



En bref...

Numéro 385 du 1^{er} avril 2015

Contrat d'objectifs entre l'État et le CNRS : des objectifs de « compression » de l'emploi, quel avenir pour les ingénieurs et techniciens du CNRS ?

« les marges de manœuvre sont étroites, d'autant que la stabilité de la masse salariale ne peut actuellement se traduire que par la baisse des effectifs permanents ». Cette phrase résume l'étendu des dégâts : il est affirmé ici que nous allons vers une baisse des emplois permanents, sous entendu, les recrutements de précaires sur projets pourront se développer au détriment de l'emploi permanent. Un contrat d'objectif est censé définir les « objectifs » en termes de politique scientifique mais aussi en termes d'emploi, pour pouvoir répondre aux premiers.

Où sont ces objectifs d'emploi ? Le texte parle pudiquement « d'acuité » pour exposer la chute libre du nombre de départs à la retraite. Ils n'hésitent pas à parler de « variable d'ajustement » concernant les contractuels payés sur ressources propres, c'est à dire hors des crédits des projets. Ces embauches sont utilisées pour des postes indispensables au fonctionnement des services et laboratoires, leur nombre a été divisé par trois depuis 2010, il est d'ailleurs rappelé qu'il ne peut plus être « compressé ». Les auteurs du texte espèrent, que le nombre de personnels sortant de leur plein gré de l'organisme va se maintenir ! Il ne s'agit donc en rien d'un objectif pour l'avenir de l'organisme mais au mieux d'un constat d'impuissance. Ce constat a le mérite d'être clair, mais n'est-il pas là pour préparer les esprits à l'acceptation d'une dégradation de la situation qui conduirait à une acceptation de mutation en termes d'organisation et d'objectifs scientifiques ?

Les objectifs en terme d'organisation répondent à la baisse des effectifs :

- Les mutualisations avec les universités et la mise en place de plateformes communes en est une illustration : « ... le CNRS s'est orienté depuis janvier 2010 selon un axe stratégique déterminant : participer dans le cadre d'un partenariat équilibré avec les universités et les écoles à la structuration territoriale de la recherche... »
 - Les mutualisations et compressions de l'emploi au sein de l'organisme sous couvert de « rationalisation des procédures administratives » complète le tableau : « S'adapter aux nouvelles donnees de la recherche scientifique nécessite de décliner sa stratégie dans les domaines de la gestion et de l'optimisation des ressources », « Les mutualisations de tâches administratives inscrites dans le Plan d'action pour une organisation rénovée des fonctions support en donnent quelques exemples ».

Les personnels ingénieurs et techniciens sont déjà très impactés en terme de restructurations de services, de surcharge de travail, de perte d'intérêt pour le travail. En effet, travailler pour la recherche scientifique, signifie travailler en interface avec les chercheurs, comprendre le sens et les enjeux et non appartenir à un « pool » de personnels techniques éloignés de la finalité du travail. Cette organisation du travail, où les chercheurs et le personnel technique ne se connaissent plus, où la distance est source d'incompréhension, engendre une perte de la qualité et du sens du travail. La recherche a besoin de « coussu main » et non de « prêt à porter ». Cette organisation du travail débouchera sur l'externalisation de services entiers : une fois accepté que les techniciens de la recherche soient des prestataires de service via des plateformes, une fois que la distance aura anonymisé le service rendu, alors pourquoi ne pas l'externaliser en le finançant à partir de l'argent des projets ? Ce scénario est déjà à l'œuvre dans certains laboratoires, notamment pour des services tel que l'informatique. La volonté affichée dans le contrat d'objectifs de centrer l'organisme sur la valorisation, va aussi fortement impacter les personnels ingénieurs et techniciens, leur travail va se retrouver au cœur de cette logique, ceux qui n'auront pas le profil adapté risquent de se retrouver rapidement en difficulté professionnelle.

Ce contrat d'objectifs n'a pas d'ambition scientifique, un de ses principaux objectifs étant d'organiser le désengagement de l'État envers ses agents.