



Le PPCR pour les chercheurs

CNRS-INSERM
INRIA-IRD-INED
IRSTEA

Les organisations syndicales qui ont signé le PPCR se sont satisfaites de la création de la Hors Classe, mais elles ont fermé les yeux sur la disparition du grade de CR2 et ses conséquences.

Recrutement CRCN

Le grade de CR2 était de moins en moins attractif. Compte tenu de la réduction du nombre de postes aux concours, la durée du post-doc n'a cessé de s'allonger, de plus en plus de CR2 étaient recrutés au 6^e échelon du grade pour y rester bloqués pendant 4 années. Alors, qu'auparavant les 4 années de CR2 étaient prises en compte, ce qui faisait gagner 2 échelons au passage CR1, dans le courant des années 2000 le Ministère a réduit le reclassement à un seul échelon. En outre, beaucoup de CR2 subissaient à leur intégration une perte de salaire comparé à leur rémunération de contractuels. En conséquence, revaloriser le grade de CR2 devenait une nécessité pour préserver l'attractivité du concours. Pour ce faire, il fallait relever les indices des premiers échelons du grade de CR2, supprimer le 6^e échelon, raccourcir l'ancienneté requise pour les passages d'échelons, décompter les quatre années de CR2 lors du passage en CR1 par un reclassement direct au 6^e échelon du grade de CR1, de décompter pour les CR2, comme pour les maîtres de conférence, deux années d'ancienneté et non une correspondant aux trois années de contrat doctoral, d'accélérer le passage CR2-CR1 de quatre à deux ans lorsque la période de précarité était supérieure à 6 années y compris pour les années de thèse.

Ces propositions, le Ministère a refusé de les entendre. Contrairement aux autres ministères de la Fonction publique, il a fait le choix de ne discuter qu'avec les organisations syndicales dont les fédérations avaient approuvé le protocole PPCR. Les nouvelles grilles des chercheurs sont le résultat de ces tractations.

Le grade de CR2 permettait de recruter plus jeune (ou moins âgé) que celui de CR1. A l'Inserm, ou 60% des recrutements se faisaient en CR1, la durée moyenne du post-doc était en 2016 de 9,6 ans pour les CR1 et de 6,2 ans pour les CR2. Au CNRS, 70% des recrutements se faisaient en 2017 en CR2 avec un âge moyen de 32,7 ans et de 37,5 ans pour les CR1. Avec la disparition du grade de CR2, les candidats plus jeunes, donc avec des dossiers moins étoffés, vont se trouver de facto en compétition et défavorisés face à des candidats qui ont accumulé les post-doc, ou qui ont dirigé une équipe de recherche. Sans politique volontariste de recruter jeune de la part des Directions, les jurys retiendront les candidats les plus expérimentés. Ce serait un très mauvais coup porté aux femmes puisqu'elles sont d'autant plus défavorisées que le recrutement est éloigné du diplôme. Le recul continu de l'âge moyen au recrutement fragilise le métier de chercheur à plein temps. **Il est impératif pour que la profession reste attractive de recruter au plus près de la thèse tout en permettant à ceux qui galèrent depuis longtemps de devenir chercheur.** A cette fin nous proposons un système appliqué progressivement sur 5 ans pour atteindre 70% des recrutements de CRCN qui se feraient au plus tard 3 années après la thèse. Ce chiffre de 3 ans correspond aux pratiques des sections de maths, physique, chimie du comité national. Il n'y a aucune raison qu'elles ne s'étendent pas aux sections de l'InSB, de l'INEE, de SHS et des CSS de l'Inserm. Le financement sur appel à projets perpétue un important vivier de précaires, autour de 23% dans les organismes de recherche. Pour le SNTRS-CGT, le recrutement de jeunes scientifiques doit se concevoir en tarissant cette source de précarité par un abondement récurrent de la masse salariale des organismes. Ces derniers doivent augmenter significativement le nombre de postes aux concours pour recruter les personnels dont ils ont besoin pour assurer d'une façon pérenne toutes leurs missions.

CRCN-CRHC

La Hors classe doit être un grade de promotion pour tous les CRCN au dernier échelon du grade sauf avis contraire de l'instance scientifique. Mais ce passage ne sera pas automatique. Les modalités du passage à la HC sont cruciales. Et là nous sommes dans le flou.

Les Directions d'organisme sont tentées d'instiller des critères autres que la qualité scientifique au nom de l'excellence (productivité scientifique, Impact factor valorisation sociétale (brevet, etc..), enseignement, expertise auprès d'agence (ANR, HCERES, ANSES...).

Si les instances scientifiques privilégient « l'excellence » au détriment de l'ancienneté dans le grade, il est à craindre que ceci aboutisse à un blocage de carrière au dernier échelon du grade de CRHC, puisque cette hors classe n'a que 7 échelons. Les CR bloqués au dernier échelon de la hors classe et loin de la retraite candidateront pour la Direction de recherche. La hors Classe ne doit pas devenir une classe d'attente à la Direction de recherche. C'est ce qu'elle risque de devenir si les Directions d'organisme l'ouvrent après 2020 au recrutement, ce qu'elles ne sont pas obligées de faire.

Pour le SNTRS-CGT, même si la Hors classe est accessible à partir du 7^e échelon de CRCN après 4 ans d'ancienneté dans le grade, elle doit être réservée à ceux qui sont au dernier échelon de la classe normale. Le SNTRS-CGT demande qu'après 2020, afin d'empêcher un blocage de carrière que les CRCN dont l'activité scientifique a été évaluée positivement puissent accéder à la hors Classe après 5 ans d'ancienneté dans le 10^e échelon.

Si la hors classe constitue une revalorisation du corps des Chargés de recherche, elle est néanmoins insuffisante. La hors échelle lettre B est l'échelon terminal de la hors classe des Maîtres de conférence. Le SNTRS-CGT revendique son application à la hors classe des Chargés de recherche.

Directeurs de recherche

La réévaluation de la carrière des DR est minimaliste, se réduisant pour les DR2 au passage de la HEA à la HEB pour l'échelon terminal du grade. Ce qui fait que la grille des DR1 ne diffère de celle des DR2 que par la HEC de fin de grade. Pour le SNTRS-CGT, les grilles des DR doivent être revues.

Conclusion

Les grilles des chercheurs étaient inchangées depuis 1983, il n'était plus possible pour le pouvoir politique de les laisser telles quelles. La revalorisation s'est faite au moindre coût, elle est lourde de danger avec la suppression des CR2 pour l'avenir de la profession de chercheurs à plein temps.

Des recrutements de plus en plus tardifs, des rémunérations indiciaires et indemnitaires indignes des qualifications, une pression au travail sans cesse croissante, une technocratie et un dirigisme de plus en plus envahissants ! Quel avenir au métier de chercheur ?

C'est l'intervention des chercheurs qui déterminera l'avenir de leur métier!

<p>ADMINISTRATIFS CHERCHEURS INGENIEURS TECHNICIENS</p> <p>THESARDS REJOIGNEZ UN SYNDICAT <i>Intercatégoriel Indépendant Démocratique Unitaire</i></p>	<p>J'adhère au S.N.T.R.S-C.G.T</p> <p>NOM : _____ Prénom : _____</p> <p>Corps et grade : _____</p> <p>Adresse du labo ou service : _____</p> <p>Téléphone : _____ Fax: _____</p> <p>Courrier Electronique : _____</p>
<p>SNTRS-CGT 7, rue Guy Môquet 94801 VILLEJUIF Tél. 01 49 58 35 85 -Fax 01 49 58 35 33 -Mèl : sntrscgt@vjf.cnrs.fr web : http://sntrscgt.vjf.cnrs.fr</p>	