près, donc de l'ordre d'une personne sur deux parmi les répondants. Le "stress" mis à part, il s'agit là de constats sur les formes quotidiennes de gestion de l'emploi et de la charge de travail ; leurs conséquences n'apparaissent qu'au travers des commentaires dans les questions ouvertes, dont nous parlerons dans les pages qui suivent.

Un item, enfin, a recueilli seulement 43 réponses affirmatives: il s'agit de la fréquence des remplacements de personnels partis (en retraite notamment) par des non-titulaires. On peut juger que cette proportion minoritaire témoigne du fait que cette pratique n'est pas encore très répandue. On peut aussi s'inquiéter de voir qu'une gestion aussi manifestement anormale des emplois et des statuts ait été mentionnée tout de même par près d'un répondant sur trois.

Bilan quantitatif des réponses

	tout à fait	plutôt oui	plutôt non	pas du tout	non rép.
il y a beaucoup de départs non remplacés	33	42	19	22	19
il y a des congés de maternité ou maladie non remplacés	36	31	15	25	28
il y a de nombreux départs remplacés par des non-titulaires	16	27	27	32	33
il y a des emplois permanents occupés constamment par des non-titulaires	32	41	11	32	19
il y a de nombreuses personnes sous-classées	36	59	25	6	9
il y a des travaux sous-traités	35	35	26	18	21
il y a des tâches abandonnées	56	37	19	8	15
il y a beaucoup de collègues surchargés de travail	53	43	22	3	14
il y a des conditions de travail stressantes	29	39	42	9	16
il y a une ambiance de travail satisfaisante	29	55	32	6	13

Des plumes de plomb



« Entre la civilisation et la barbarie, il y a l'épaisseur d'une feuille de papier : celle sur laquelle sont inscrites les lois qui règlent les rapports entre les êtres humains. Nous savons, nous médecins, qu'un modèle de pensée sociale sans prise en compte de l'homme est illusoire et infécond à terme. » Des professionnels du champ santé / travail, à l'initiative de l'Association santé et médecine du travail, ont appelé ainsi les médecins du travail à témoigner sur la précarisation. Ils sont soixante à avoir répondu... d'une plume de plomb (1). Les souffrances crèvent les pages... C'est l'absence de citoyenneté sociale qui est en cause.

« Souffrances et précarités au travail », paroles de médecins du travail, Syros, juin 1994, prix : 160 F.

UN LIVRE

Deuxième partie : les témoignages

"Pouvez-vous donner un ou deux exemples des conséquences liées aux diminutions d'effectifs ?", "S'il y avait des recrutements possibles, pouvez-vous donner des exemples de progrès dans le contenu ou les conditions de votre travail ?". Ces deux questions "ouvertes" ont été abondamment utilisées par les personnes qui ont répondu au questionnaire, visiblement satisfaites que l'occasion leur soit donnée de s'exprimer sur ce sujet.

A lire les réponses, on se rend compte qu'il n'y a pas de raison de dissocier a priori les deux questions, même si l'une appelle davantage à décrire des difficultés actuelles, alors que l'autre propose plutôt d'imaginer une situation plus gratifiante. En réalité, les domaines abordés se retrouvent dans l'une et l'autre: les déceptions ou les inquiétudes d'aujourd'hui se relient aisément aux aspirations à une vie de travail différente. Et c'est l'ensemble des deux qui permet une description des multiples améliorations que l'on pourrait attendre d'une politique d'emploi plus ambitieuse dans le monde de la recherche.

La plupart des témoignages parlent d'eux-mêmes, qu'ils soient brefs ou détaillés, précis ou intuitifs, calmes ou véhéments. Nous n'avons donc aucune raison de les affubler de commentaires sentencieux - mais en revanche, comme on le verra dans la suite de ce Livre Blanc, nous sommes bien déterminés à prendre en compte tous ces exemples dans nos propres orientations d'action sur ce sujet.

Dans l'immédiat, nous présenterons ces propos sous quelques têtes de chapitres, notre propre contribution se limitant à rendre cette lecture aussi aisée et cohérente que possible. Comme tout classement, ce regroupement de réponses n'est pas "le meilleur qui s'impose", et l'on verra que bien des réponses auraient pu

figurer dans plusieurs paragraphes à la fois.

Dernière remarque: le choix des phrases que nous avons retenues relève de la responsabilité de la petite équipe organisatrice de l'enquête. Les critères qui nous ont amenés à considérer tel ou tel témoignage comme particulièrement révélateur, sont des critères largement subjectifs. Que tous ceux qui ne retrouvent pas ici leurs propres réponses veuillent bien nous en excuser, et admettre qu'il nous fallait faire un tri, entre des réponses souvent voisines, mais plus ou moins explicites ou illustratives. En revanche, nous espérons n'avoir laissé de côté aucun domaine de préoccupation essentiel.

Venons-en, donc, aux réponses.

Surchargés

"Le volume de travail est en croissance permanente". Quel est le degré de généralité de ce jugement, retrouvé sous des formes diverses dans une bonne partie des questionnaires ? Difficile à dire, même si notre pratique de tous les jours nous confirme que les situations de surcharge de travail sont de plus en plus fréquentes dans de nombreux laboratoires.

Constats banals, mais préoccupants:

"Le manque d'effectifs entraîne une pression sur le personnel en place (effet sur les conditions de travail) "

"Il n'y a pas de diminution d'effectif au laboratoire mais plutôt une charge en enseignement de plus en plus importante assurée par des chercheurs ou des ATER"

"Les personnels techniques sont obligés parfois de travailler pour plusieurs personnes.

Je ne vois pas les choses s'améliorer dans un avenir proche"

"En général un gestionnaire gère le budget de 4 ou 5 unités de recherche pour un total de 4MF environ. En ce moment un gestionnaire manque (détachement), le budget de chaque gestionnaire est augmenté. Le classement et les tâches secondaires doivent être abandonnés"

"Après une démission le poste met un an avant d'être mis au concours. Pendant ce temps le travail de 2 personnes est fait par une seule"

Avec les frustrations quotidiennes que cette pression accrue entraîne:

"Il faut souvent parer au plus pressé d'où une difficulté d'approfondissement"

"Il y a beaucoup de choses que je refuse ou que je fais mal faute de temps"

"J'ai l'impression de ne travailler que dans l'urgence"

"Le travail devient dispersé. Il est impossible de se consacrer consciencieusement à telle ou telle activité"

"Nous aurions l'impression collective de faire du bon travail si les tâches ne cessaient de s'accroître à effectif constant. Actuellement l'impératif est de pallier à l'urgence"

"La reprise du recrutement permettrait un allègement de charge pour chacun, d'où une disponibilité à la formation, la discussion, une plus grande satisfaction pour un travail fait moins dans l'urgence, des possibilités d'initiatives ..."

"Il faudrait alléger le travail des magasiniers" etc.

Certains portent cependant sur l'augmentation de la charge de travail une appréciation différente de ce que l'on vient de lire, voire opposée. Il existe sans doute des laboratoires où, pour de multiples raisons, chacun ne déborde pas d'énergie. D'où le fait que, dans la partie "statistique", devant l'item "il y a beaucoup de collègues surchargés de travail", nous avons trouvé dans deux questionnaires une annotation du type: "...et d'autres qui n'ont pas grand chose à faire". Et d'où ces remarques:

"Paradoxalement les départs que nous avons connus dans le laboratoire ont permis une meilleure productivité Ces départs attendus dans le cadre de notre restructuration ont concerné un personnel plutôt inactif", et même: "Les appréciations que vous demandez sont tendancieuses, elles ne prennent pas en compte la réalité de la vie d'un laboratoire. Rares sont les suppressions de postes autoritaires vis-à-vis de services utiles. Un peu de réflexion et surtout de l'objectivité permettraient de révéler les causes: l'absentéisme atteint parfois des proportions telles que leur ignorance biaise gravement les conclusions que vous allez tirer de votre enquête"

Pari tenu. Nous maintenons qu'au vu des questionnaires, les dégâts de l'insuffisance d'effectifs apparaissent dans leur diversité et leur gravité. Ce n'est pas contradictoire avec l'existence par endroits d'un absentéisme important. Peut-être même ces problèmes se recoupent-ils, parce qu'ils recouvrent des enjeux analogues, du côté de l'organisation des services et de la satisfaction au travail. Ce que la suite de la lecture des questionnaires permettra, nous semble-t-il, de mieux comprendre.

La logistique ne suit pas

Y a-t-il eu, ces dernières années, une baisse marquée des effectifs pour les personnels assurant des tâches matérielles, techniques, administratives, "auxiliaires" de la recherche,...sans lesquelles la recherche tombe en panne? Y a-t-il eu, de la part des responsables de nos organismes, une sous-estimation des besoins en ce domaine, une confiance immodérée dans la "rationalisation" de ces tâches, dans les économies d'effectifs "permises" par l'informatique ou par des réorganisations diverses?

En tout cas, c'est très précisément l'analyse faite dans l'un de nos

questionnaires : "La recherche évolue comme l'armée mexicaine : 80% de généraux et maréchaux, quelques colonels, et quelques soldats de passage sans espoir d'engagement finissant leur service. Les "petits personnels" ne sont plus au rendez-vous". C'est dans ce domaine que les remarques que nous avons recueillies sont les plus abondantes. Au point que leur énumération serait fastidieuse.

Quelques exemples tout de même. Commençons par ce pronostic: "Dans quelques mois nous n'aurons plus de secrétariat" . Et poursuivons par cette protestation: "Nous ne pouvons pas téléphoner à l'étranger d'un Musée National entre 12 heures et 14 heures. C'est courtelinesque ! Et ne parlons pas des horaires de la bibliothèque..."

Toujours dans le champ des tâches administratives:

"Certaines tâches comme la documentation sont reprises par des bénévoles non qualifiés"

"Nous aurions besoin de personnel pour le secrétariat, le courrier administratif, la préparation des missions"

"La bibliothèque du laboratoire n'est pas tenue et l'organisation matérielle des séminaires de recherche ouverts au public (information, envois postaux, contacts) n'est pas effectuée"

"Chez nous on ne peut pas vraiment parler de diminution d'effectifs car c'est une jeune unité en création, le problème des secrétariats est pourtant bien réel "

"Il est de plus en plus difficile d'obtenir de l'aide pour des travaux de classement ou de tri"

"Nous aurions besoin de personnel pour assurer la gestion des congrès et l'accueil des étrangers dans les laboratoires"

Et, côté technique:

"De nombreux travaux d'entretien ne sont plus assurés correctement"

"Le centre de calcul ne peut plus assumer les tâches de maintenance et d'information "

"Il y a un allongement des délais de réalisation des pièces mécaniques et des dispositifs électroniques"

"Il manque un ingénieur pour la gestion du parc informatique"

"Un recrutement en électronique est indispensable au laboratoire pour la maintenance et le développement d'appareils de haute technicité"

Évidemment, beaucoup de réponses font le lien avec les retombées néfastes pour le travail de recherche:

"Si chaque équipe avait une secrétaire, cela allégerait le travail des chercheurs"

"S'il y avait bibliothécaire, documentaliste, secrétaire de laboratoire, un administratif, notre rendement en tant que chercheurs serait augmenté de 50% "

"Les tâches de gestion de matériel (prêt vidéo et livres aux étudiants) pourraient être effectuées par des techniciens ou documentalistes compétents et non par des chercheurs qui pourraient s'occuper d'autres tâches davantage en rapport avec leur formation "

L'insuffisance de logistique a donc des conséquences directes sur le volume de travail des chercheurs. Sur la qualité de ce travail également, et sur les compétences qu'ils mettent en oeuvre. Mais c'est là un problème plus général, auquel il nous faut consacrer un paragraphe spécifique.

Devoir faire le métier des autres

Il serait absurde de réclamer le cloisonnement des fonctions dans les équipes de recherche. Échanger des connaissances, mettre ensemble la main à la pâte quand c'est nécessaire, diversifier le travail de chacun, autant d'objectifs profitables pour la qualité de la vie au travail, l'ambiance des laboratoires, et la réussite des parcours professionnels.

Mais il en va tout autrement quand il s'agit de substitutions permanentes et forcées, qui finissent par amputer chacun de ses compétences les plus précieuses. Qu'on en juge:

"Le travail pourrait être affecté à des personnels plus nombreux en fonction des compétences respectives alors qu'actuellement nous devons faire un peu de tout"

"Le recrutement de 2 ou 3 chercheurs permettrait aux ingénieurs de se consacrer pleinement aux développements des techniques de la formation professionnelle à la recherche. Actuellement par manque de moyens nous assurons la maintenance, la recherche et l'enseignement sur certains secteurs"

"Le matériel biologique sur lequel sont réalisées toutes les expériences devrait être produit par du personnel technicien et non par des chercheurs sans aide technique"

"Ce sont les thésards qui se retrouvent à faire le travail de techniciens"

"Etant chercheur je suis amené à effectuer des travaux pour lesquels je ne suis pas qualifié et que je risque de réaliser en-dehors des règles de sécurité qu'observerait un véritable professionnel "

Nous avons donné là des exemples dans lesquels l'idée dominante est celle-ci : que chacun puisse être essentiellement employé aux tâches qu'il sait faire, et que chaque tâche soit essentiellement confiée à quelqu'un de compétent. Cette idée vaut pour chaque catégorie de personnel, comme on vient de s'en rendre compte. Reste que plus généralement la répartition forcée des tâches donne souvent le sentiment de s'accompagner d'une déqualification générale (un "glissement vers le bas", lit-on dans un des questionnaires) :

"Peu à peu chacun doit assurer de plus en plus de tâches subalternes"

"Je passe mon temps à faire du travail sous-qualifié et je n'ai plus de temps pour la recherche tant empirique que théorique"

'Le manque de personnel non scientifique oblige les personnels qualifiés à des tâches

dévalorisantes qui absorbent de plus en plus de leur temps"

Il s'agit là de situations où le travail à faire "tire vers le bas" les compétences de ceux qui l'effectuent. Mais un processus symétrique peut aboutir au même résultat, compte tenu du niveau d'études qui tend à s'élever chez les nouveaux recrutés :

"Nous n'avons pas de diminution d'effectif, mais les personnels sont remplacés par des agents ayant des diplômes de plus en plus élevés. Ceux-ci occupent alors un poste qui ne correspond plus au profil du poste antérieur. D'où un déséquilibre dans le service qui se trouve alors manquer de techniciens"

Statuts fragiles et collectifs instables

Une des principales raisons qui nous ont incités à rédiger ce Livre Blanc, c'est la recrudescence des situations de précarité dans les organismes de recherche. CES, vacataires, stagiaires, personnes sous contrats les plus divers ("50% des effectifs dans notre laboratoire" dit un des questionnaires): ce bariolage de statuts, cette multiplication des collaborations temporaires n'ont plus grand-chose à voir avec une mobilité bien gérée.

Cette situation a évidemment des conséquences très néfastes pour les personnels précaires eux-mêmes, qui certes échappent ainsi temporairement au chômage, mais dans des conditions très dégradées de salaire, d'apprentissage professionnel, ou de garanties pour l'avenir. Nous reviendrons sur ces aspects, au travers des réponses des personnels temporaires aux questions qui les concernaient directement (voir ci-après).

Qu'en pensent les agents "stables" ? On imagine aisément que la plupart d'entre

eux se sentent solidaires de ces collègues qui auraient, autant que tout un chacun, droit à un emploi assuré:

"Des recrutements permettraient avant tout d'assurer une stabilité d'emploi et une tranquillité d'esprit aux personnes que nous employons depuis plusieurs années sur contrats temporaires financés sur contrats industriels".

Mais très vite, compte tenu des questions posées, la précarité est mise en lien avec les conséquences qu'elle entraîne sur le travail de recherche lui-même, et sur la vie des laboratoires. Les répondants ne mâchent pas leurs mots:

"L'embauche de personnel temporaire incompetent dans le domaine et sous-payé entraîne l'exploitation de ces personnes sans aucun (ou peu) d'intérêt pour elles - formation inexistante- ni pour le personnel en place"

"L'instabilité du personnel est un gros problème pour la personne concernée et pour le service obligé de former à des tâches des personnes sans cesse renouvelées dès le départ de celles qui devenaient compétentes"

"L'augmentation du personnel non statutaire entraîne une instabilité du travail d'équipe et du personnel temporaire, une rivalité nuisible entre les équipes, une concurrence nuisible pour les thésards dont certains se retrouvent payés et d'autres non"

Et les exemples précis s'accumulent:

"Par manque de poste au niveau secrétariat-gestion les vacataires se succèdent et cela occasionne, le temps de leur formation, un surcroît de travail ...qui nous oblige à faire appel à d'autres vacataires, c'est un cercle vicieux"

"Une vacataire qui correspondait parfaitement au profil des tâches à accomplir, excellent personnel, n'a pas réussi à obtenir un poste CNRS. Ses vacances ont été supprimées. Et on a eu droit successivement à un TUC (inadapté), puis une CES (très bien, mais plus aucun droit l'année suivante pour prolonger), une deuxième CES (qu'il a fallu

former, qui ne restera pas davantage dans l'emploi, et qui de plus ne convient pas bien). C'est du temps et de l'argent perdus pour tous"

"En 92-93 nous avons eu 4 CDD ingénieurs informaticiens en même temps. D'où 3 départs entre septembre 93 et mars 94. D'où surcharge de travail des permanents pour reprendre les développements accomplis, conflits entre CDD (et entre CDD et permanents) en concurrence pour les postes, et concours "arrangé" pour garder un des 4 CDD... "

"L'instabilité du personnel temporaire de nettoyage engendre dans les laboratoires des risques non négligeables pour la sécurité, et pour leur propre sécurité en particulier"

Autre variante de la fragilisation des collectifs de travail: la sous-traitance de certaines tâches:

"L'édition d'une collection de Sciences Sociales (en traitement de texte) doit être traitée en extérieur par une hors-statut"

"L'archivage est sous-traité par manque de personnel "

"Les services généraux ne pouvant plus assurer leurs tâches, l'entretien est sous-traité à des entreprises extérieures, ce qui absorbe beaucoup plus les crédits des laboratoires. Il faut aussi assurer le suivi des travaux afin d'éviter des erreurs, car les artisans ou entreprises connaissent mal les locaux et l'organisation du CNRS"

"La sous-traitance ne fait pas tout, et n'a pas d'expérience. Appels d'offres, cahiers des charges, gestion et facturation, prise en compte du détail imprévu, tout cela constitue une surcharge pour le service"

A la précarité des situations personnelles, à l'instabilité des collectifs, se mêlent ainsi peu à peu des enjeux tout aussi graves du côté de la qualité et de l'indépendance des travaux de recherche :

"L'obligation de payer des non-titulaires oblige à trouver toujours plus de contrats extérieurs, dont la gestion oblige à toujours plus de travail, au point d'empêcher la

recherche. On ne cherche plus des résultats scientifiques, mais des contrats"

"Il est évident aujourd'hui que les laboratoires passent des contrats pour pouvoir vivre. Ensuite ils ont besoin de personnel pour assurer le travail promis. Comment peut-on définir la notion de service public et de postes permanents pour les tâches liées à du court terme ? Est-il normal que le financement des laboratoires soit de plus en plus externe à l'établissement ?"

"Faire appel au milieu industriel doit être une solution, mais il est peu intéressé par la recherche fondamentale"

Qu'en disent, de leur côté, les "précaires" eux-mêmes ? Ils commencent, bien évidemment par rappeler l'état d'incertitude et d'inquiétude dans lequel leur statut fragile les maintient. "Je suis toujours à la recherche d'un emploi", cette réponse, et bien d'autres, montrent que l'écart est mince entre leur situation et celle des demandeurs d'emploi. Selon leur état d'esprit, leur histoire passée, les perspectives qu'on a pu leur tracer, ils se laissent plus ou moins aller à échafauder quelques projets :

"Ce que j'envisage, c'est de perfectionner mes acquis pour pouvoir répondre à toutes les demandes du laboratoire"

"J'aimerais qu'il y ait un accompagnement des CES dans la recherche d'emploi (surtout vu mon âge, 51 ans), et qu'il y ait en particulier une sensibilisation des directeurs de labo qui généralement ne voient pas plus loin que le profit immédiat qu'ils peuvent retirer de nous dans leur labo"

"Si je me tiens jusqu'à maintenant à faire ce travail à mi-temps, c'est parce que j'envisage d'avoir un emploi de titulaire dans l'organisme"

"J'envisagerais de trouver un emploi stable, même à mi-temps, en tant qu'employée de bureau. Sinon, de faire plusieurs formations en tant que puéricultrice"

"Le problème est de gagner 2500F et de payer une nourrice. Actuellement j'ai la chance d'avoir ma belle-soeur qui me garde ma fille. Dans un an, quand ma fille ira à l'école, je chercherai un travail à temps complet"

"Je suis contente d'avoir découvert le milieu de la recherche. Je n'envisage mon après-CES que de manière floue, n'ayant pas entamé de formation en rapport avec mes fonctions de secrétaire. Je pense cependant me présenter à des concours administratifs de catégorie B."

Cette situation de marginalité n'empêche pas les personnels en statut précaire de témoigner sur leurs déceptions dans le travail, en des termes qui rejoignent ceux de leurs collègues "stables" :

"Par rapport à ce que je veux et peux faire, je souhaiterais moins de travail de saisie et plus d'activité réseau"

"Si j'étais recrutée, au lieu d'assurer le travail courant urgent, je pourrais développer d'autres tâches que mon statut précaire m'interdit de faire"

Parfois, enfin, leurs propos relient, de façon plus ou moins explicite, leurs propres perspectives de régularisation statutaire et les besoins perçus dans les organismes de recherche :

" Il n'y a pas de concours national de recrutement pour les bibliothécaires depuis 2 ans. Pourquoi ?"

"Je trouve aberrant de combler les trous des postes dits vacants par des CES. la personne embauchée devient opérationnelle, mais au bout d'un an elle va se trouver remplacée par une autre à qui il faudra réexpliquer le travail".

Les abandons

On ne peut pas décréter que toute action de recherche est faite pour durer éternellement. Les réorientations, les réaffectations, sont une nécessité, à condition qu'elles soient claires, explicites, mûrement réfléchies et discutées. On voudrait croire que, dans nos organismes, ces principes sont systématiquement appliqués. On voudrait espérer que l'insuffisance

d'effectifs, les départs non remplacés, la "pression" décrite dans cette enquête, n'amènent jamais, de façon plus ou moins progressive ou masquée, à renoncer à des travaux dont le maintien mériterait pourtant d'être sérieusement envisagé. Mais l'enquête, en ce domaine, soulève des inquiétudes.

Sur ce sujet la tonalité des réponses dans nos questionnaires se fait souvent grave et émue. On comprend cela, compte tenu du fait que les travaux arrêtés (ou que l'on prévoit d'arrêter) peuvent représenter un long investissement personnel pour celui ou celle qui répond à notre questionnaire:

"Dans ma spécialité la recherche disparaîtra avec moi dans un délai de 3 à 5 ans si aucun chercheur ne peut être recruté pour reprendre ces travaux"

"Je suis en CPA depuis décembre. Personne ne parle de mon remplacement. Je ne suis plus en mesure d'assumer la responsabilité de ce service car il n'y a pas de responsable à mi-temps...Le travail n'est donc plus assuré, il y aura des délais des erreurs. Or je dirige le seul service de ce type dans le département"

"Le laboratoire détient une collection de cartes (27000) et de photographies (40000 photos aériennes, 35000 diapos, 10000 photos anciennes. Le CNRS ne souhaite pas le maintien de ces services. Les départs ne sont donc pas remplacés et sur un peu plus de trois postes il ne reste que moi"

"Je vais partir en retraite. J'effectue un travail statistique et cartographique sur ordinateur. Je gère des bases de données politiques importantes (depuis 1923) à un degré de finesse élevé (canton). Il n'y aura personne pour me remplacer, tout le travail inachevé sera perdu"

"J'ai pu établir des relations privilégiées avec divers organismes. J'ai peur qu'après mon départ, faute que j'aie pu présenter mon successeur ces contacts très longs à établir deviennent caducs"

Il semble bien que la dimension personnelle ne soit pas seule en cause :

"Par manque d'effectifs les projets de recherche prennent de longs délais et se retrouvent dépassés. Alors il arrive qu'on les abandonne"

"Avec un volume de travail de plus en plus important des programmes de recherche doivent être abandonnés. Dommage car la concurrence européenne et américaine en profite"

"La réalisation d'appareils susceptibles d'être commercialisés a dû être reportée de nombreuses fois par manque de personnel. Il en va de même pour l'exploitation des brevets"

"Le laboratoire affiche des projets ambitieux, mais pour y faire face (plutôt mal que bien) on néglige des tâches importantes"

Gâchis en tous genres

On aura remarqué, dans ce qui précède, que le jugement porté par les agents sur les conséquences d'un manque d'effectifs ne se limite pas aux effets sur leurs propres conditions de travail. Préoccupés de la finalité du travail et du bon fonctionnement des laboratoires, ils ont de nombreuses occasions d'évaluer le coût, en temps, en énergie, en qualité,...et en argent, des palliatifs auxquels ils ont recours.

Ce problème est posé parfois de façon très directe:

"Par manque de techniciens, nous achetons des matériels commerciaux mal adaptés et coûteux"

"Le laboratoire sous-traite à ses frais les tâches réalisées auparavant par un mécanicien"

"La pénurie de personnel entraîne un gâchis dans les matériels sous-utilisés, qui deviennent obsolètes avant d'être usés"

Nous avons là des exemples dans lesquels le coût est immédiatement perceptible. Dans d'autres cas, ce coût

apparaît au terme d'un processus un peu plus compliqué :

"L'obtention d'un poste d'ITA semble pratiquement impossible pour un nouveau labo. Faut-il tout faire faire par les thésards et post-doc ? Alors les détails techniques sont mal transmis à leur successeur. La sécurité en pâtit. Cela conduit à des investissements plus coûteux, à des frais de maintenance élevés et à moins d'originalité dans les recherches"

Et dans certains questionnaires, la boucle se referme sur des solutions possibles aux problèmes d'emploi:

"Le prix payé aux entreprises de nettoyage ou d'entretien des locaux ou espaces verts etc. pourrait permettre l'embauche de deux ou trois personnes à bas salaires mais à temps plein. Celles-ci pourraient alors bénéficier des avantages sociaux (cantine, CLAS, etc.) auxquels ils ne peuvent prétendre accéder actuellement bien que travaillant de façon permanente dans nos laboratoires"

Comme quoi des décisions budgétaires se réclamant de rationalité et de saine gestion, peuvent générer des systèmes qui fonctionnent en dépit du bon sens. Les organismes de recherche ne sont sûrement pas les seuls dans ce cas. Mais peut-être devraient-ils davantage donner l'exemple d'une conception différente en matière de "ressources humaines", peut-être la capacité de doute et d'autocritique, que l'on dit nécessaire aux équipes de recherche, gagnerait-elle à être appliquée également aux décisions de gestion...

Ne bougeons plus...

Les personnels font face, colmatent, compensent, pallient du mieux qu'ils peuvent les postes manquants. La catastrophe n'est pas chaque jour au coin du couloir. Elle tourne, la recherche, et parfois brillamment. Pourtant, au travers de ces petits arbitrages, ces mini-

renoncements, c'est un des dangers les plus redoutables qui se profile : celui de la stagnation intellectuelle. Première raison, la difficulté de renouveler les équipes:

"Nous ne développons plus d'idées nouvelles par suite du manque de moyens pour accueillir des thésards et assurer leur subsistance"

"Le recrutement pourrait permettre un rajeunissement des équipes"

"le recrutement de personnel dynamique permettrait de compléter nos activités en les intégrant davantage dans le développement technologique"

"Il faudrait 30% de renouvellement des effectifs chercheurs pour véritablement modifier la culture du milieu"

"On ne peut embaucher les jeunes diplômés qui au mieux partent dans l'industrie, au pire sont au chômage"

"Même pour les titulaires de doctorats et même s'ils sont brillants et trilingues, la perspective d'obtenir un poste de chercheur est pratiquement nulle"
etc.

Deuxième raison, les obstacles à surmonter pour se former:

"Il y a un mauvais encadrement des stagiaires"

"Nous n'avons plus assez de temps à consacrer à la formation continue"

"Jusqu'à présent une semaine de formation permanente signifie une semaine d'absence donc une semaine à rattraper le retard accumulé"

Troisième raison, la nécessité de consacrer tous les moyens du laboratoire aux tâches en cours:

"Avec des effectifs supplémentaires nous pourrions envisager des activités nouvelles plus porteuses"

"Il nous faudrait du temps pour mieux définir les programmes des équipes"

"Il faudrait pouvoir faire face à l'arrivée constante d'enquêtes nouvelles"

"Bien qu'on nous rebatte les oreilles avec la gestion prévisionnelles des ITA, on travaille toujours en naviguant à vue"

"Nous devrions faire du travail de pointe dans des domaines bien définis plutôt qu'être obligés de se disperser"

Quatrième raison, peut-être la plus lourde de conséquences à terme : la dépendance financière, déjà évoquée :

"La dépendance de plus en plus grande de la demande externe par l'intermédiaire des contrats de recherche enlève progressivement la possibilité de développer des axes de recherche "en avance" sur la demande"

Et l'on imagine donc que la stagnation "intellectuelle" évoquée au début de ce paragraphe, pourrait se traduire à l'avenir par une stagnation sociale, économique, technologique, ce qui nous renvoie à une interrogation que l'ensemble de cette enquête tend à soulever: dans les organismes de recherche, comme ailleurs sans doute, la flexibilité de l'emploi et les calculs d'effectifs au plus juste ne déboucheraient-ils pas, en plus d'une insatisfaction immédiate pour les personnels, sur une véritable inefficacité sociale à plus long terme ?

Du travail pour tous, partout dans le monde

« l'homme est un animal social qui sans la reconnaissance des autres est mal partout ». C'est pourquoi la précarité blesse l'homme au cœur de son existence.

Etude ISERES, n° 140.
L'initiative de tenir un Colloque ambitionnant de contribuer à la recherche d'une politique alternative sur la question essentielle "Du travail pour tous, partout dans le monde" correspond à un besoin profond de nombreuses organisations syndicales et de chercheurs, qui ne s'accrochent pas du chômage massif, de la misère, de la pauvreté et des inégalités croissantes dans le monde, qui ne se résignent pas à une telle situation en cette fin du XX^e siècle, caractérisée, par ailleurs, par des développements technologiques, inédits et considérables, qui contiennent la possibilité de progrès gigantesques pour la libération humaine.

Concernant l'emploi dans le monde, la faillite des solutions fondées sur la flexibilité, l'abaissement du coût de la force de travail, la débâcle des politiques basées sur "l'ajustement structurel", la désinflation compétitive, la déréglementation financière, la mise en œuvre toujours plus poussée des stratégies des grandes entreprises multinationales, leurs combats pour détenir de plus grandes parts de marché, avec moins de salariés, la montée des affrontements, la "guerre économique",... amènent une certaine inquiétude jusque dans les milieux dirigeants : Clinton évoque la nécessité d'une "clause sociale" ; l'OIT s'inquiète de la gravité de la situation ; les Nations Unies organisent un "Sommet social" en 1995.

Le Colloque (*) s'est efforcé de faire un diagnostic rigoureux, de rechercher des réponses durables, d'avancer dans la compréhension des problèmes et de leurs interrelations complexes avec les grandes questions économiques et sociales de notre époque.

Cette étude peut être commandée à l'ISERES-CGT, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil cedex, au prix de 100,00 francs (+ 15,00 francs de frais de port).

(*) Qui a regroupé 75 chercheurs et syndicalistes venant de 20 pays pendant trois jours

Table ronde sur l'emploi

au CNRS et à l'INSERM

Paris - jeudi 16 mars 1995

A partir de l'enquête sur l'emploi au CNRS et à l'INSERM, des militants du SNTRS, chercheurs et ingénieurs, livrent à la réflexion du syndicat leurs réactions aux problèmes soulevés, leur appréciation personnelle sur l'articulation entre la politique recherche et l'emploi scientifique et ce qu'ils attendent de l'activité syndicale dans ce domaine.

Ont participé:

Jacques AUDIN (CNRS-Bordeaux), Joel CHOISY (CNRS-Grenoble), Annick KIEFFER (CNRS-Paris), Jean LAFFORGUE (CNRS-Toulouse), Annie THEBAUD-MONY (INSERM-Paris), Serge VOLKOFF (CNRS-Paris)

SV : Est ce que, pour les militants syndicaux chevronnés et connaissant bien le terrain que vous êtes, la forme de description des problèmes d'emploi, de manque d'effectifs, de précarité que vous avez trouvé dans cette petite enquête vous a plutôt donné une impression de confirmer des choses que vous saviez très bien ? ou dans une certaine mesure un peu de surprise ? ou attiré votre attention sur quelque chose dont vous n'aviez pas pris la dimension à ce point là. ?

JA: Je n'ai rien découvert de nouveau mais ce que j'ai lu traduit assez bien un certain climat. Cela ne traduit peut être pas complètement la réalité car les gens qui répondent à un questionnaire le font par rapport à leur environnement, par rapport à une vue individuelle. Le militant lui, à plus d'expérience, il voit plus de monde et il a une vue peut être plus globale des choses.

Il peut y avoir un certain nombre de déformations parce que les choses sont très diversifiées au CNRS; il y a des laboratoires avec 5 personnes et d'autres avec 200 et il est bien évident que le vécu n'est pas identique. Par exemple, les problèmes de déqualification que l'on a vu apparaître - les gens qui râlent parce-qu'ils font trop de choses à la fois, qu'il ne peuvent pas tout bien faire - c'est la vie des

petits laboratoires où il n'y a pas de structure technique importante. A l'inverse, dans les gros laboratoires, les choses sont plus séparées, les qualifications beaucoup mieux affirmées.

Par rapport au problème de la nouvelle population qui envahit les laboratoires, c'est vrai qu'il y a de plus en plus de gens précaires et qui ne sont pas uniquement des ITA et des CES.

Il y a beaucoup de jeunes chercheurs, en quantité beaucoup plus importante qu'il y a quelques années, qui vivent dans des conditions financières difficiles.

Certes, un certain nombre ont des bourses de recherche, mais, parce qu'elles sont passées de 3 à 2 ans alors qu'en réalité une thèse en sciences de la vie prend beaucoup plus souvent 4 ans, on peut dire qu'elles sont remises en cause. D'ailleurs, à Bordeaux il y a une association de thésards qui s'est montée. Elle regroupe environ 90 adhérents. Ils font un certain nombre d'actions uniquement sur ces problèmes de bourses non renouvelées.

Tout un lot de thésards eux, n'ont pas de bourse du tout et, à 25-27ans ils sont encore dépendants de leurs parents. Ce n'est pas tellement ressorti dans l'enquête mais c'est un point qui me semble important. Ce n'est peut-

être pas vrai dans toutes les disciplines car il y a des disciplines où il y a encore des financements avec des contrats, mais c'est vrai dans les sciences de l'homme et dans les sciences de la vie.

JC: Il y a quelque chose qui m'a particulièrement interpellé. Dans l'enquête quelqu'un dit, pas en ces termes mais c'est le sens: "les gens s'en vont à la retraite et on est content qu'ils partent parce que ça permet de liquider ceux qui étaient inactifs pour essayer de redynamiser le travail dans les labos".

Je pense que c'est un peu vrai. La population du CNRS a une moyenne d'âge très importante. La situation de la recherche déclinant, le manque de dynamisme dû au vieillissement est accentué par le manque de dynamisme scientifique, et il y en a qui aspirent à ce que les gens qui ont dépassé 55 ans quittent les laboratoires. Cela est grave car c'est un savoir faire qui s'en va sans pouvoir être transmis.

SV: A condition qu'on les remplace.

JC: Bien sûr mais, cette enquête a été faite il y a un an et, à ce moment là, on n'était peut être pas encore sous la pression aussi forte des suppressions d'emplois. Aujourd'hui on assiste à un phénomène inverse, on invite ceux qui voudraient partir à la retraite à rester car il vaut mieux avoir quelqu'un, même pas très dynamique, plutôt que personne...

Il y a quelque chose qui manque dans les réponses. Je constate, et c'est très négatif, que sur le problème des CES, vacataires, contractuels, des hors-statuts en général, il y a une sorte d'égoïsme profond de la part des personnels titulaires de l'Etat. Les luttes qui ont été menées il y a quelques années pour l'intégration ne se reproduisent pas aujourd'hui.

JL: Je viens de passer quelques temps à examiner les chiffres de l'emploi au CNRS. Jusque là, j'étais persuadé que quantitativement le CNRS avait eu à subir les conséquences des récessions budgétaires. En fait il n'en est rien. Jusqu'en 1994 l'emploi a toujours progressé au CNRS y compris parmi

les ITA.

Les réponses des gens au questionnaire sont en grande partie le reflet de la complexité du travail qui est fait dans un organisme comme le CNRS. Il y a des métiers qui se créent, il faut même inventer de nouveaux métiers. Ce n'est pas comme dans le secteur productif où les métiers sont bien codifiés, banalisés en quelque sorte. Au CNRS il faut s'adapter en permanence.

Il me semble que ce sont davantage ces difficultés que les gens ont à résoudre et cela ne peut se faire qu'à partir d'une meilleure définition de l'emploi, afin de disposer d'un véritable catalogue des "emplois-types".

Ceci n'enlève rien aux constats locaux de perte d'emplois, mais les chiffres sont incontournables. Globalement, il n'y a pas de perte d'emplois.

Je ne sais pas comment on peut présenter cette situation en terme de besoin d'emplois.

JA: Oui, mais il faut voir où sont placés les emplois ! Il y a eu ces dernières années des migrations et des transferts à l'intérieur du CNRS y compris pour les emplois de l'administration centrale et des départements scientifiques où il y a une foule de chargés de mission dont le nombre a cru considérablement.

Par exemple, je suis élu à la Commission 41 du Comité National, la section de gestion de la recherche. Une étude faite récemment montre que la décentralisation faite au CNRS et qui a consisté à transférer dans les régions un certain nombre de pouvoirs de la Direction Générale a entraîné dans les Délégations Régionales un grossissement considérable de l'équipe de direction régionale avec des chargés de mission "Europe", des chargés de mission "industrie", des chargés de mission "communication", etc. Ce sont très souvent des chercheurs pris dans les laboratoires et reconvertis. Ce ne sont pas des emplois nouveaux.

En même temps, la courbe des emplois a augmenté aussi au niveau national des Directions Scientifiques parce qu'ils ont aussi ajouté des gens pour contrôler ce qui se faisait

en bas. Ce qui fait que, loin de diminuer, le nombre d'emplois pour l'appareil de direction a augmenté. Ce sont toujours des chercheurs, puisque la commission 41 gère 200 chercheurs, c'est-à-dire autant qu'une commission normale du Comité National, mais ils ne font que de la gestion.

Il y a un autre aspect. Dans les labos la population a parfois considérablement augmenté en 10 ans mais ce ne sont pas des emplois permanents. Dans mon ancien labo il y avait 100 personnes dont 38 ITA. Il est resté de cette taille à peu près pendant 20 ans. Aujourd'hui ils sont 160. Il y a toujours 38 ITA ! Il y a 35 à 40 chercheurs CNRS et un tas de gens supplémentaires, des boursiers, des BDI, des gens sur contrat industriel. Par contre, pour les Techniciens d'ateliers, comme il y a plus de monde, il y a plus de travail à faire. Par rapport aux statistiques officielles du CNRS c'est un peu faussé car il y a une population supplémentaire qui n'est pas répertoriée.

AK: Bien qu'il n'y ait dans cette enquête aucune des conditions de la représentativité, les principaux problèmes ressortent bien. L'avantage du questionnaire est de mettre en rapport des choses que l'on aborde bien souvent de manière séparée dans les débats du syndicat : surcharge de travail, baisse des emplois, contrats.

Le constat est un peu contradictoire. Il y a le stress et en même temps, tous les personnels ne subissent pas le même stress, la même charge de travail. Il peut y avoir dans le même labo des gens qui ont une surcharge de travail et à côté des gens qui sont beaucoup moins sollicités.

Pour des syndicalistes on ne peut pas dire que les choses prises une à une soient des nouveautés, ce qui est important c'est de pouvoir les mettre ensemble et les discuter dans toutes leurs dimensions.

AT: Je retrouve bien ce que l'on vit à l'INSERM. Pour le versant "surcharge de travail" ce qui est dit pour les techniciens moi je le vois davantage sur les secrétaires. Elles ont aussi la charge des chercheurs hors-statut. On note également une surcharge pour les

chercheurs car il y a disparition des techniciens. Par exemple dans mon unité qui est relativement ancienne, il y a eu 4 départs en retraite et un seul a été remplacé.

Pour le versant "développement des hors-statuts" il y a, dans le secteur santé publique où je travaille, une inflation de hors-statut. Tous les techniciens d'enquête sont des personnels temporaires, soit payés en vacation avec les conditions parfois sordides du paiement en vacation, soit en contrats, sur fonds publics ou privés, qui passent par les associations.

La direction générale de l'INSERM a pris des décisions visant à interdire les contrats sur association désignant comme responsable des recherches, des unités INSERM. Les pratiques n'ont évidemment pas cessé mais, de fait, il y a un camouflage qui fait disparaître, en terme administratif, les hors-statuts des unités. La version officielle de Lazar quand on lui pose la question des hors-statuts, c'est qu'il n'y en a pas à l'INSERM.

AK: Au moment où le questionnaire a été diffusé dans mon labo nous avons eu une certaine difficulté à répondre aux questions concernant la charge de travail car en fait, c'est nous qui décidons, en grande partie, de notre charge de travail.

Nous cherchons à développer chez les chercheurs des sciences sociales, un usage beaucoup plus grand des enquêtes sur vaste échantillon. Nous considérons que le CNRS doit avoir une politique à long terme dans ce que l'on peut assimiler à un grand équipement pour les sciences sociales.

Du coup nous nous donnons les moyens d'aboutir à la fois au stockage et à la diffusion des données et nous sommes obligés de nous battre pour que le CNRS affecte les emplois nécessaires. Nous devons aussi les déterminer nous-mêmes au fur et à mesure de notre développement, et réfléchir en terme d'organisation du travail.

Notre labo étant dans une phase d'expansion et non pas dans une phase où les choses sont bien rodées, nous ne pouvions pas nous situer comme si la division du travail préexistait.

C'est pour cela que nous ne nous retrouvons pas dans certaines questions.

Je ne sais pas quel degré de généralité a cet aspect, ni quelle extension il a au CNRS, mais il me semble que lorsque l'on veut développer un nouveau champ de recherche il faut réfléchir au type de qualification qu'il faut mettre en oeuvre.

JC: Je voudrais reprendre une phrase de l'enquête: "la recherche évolue comme l'armée mexicaine, 80% de généraux et de maréchaux, quelques colonels et quelques soldats de passage sans espoir d'engagement, finissant leur service. Les petits personnels ne sont plus au rendez vous".

Cette phrase m'a marqué parce qu'elle exprime ce que je perçois confusément tous les jours sans savoir le dire aussi bien.

Quand on va se pencher sur les problèmes de l'emploi, quand on va regarder les objectifs politiques du CNRS et donc le devenir de notre établissement, je crois que l'on va avoir peur.

Cette organisation qui est caricaturée dans ce texte est loin d'être fautive. On ne peut pas prévoir un avenir serein pour le CNRS s'il n'y a pas une évolution importante de cette situation, à savoir, que le recrutement se fasse à tous âges pour, non pas enrichir la pyramide par le bas, c'est à dire la rajeunir, mais pour la perforer.

La situation un peu idéale serait d'avoir une pyramide plus jeune qui viendrait s'intercaler dans la pyramide existante.

Il ne faudrait pas que le recrutement se fasse de la même façon que dans les années 60. Dans les années 60, les techniciens et les chercheurs avaient 20 ans, c'est ce qui fait que 30 ans après on a tous entre 45 et 55 ans. Aujourd'hui le CNRS, c'est le pappy boum ! Cette situation ne peut pas nous satisfaire.

Le Thésard qui rentrait au CNRS entrait pour faire une carrière soit scientifique soit enseignante. Il y avait une action globale et collective, de la même façon que pour les hors-statuts, pour l'intégration soit au CNRS soit dans des postes d'enseignement supérieur. Or aujourd'hui, la filière Enseignement

Supérieur est bouchée et la filière CNRS est réduite à 3% du flux par an. Ce qui fait que les jeunes qui entrent, et il y en a beaucoup, viennent, et s'en vont.

On recrute des jeunes qui viennent et qui s'en vont dans l'indifférence collective.

L'idée même que la carrière scientifique doit être utile au pays, que l'on doit trouver une utilisation de la connaissance scientifique des gens qui passent dans les labo, n'existe plus. On ne se préoccupe pas de savoir ce que deviennent les chercheurs, ils se débrouillent eux-mêmes.

J'ai vu récemment dans mon labo une jeune femme qui a fait une recherche sur contrat. Le contrat s'est arrêté faute d'argent, elle n'a pas pu terminer sa thèse, et cela dans l'indifférence générale du labo. Même elle, ne voulait pas s'inscrire dans un combat de quelque nature pour tenter de finir sa thèse. Elle est partie.

SV: Cet exemple là et aussi les propos que tenait Annick sur son laboratoire, ainsi que ce qui a été dit sur la question nombre d'emplois ou profils d'emploi, me renvoient à une interrogation que j'ai eue de manière durable et inquiète en exploitant ces questionnaires : il n'existe pas de critère objectif d'évaluation du nombre d'emplois qu'il faut pour la recherche dans un pays !

Quand Jean dit: il n'y a pas de problème, ça augmente, certes ! On pourrait peut être tout à fait justifier que, compte tenu d'énormément de considérations, internationalisation des échanges, apparition de nouvelles disciplines, spécialisation, démultiplication de sous-disciplines etc, ça devrait augmenter beaucoup plus vite, en parallèle avec le fait que par ailleurs dans certains secteurs de la production, on a besoin de beaucoup moins d'effectifs.

La question que je pose c'est : Au delà de quelques initiatives prioritaires, sur lesquelles le gouvernement ou la direction du CNRS décident de mettre la gomme, quoi qu'il en coûte, est ce que pour tout le reste, ça ne serait pas l'emploi qui détermine la recherche ?

Cela revient à dire: comme il n'y a pas les effectifs pour faire telle ou telle chose, ou comme on est dans telle ou telle situation du point de vue budgétaire, alors, mollement et sans le décider d'une manière très carrée, on laisse tel ou tel champ de recherche dépérir parce qu'il se trouve qu'il n'est pas très prioritaire, mais sans prendre la mesure du risque que l'on prend ainsi, ou alors, d'un autre côté, on retarde, on diffère, on renonce à passer à l'offensive sur tel ou tel champ de recherche nouveau, un peu comme ça, sans qu'il y ait un arbitrage carré, avec un bilan coût /avantage.

Il y aurait une sorte de pénurie malgré tout, qu'on ne sait pas évaluer et qui se traduit par le fait que certains choix sont faits, soit du côté des recherches que l'on fait ou que l'on ne fait pas, soit du côté des recherches que l'on fait ou non de manière indépendante.

Est ce que le fait qu'un certain nombre de domaines de recherche, notamment parmi les domaines nouveaux, s'engagent d'emblée et presque complètement sur le régime des contrats avec l'industrie, ne compromet pas la capacité à faire des recherches avec de l'avance sur la demande ?

Si une grande partie de la recherche se fait sur contrat, ça veut dire que nous apprenons à répondre à des demandes immédiates mais nous n'apprenons pas forcément à constituer un capital de connaissances, utilisables dans 10 ou 15 ans, quand la demande aura changé.

JC: C'est une question très large qui est de savoir sur quel critère une nation comme la notre engage, sur les fonds publics, le financement scientifique ? Pour quoi faire, qu'est ce que la recherche et à quoi doit elle servir ?

Si l'on regarde l'évolution de la recherche en France on peut dire que globalement, l'essor essentiel de la recherche scientifique a eu lieu dans les années 60. C'est à dire la période du Général de Gaulle.

L'objectif à ce moment-là est simple: la recherche est un outil d'indépendance nationale.

Pour ce faire on développe à la fois la recherche fondamentale, la recherche appliquée avec des contrats d'entreprise et aussi la recherche nucléaire - civil et militaire.

L'infléchissement du développement scientifique a lieu en 1971-72. Dans ces années, l'objectif est plus européen, plus international. Les monopoles sont plus multinationaux, leurs décisions pèsent sur la France. On assiste à un fléchissement de l'effort scientifique public.

En 1981, c'est à nouveau une période d'essor scientifique parce que le gouvernement socialiste est profondément imprégné par sa conception de l'intelligence française. Les bases de la recherche sont à ce moment définies non plus sur l'objectif d'indépendance nationale mais sur l'idée que la recherche doit servir à la production de richesses immédiates et aussi à l'acquisition de connaissances.

Aujourd'hui on est "boîteux dans tous les sens".

D'abord, on est "boîteux de l'intérieur", compte tenu de ce que l'on a décrit sur la pyramide des âges, l'organisation du travail et parce qu'on est un peu en perte de vitesse avec un recrutement de passage.

En même temps, les projets gouvernementaux sont à la fois flous et cadrés dans une nation dont les objectifs ne sont plus l'indépendance nationale - on est dans l'Europe - une nation qui n'est même plus indépendante tout court parce qu'elle est de plus en plus vassalisée par rapport à l'Allemagne.

C'est dans ce cadre que la recherche et le CNRS vont se situer.

La recherche ne se calque plus sur des ambitions mais sur l'utilisation de cet outil par les monopoles, avec des contrats de toute nature.

On marche à la demande alors qu'avant on marchait pour l'avenir. C'est un peu caricatural mais je crois que c'est la situation d'aujourd'hui.

AK: Je suis d'accord avec ce que tu dis jusqu'en 1980.

Il me semble qu'à partir des années 80 on

assiste à une vision plus utilitariste de la recherche.

Il s'agit d'avoir à la fois une veille scientifique, et de mettre le maximum du potentiel de la recherche à la disposition des entreprises.

Le problème de la nationalité me semble un peu secondaire. Je ne suis pas du tout convaincu qu'il faille poser le problème en terme de vassalisation des français par rapport à l'Allemagne en particulier. On ne raisonne plus dans des cadres nationaux.

Depuis 1985, on part du constat qu'il y a un développement insuffisant de la recherche dans les entreprises, qui risque de mettre en péril leur compétitivité. Parallèlement, le potentiel public de recherche peut être utilisé à un coût assez faible, pour les entreprises et aussi au service de l'Etat.

Par exemple, le dernier appel d'offres du Ministère du Travail montre un changement de la fonction du chercheur. Jusqu'à présent on pensait la recherche comme une accumulation de connaissances qui pouvaient, éventuellement, être utilisées par les politiques. L'appel d'offres nous demande de trouver des solutions à des problèmes politiques, tel que le partage du travail. Il s'agit bien d'une vision instrumentalisée de la recherche.

Nos salaires vont être facturés; petit à petit, il y a déplacement du financement vers le privé, sans que pour autant les emplois soient déplacés eux mêmes vers le privé.

Nous continuons à raisonner, dans le fonctionnement des labos, dans la manière dont nous construisons nos projets de recherche, au moment de l'évaluation par le Comité National par exemple, comme si nous étions indépendants et comme si nous n'étions pas structurés par l'aval.

En réalité, le travail quotidien est structuré par l'aval.

On le retrouve sur l'emploi. Pourquoi n'y aurait-il pas des emplois précaires puisque l'aval a besoin de cela.

En fait, la manière dont nous fonctionnons ne correspond pas à la manière dont nous pensons la recherche. Nous essayons de maintenir la

recherche telle que nous la voulons tout en continuant à soumissionner à tout va pour des contrats - parce qu'on nous a coupé une partie des vivres - et à nous organiser au niveau européen.

AT: Effectivement, il y a une espèce de contradiction entre cette logique économique à laquelle on est de plus en plus soumis, et une certaine logique de spécialisation et de science pour la science qui joue notamment dans la rationalisation des critères de recrutement.

A l'INSERM, il y a de plus en plus de contrats avec l'industrie pharmaceutique. Si un thème de recherche n'entre pas dans cette logique-là, il a très peu de chance de se développer.

C'est ce que l'on constate dans le champ de recherche santé et travail où les équipes peuvent difficilement garder une indépendance et une garantie de pouvoir présenter des résultats si elles se font financer par l'industrie - le problème s'est d'ailleurs posé de façon aiguë pour un chercheur de l'INRS licencié l'année dernière pour avoir publié des résultats.

Par contre, le seul critère avancé pour préparer un candidat au recrutement chercheur est "l'excellence", c'est à dire les publications dans les revues prestigieuses.

De manière sous-jacente, l'excellence recouvre une hiérarchie des disciplines.

Cette logique de surspécialisation fait que les moyens publics sont donnés essentiellement en fonction de la hiérarchie des disciplines sans qu'il y ait de réflexion sur les besoins de la société.

La précarité elle, rentre par les 2 côtés.

A la fois le pilotage par l'économique et à la fois les critères de valorisation et de développement sur la spécialisation dans des champs de recherches survalorisés par rapport aux autres.

Par exemple, sur les thèmes de recherche choisis par l'aval et faisant l'objet de contrats de 2 ans, il n'est pas possible de garantir l'emploi au delà de la durée du contrat.

Pour les thèmes de recherche situés hors des thèmes dominants, c'est l'accès au recrutement

qui est impossible. Je pense en particulier à une équipe CNRS de toxicologie qui aborde des pistes nouvelles en matière de cancérogenèse. Elle n'a jamais réussi à obtenir un recrutement et donc, le travail est fait par des thésards et des enseignants.

JL: Je pense qu'il est possible de quantifier les moyens qu'il faut mettre en oeuvre pour faire de la recherche.

Tout dépend du système politique et économique dans lequel on évolue. Les solutions adaptées à un système de société sont différentes dans un autre système de société.

La réponse que l'on peut donner est fonction du type de société que l'on souhaite : par exemple, une recherche pour l'homme et donc pour la satisfaction de ses besoins sociaux et culturels.

C'est une opinion qui paraît idéaliste mais pour l'instant les individus sont dépossédés de ce qui leur appartient en propre, et en particulier la recherche.

La démarche d'enrichir les connaissances a toujours existé, quelle que soit la société. Il y a eu des boums. Aujourd'hui on est en train de vivre un super boum par la suraccumulation des connaissances.

Je suis stupéfait de la masse de connaissances qu'on a accumulées et qu'on est incapable de digérer ou de gérer tout court. Les retombées immédiates c'est par exemple la transformation radicale de l'outil de production avec la part de plus en plus faible du travail manuel et le développement de la robotique.

Comment ceux qui participent aux découvertes vivent-ils tout ça ?

A t'on les moyens de bien cerner notre identité et nos responsabilités en prenant le recul nécessaire ?

Il me semble que les gens qui travaillent dans la recherche sont en mesure de donner des éléments permettant de faire les meilleurs choix et défendre ainsi la recherche.

De ce point de vue, je serais partisan de diminuer l'effort de recherche dans certains secteurs pour développer des recherches répondant davantage à des besoins sociaux. Le problème étant de se poser les bonnes

questions.

JA: Ordinairement pour quantifier les moyens nécessaires, on fait référence au Produit Intérieur Brut et puis on compare avec ce que font les autres pays.

C'est assez objectif. D'un côté la richesse produite, de l'autre le pourcentage prélevé.

Ce pourcentage fluctue. Il est plutôt en baisse en ce moment, il s'éloigne de plus en plus de la vieille revendication des 3% du PIB.

A l'intérieur de l'enveloppe les priorités évoluent. Le militaire fait aussi partie de l'enveloppe !

Il y a aussi une part qui n'existe pas. C'est le crédit impôt recherche, qui fait partie de l'enveloppe et qui n'est pas du tout utilisé pour la recherche.

Ce qui est préconisé pour la recherche dans le Traité de Maastricht, c'est que dans tous les pays de L'Union Européenne, toutes les entreprises développent la recherche-développement et, que tous les organismes de recherche contribuent à faire en sorte que les entreprises soient les plus compétitives possibles au plan international.

Pour ça, il faut développer des recherches sur l'amélioration de la productivité, sur l'amélioration des processus de production. Si elles aboutissent, cela va se traduire par une diminution globale du nombre d'emplois.

Il y a 10 ans on parlait de la recherche comme un moyen pour sortir de la crise. En fait ça serait un moyen pour l'accélérer.

Ce qui a fait dire à quelqu'un de mon labo: puisqu'on est capable de diminuer les emplois dans les entreprises, c'est qu'on est utile. Donc, il faut renvoyer l'ascenseur ! C'est à dire il faut créer plus d'emploi dans la recherche puisque son rôle est positif.

Je suis surpris de voir comment travaille le Comité National pour la création ou le renouvellement des labos.

On évalue la qualité scientifique sur les critères d'excellence, les publications. On regarde qui va être le directeur, son passé scientifique.

A aucun moment on évalue combien de

chercheurs, d'ingénieurs et de techniciens il va falloir pour travailler sur le sujet. Les hommes ne sont jamais pris en compte. C'est celui qui crée le labo qui devra se débrouiller.

Un autre aspect concerne les contrats passés avec les collectivités locales qui acceptent de financer une partie d'un projet de recherche sans vouloir se substituer à l'Etat.

Pour acheter du matériel scientifique, une machine RMN par exemple, des labos se groupent pour obtenir un financement par les régions.

Une fois le financement obtenu, bien souvent il n'y a pas d'ingénieur pour faire marcher la machine. Au début il peut y avoir un thésard qui s'en sert, mais quand il s'en va au bout de 3 ans, il n'y a personne pour assurer la formation d'un autre utilisateur. Bien souvent ces matériels sont utilisés à 20% de leurs capacités parce qu'on n'a pas prévu de créer le poste qui doit aller avec la machine. C'est du gaspillage !

La politique des contrats n'est pas forcément un gage d'efficacité scientifique.

JL: On ne peut pas réfléchir à l'emploi sans le mettre en rapport avec ce que le dernier numéro du Journal du CNRS appelle "la nouvelle donne" du CNRS et de l'Université.

C'est à dire: un démantèlement du CNRS actuel par transformation des structures.

Aujourd'hui, les présidents d'université négocient l'application du rapport Gross.

La façon dont les gens pratiquent leur métier est directement liée à toutes ces péripéties économique-politiques.

A la limite, puisque l'efficacité des entreprises passe par une recherche développée, et pour une bonne partie, à leur service, pourquoi ne revendiquerait-on pas un développement de l'emploi à la mesure de cette efficacité et donc un renforcement du CNRS, plus de postes et plus de crédits ?

En quelque sorte, dire au patronat français: ne démantelez pas l'outil qui vous permet de faire quelques bénéfiques.

JC: Ce qui est inscrit aujourd'hui dans l'évolution du CNRS, c'est surtout la

transformation de la structure de l'emploi. Il n'y a pas forcément baisse du nombre des emplois.

D'un côté il y a les fonctionnaires, les seniors, qui assurent la continuité de l'enseignement ou du travail scientifique dans le laboratoire, et de l'autre, il y a les fourmis travailleuses qui passent.

Pour les ITA ce système commence aussi à s'implanter avec les CES. A Grenoble ils représentent 6% de l'effectif. L'objectif politique du gouvernement Rocard - l'inventeur de la formule - c'était 10% pour le CNRS.

Dans le Traité de Maastricht c'est aussi la diminution du nombre d'emplois publics qui est prévue et, si l'on empile les 2 objectifs cela implique qu'il n'y ait plus de statut mais des personnels précaires embauchés au fil des contrats.

Aubert notre nouveau DG que l'on connaît bien à Grenoble est tout à fait partisan de ce système. Il pense qu'il faut recruter du personnel pour le temps du contrat. Il faut passer des contrats avec les entreprises qui, elles, recrutent le personnel.

C'est ce qu'il a fait dans mon labo à propos d'une étude d'un scanner RMN avec la Thomson où du personnel a été embauché pour 6 mois.

JA: Il y a un modèle disponible pour ce type de fonctionnement: c'est les Etats Unis.

Avec une différence quand même c'est que là-bas les gens sur contrats sont bien payés. Ici on les paie avec un lance-pierre. Ce qui est un double scandale.

Un autre aspect c'est celui des chercheurs étrangers. Autrefois j'avais quelques réticences à leur propos mais je me suis aperçu que c'est très enrichissant de mélanger des gens qui viennent d'horizons différents. Les possibilités d'accueil sont tellement faibles que je connais des gens très brillants, qui voudraient rester, et qui sont obligés de partir aux USA où on leur fait un pont d'or parce que nous, on a même pas les moyens de les payer.

AK: Quand on a lancé l'idée du questionnaire on l'a fait avec l'idée de quantifier les besoins.

On s'est aperçu qu'on ne pouvait quantifier qu'en fonction de ce qu'on était en train de construire et des emplois qu'il faudrait pour le faire.

C'est vrai que dans un certain sens le travail se fait avec les gens qui sont dans un labo, plus une sorte d'armée de réserve que sont les thésards, qui permettent une certaine de flexibilité.

Quand je suis entrée au CNRS on ne ressentait pas la charge de travail comme maintenant pourtant on faisait aussi avec les emplois qu'on avait.

J'ai commencé, comme beaucoup, comme vacataire, le labo a cherché des contrats pour essayer d'intégrer les gens mais on ne ressentait pas cette surcharge.

Pourtant on a beaucoup plus de moyens maintenant. Autrefois, quand on exploitait une enquête il fallait un an pour faire ce qu'on fait aujourd'hui en une semaine. On a des ordinateurs puissants, des logiciels très faciles à manier.

Alors pourquoi cette surcharge ?

C'est vrai qu'on est de plus en plus sollicités. Il y a une demande de recherche plus importante qu'avant. La contrepartie c'est qu'il n'y a plus le temps d'accumuler. La recherche fondamentale et la recherche finalisée ne s'opposent pas à condition qu'il y ait accumulation des connaissances. Pour accumuler il faut une certaine permanence, pouvoir prendre un peu de distance. Il y a, de plus, une sorte de frénésie à s'insérer partout, dans une communauté de plus en plus large.

Les emplois déterminent la recherche mais en même temps nous ne maîtrisons pas suffisamment la manière dont nous développons la recherche.

SV: Ne faudrait-il pas trouver dans le syndicat, une forme de capacité d'utopie sur ces questions là.

On voit dans les questionnaires proliférer toute une série de questions qui sont des enjeux revendicatifs quotidiens, locaux, importants, sur lesquels il faut persister à être présent et

sur lesquels il faut se donner une capacité de rassembler et d'unifier.

Partout où il peut y avoir un enjeu d'emploi, en terme budgétaire, de stabilisation de quelqu'un ou de remplacement de quelqu'un qui part à la retraite, il faut que l'on puisse avoir un argumentaire nous permettant de ne pas laisser faire. C'est en quelque sorte le traditionnel syndical.

Il y a un deuxième versant, plus utopique, plus subversif mais pas fou du tout et au fond parfaitement de bon sens par rapport au fonctionnement de la société actuelle qui serait de dire: pourquoi ne pas se poser la question d'une recherche qui fonctionnerait avec des effectifs triples de ceux d'aujourd'hui ?

Je suis très frappé de la tonalité un peu différente des réponses aux deux questions "donnez nous des conséquences des diminutions d'effectifs" d'une part et "que feriez vous si subitement il y avait des recrutements" d'autre part.

Quand on commence à dire aux gens: et si il y avait des recrutements ? - ce qui est une logique dans laquelle ils ne s'inscrivent plus depuis longtemps - on leur ouvre une petite porte d' utopie. Ils découvrent subitement une profusion de choses sur les possibilités de changer la qualité de leur vie au travail, de changer les rapports entre eux, de changer les perspectives des équipes, d'oser penser à un certain nombre de programmes de recherches.

On n'attend pas forcément d'un syndicat qu'il fasse rêver les agents - quoique ça ne serait pas une mauvaise mission - mais je pense qu'il faudrait trouver des modes d'action qui permettent de poser cette question-là.

C'est un même manque d'utopie qui exerce des effets très néfastes dans la vie des entreprises.

Je travaille sur les questions de conditions et d'organisation du travail et je peux témoigner du fait que cette logique, peu ou prou admise par tous, de la réduction des effectifs dans les entreprises, créé une atmosphère de hâte, d'urgence perpétuelle - probablement aussi dans la manière dont l'entreprise fait appel à la recherche - une sorte de démultiplication des

objectifs à court terme, des débats bâclés, des décisions sans vision à long terme, de la fatigue, des heures de travail excédentaires pour toute une série de personnes notamment dans l'encadrement, etc.

La recherche ne devrait elle pas avoir à la fois cette mission d'être en avance sur la société par ses préoccupations et d'être en avance aussi par une manière de critiquer un certain nombre de fonctionnements.

Dans les organismes de recherche il faudrait retrouver une certaine forme de qualité de la vie au travail sans laquelle il n'est pas de bonne création, pas de bonne production, pas de bonne vie en société.

AK: C'est vrai que le syndicat devrait davantage proposer des utopies. Il faudrait quand même qu'elles paraissent réalisables.

Nous avons beaucoup intégré l'impossibilité de recruter à long terme et cela conditionne une grande partie des travaux réalisés.

Former un jeune chercheur c'est un investissement collectif de très long terme et bien souvent, nous ne le faisons plus parce que nous avons collectivement entériné le fait que nous ne pourrions pas le recruter.

Les jeunes qui viennent dans le labo pensent eux aussi qu'ils n'ont aucun espoir de rentrer au CNRS.

La conjonction des deux fait qu'on se limite d'emblée. On fait du "petit" qui nous intéresse beaucoup mais qui n'est pas ce qui nous fait "courir" fondamentalement, c'est à dire la recherche de long terme et la production de nouvelles connaissances.

SV: Il y a une intervention dans l'enquête qui parle de cette espèce de boucle infernale - on n'a pas les moyens, donc on demande moins et avec moins d'énergie - une sorte de consensus qui finit par s'établir autour de la stagnation.

JC: Je suis parfaitement conscient qu'on a succombé à la dictature du consensus et de la déréglementation des consciences.

Pour l'instant je refuse de me mettre dans le "on". C'est peut être prétentieux mais je considère que je me bats encore. Pour moi le

consensus ce n'est pas l'aboutissement d'un débat démocratique mais ce qui empêche le débat, c'est à dire: faire en sorte que l'ensemble accepte l'idée du "chef".

Les 2 situations que décrit Annick se confortent l'une l'autre, un peu comme si le fait que le jeune ne demande rien permettait d'éviter d'avoir à se battre. Une rencontre négative qui provoque le repli sur soi, le manque de dynamisme y compris dans l'activité syndicale.

Le syndicat baigne dans ce danger permanent de l'activité individuelle qui domine.

Il est indispensable d'intégrer les jeunes dans notre activité syndicale.

Nous, les plus anciens, sommes porteurs du résultat de notre activité collective, nous transmettons le CNRS que nous avons fait mais le CNRS de demain sera de la responsabilité des jeunes.

L'idée d'avoir des propositions subversives qui contiendraient une grande part d'utopie me plaît beaucoup, mais je ne sais pas comment faire pour être utopique. Je commence peut-être à couler dans le bain où je refuse d'aller.

JA: Je vous trouve bien pessimistes !

C'est peut être à cause de ce qui s'est passé à Bordeaux ces derniers mois. A la manifestation nationale du 8 février on était 45 de Bordeaux dont 30 thésards.

Quand je les écoute parler, je retrouve les débats que j'ai connus lorsque j'ai adhéré au SNTRS en 1970. Déjà, à l'époque, on se battait pour défendre la recherche fondamentale.

C'est sur la conception de leur métier de chercheur qu'ils interviennent. Ils considèrent que la mission du CNRS et de l'université c'est de faire la recherche fondamentale. Cela implique de leur laisser le plus de liberté d'investigation possible, pour les mettre dans les meilleures conditions pour faire leurs recherches.

Jean disait qu'il n'était pas hostile à ce qu'on oriente son labo sur des problèmes de société. D'accord, mais il ne faut pas demander tout à tout le monde !

On ne peut pas demander à un chercheur

fondamentaliste de faire 10% de fondamental, puis 30% d'appliqué, puis 20% de développement et puis de faire aussi de la gestion.

La carence dans ce pays c'est quand même que les industriels refusent d'investir dans la recherche appliquée et de développement.

Ils veulent tout faire faire à l'Etat. Ils sont libéraux à condition que l'Etat paye pour eux, supprime leurs charges et prenne tous les risques.

Il me semble qu'en Allemagne les recherches de transfert sont mieux prises en compte par les industriels.

Une revendication forte c'était de donner aux chercheurs les moyens pour qu'ils puissent faire leur travail -leur métier de chercheur - dans des conditions normales.

Aujourd'hui les conditions ne sont pas normales. Par exemple, je travaille dans un labo de neurobiologie et pour avoir du fric on travaille sur la prostate parce qu'il y a de l'argent sur ce sujet. Au delà de l'anecdote, voilà où mène la politique des contrats !

Un autre exemple, celui du SIDA où il y a pas mal d'argent.

Tout ce qu'on savait faire pour lutter contre ce type de maladie a été fait. Toutes les connaissances accumulées jusqu'à présent ont été appliquées et ça n'a pas marché parce qu'on n'a pas les connaissances qu'il faut.

La seule manière de s'en sortir c'est de faire de la recherche fondamentale tous azimuts pour produire les connaissances qui nous permettront peut-être de comprendre cette maladie. C'est ce que disent tous les gens qui travaillent là dessus.

AT: Il y a aussi un scandale dans l'utilisation des crédits de recherche sur le SIDA ou le cancer.

Qu'il y ait des besoins de recherche sur des problèmes de santé pour lesquels on n'a pas trouvé de solution, c'est indéniable, mais le SIDA n'est pas le seul champ de recherche sur la santé et peut-être n'est-il pas forcément le plus prioritaire.

Si on prend le paludisme, il y a 1 milliard d'hommes qui vivent dans les zones impaludées. C'est quand même beaucoup plus

que l'épidémie de SIDA.

Pour le cancer c'est la même chose. C'est l'absence quasi totale de recherches sur ce qui est en amont du cancer, sur les procédés, produits et tout ce qui concerne la cancérogenèse. En France les 2 seules équipes de toxicologie sur le cancer n'ont plus de moyens. Il y en a une qui s'est transformée en unité de documentation et l'autre qui va disparaître parce que le chercheur est à la retraite.

Quand Serge parle d'utopie moi j'ai envie de dire qu'il y a énormément de besoins au niveau de la société qui sont des besoins de recherche fondamentale, même si d'une certaine façon, ils sont finalisés.

C'est dans l'articulation des besoins et de l'emploi, dans la qualité du type de recherche à entreprendre, que ce soit dans des domaines de sciences physiques, biologiques ou dans les besoins d'organisation de la société que l'on peut avancer.

Pour reprendre l'exemple du SIDA, il y a un secteur sur lequel il y a très peu de choses effectuées: c'est celui de l'organisation des soins, la connaissance des filières de soin pour une meilleure prise en charge des malades.

Sur d'autres maladies transmissibles, comme la tuberculose où l'on connaît le traitement, les facteurs de risque, où l'on maîtrise tout, on constate une recrudescence dans certains endroits et une inadéquation de nos structures de soins par rapport aux gens atteints.

Il y a des besoins d'analyse des fonctionnements sociaux afin que l'on puisse construire autre chose.

Ce sont des recherches qui demandent beaucoup de temps et de gens, une accumulation de connaissances qui supposent de sortir de la précarité institutionnalisée afin que les gens puissent avoir une mémoire et un capital d'expériences sur des questions comme celle là.

L'utopie je la vois plutôt dans le recensement des besoins de recherches. Ces besoins supposent la continuité de l'emploi des gens qui s'y consacrent.

JL: Je suis tout à fait partisan de faire des propositions qui dérangent.

Quand il y a eu la semaine de 40 h, quand on a supprimé le travail des enfants, c'était des véritables révolutions.

Aujourd'hui on s'est endormi.

Pourtant il n'est pas vrai que la société va pouvoir continuer avec un minimum de gens qui travaillent un maximum de temps et un maximum de gens qui ne travaillent plus.

L'emploi devrait être inscrit dans les droits de l'homme. Il faut mieux répartir les richesses et donner du travail à tout le monde.

Notre syndicat devrait faire des propositions qui aillent loin dans la diminution du temps de travail.

En ce qui concerne la recherche comme nécessité pour la société on peut avoir une attitude enthousiaste mais raisonnable - on ne peut pas être tous des égyptologues !

Aujourd'hui on découvre de bonnes choses parce qu'on se fixe des objectifs.

Historiquement, tous les grands bonds qui ont été fait en mathématiques l'on été sur l'impulsion de ceux qui étaient demandeurs de cet outil, comme les physiciens. C'est pareil pour la statistique. Les choses se développent parce qu'on exprime bien les besoins.

Je crois néanmoins qu'une certaine programmation est indispensable et personnellement je préfère qu'on s'occupe du cancer plutôt que du robot qui me portera le café demain matin.

JC: L'erreur fondamentale à ne pas commettre c'est de vouloir séparer les programmes. Il y a une interconnexion très importante entre toutes les connaissances.

L'interdisciplinarité n'est pas un slogan, c'est une réalité concrète. Toute découverte sera nécessairement précédée d'une recherche fondamentale.

Il ne faut pas tomber dans un pragmatisme qui consisterait à faire un coup de balancier entre le tout fondamental d'hier et le tout appliqué d'aujourd'hui. Les deux secteurs doivent subsister, l'appliqué se nourrit du fondamental.

Si tu fais de l'appliqué, tu vas choisir de limiter

l'application de tes connaissances à l'objectif. En même temps que tu limites le champ d'application de tes connaissances, tu induis un phénomène de limitation des connaissances de ceux qui travaillent avec toi et qui n'ont pas le même niveau de connaissances. Tu vas introduire une nouvelle base de jeunes avec un développement de connaissances limité par rapport à la cible et qui seront placés dans l'incapacité de réfléchir au delà du domaine où ils auront été formés.

Tu engendres le processus de disparition d'une recherche de haut niveau en France.

C'est pour cette raison que doivent coexister l'élévation du niveau des connaissances et leur application.

AK: Un sujet n'a pas été traité, ni dans les réponses au questionnaire, ni dans la discussion d'aujourd'hui, c'est la question de la durée du travail.

Quand on entend les débats dans d'autres structures de la CGT, la diminution du temps de travail est centrale et présentée comme solution au chômage.

J'admets que tout le monde ne soit pas investi de la même façon dans la recherche, que tout le monde ne fasse pas de la recherche un élément de sa vie. Je veux bien me battre pour 30h mais personnellement, je n'ai pas envie de travailler 30 heures.

Même si on obtenait les 30h je suis persuadée qu'une grosse proportion du personnel de la recherche continuera de faire 50 et 60h sans que ce soit de la surcharge de travail comme c'est le cas pour les cadres.

Chez nous, on ne peut pas lier la création d'emploi seulement à l'abaissement de la durée du travail.

Quand on pense aux créations d'emploi, c'est pour développer des recherches supplémentaires.

Ce n'est peut être pas vrai pour tous les métiers de la recherche mais c'est quand même significatif que ça ne ressorte nulle part dans l'enquête.

oooOOOooo