

<https://web.sntrscgt.fr/spip.php?article2395>

Adresse aux membres des sections et des CS sur la restructuration du corps des chargés de recherche

- ACTIVITE AU CNRS - INSTANCES NATIONALES CNRS - COMITE NATIONAL - CONSEIL SCIENTIFIQUE -
Date de mise en ligne : lundi 27 novembre 2017

Copyright © SNTRS-CGT - Tous droits réservés

Adresse aux membres des sections et des CS sur la restructuration du corps des chargés de recherche

Vous êtes élus dans les sections du CoNRS et vous aurez à l'ordre du jour des prochaines réunions des sections la question des promotions des chercheurs. Vous trouverez ci-dessous l'appréciation et les propositions de notre syndicat concernant l'évolution du corps des chargés de recherche.

La direction des ressources humaines a transmis à chaque président de section des données statistiques sur les corps de chargés de recherche (CR) évalués par la section. Les membres des sections sont donc à même d'évaluer le nombre de CR bloqués dans l'échelon terminal de leur grade ainsi que ceux proches de la retraite.

Recrutement des chargés de recherche (CR) dans le nouveau grade des CR classe normale (CRCN).

Les grades CR 2ème classe et 1ère classe (CR2 et CR1) sont fusionnés depuis le 1er septembre 2017. De fait le grade de CR2 disparaît, puisque le nouveau grade de CRCN est le quasi copié-collé du grade des CR1.

Avant de reclasser tous les CR2 et CR1 dans le nouveau grade des CRCN au premier septembre 2017, la direction du CNRS a organisé une dernière campagne de promotion de passage CR2 en CR1 à l'automne 2017 pour les collègues au dernier échelon du grade de CR2 depuis plus de 4 ans.

Analyse du SNTRS-CGT :

Ayant le même niveau de recrutement, les lauréats CR2 et CR1 ne différaient que par le nombre d'années d'exercice des métiers de la recherche. La suppression en 2005 de la limite d'âge au concours CR2 a eu pour conséquence l'augmentation de l'âge moyen au recrutement CR2 qui est passé de 2005 à 2016 de 30 ans à 32,8 ans. En parallèle, l'âge moyen au recrutement du grade de CR1 qui était autour de 36 ans en 2003-2005, est maintenant autour de 37,5 ans. La politique volontariste du CNRS de continuer à recruter 3 fois plus de CR2 que de CR1, a permis de freiner la dérive du recrutement de plus en plus tardif des chargé-e-s de recherche.

La comparaison avec à l'Inserm est à cet égard instructive : l'institut a depuis 2002 choisi d'inverser de la proportion en le faisant passer à 4 CR2 pour 6 CR1 recrutés ce qui fait que l'Inserm recrute ses chargé-e-s de recherche à des âges plus élevés que les autres EPST. A l'Inserm l'âge moyen au recrutement CR2 est passé de 30,7 ans en 2004 à plus de 34,5 ans actuellement. L'âge moyen au recrutement du grade de CR1 qui était autour de 36 ans en 2003-2010, n'a cessé de monter pour atteindre 39,5 ans.

L'augmentation de l'âge moyen au recrutement est la conséquence directe de la réduction du nombre de postes au concours. Si le grade de CR2 amortissait cette évolution, sa disparition ne pourra qu'accentuer le recrutement à un âge plus tardif des CR, puisqu'avec la fusion des deux grades, des chercheurs de niveaux d'expérience différents se retrouveront à concourir ensemble.

Le recrutement CRCN va donc correspondre au recrutement des ex CR1. Ce qui de facto désavantagera les candidats plus jeunes qui ont un CV moins fourni et les femmes qui doivent choisir entre CV et maternité.

Il est de la plus haute importance que le CNRS reste attractif pour les jeunes chercheurs.

Proposition du SNTRS-CGT

Pour que le métier de chercheurs à temps plein garde son attractivité, il est indispensable de recruter jeune, nous proposons de parvenir progressivement à recruter les CRCN dans les trois années au plus tard après la soutenance de la thèse.

Compte tenu de l'ancienneté postdoctorale et de l'âge moyen des lauréats au concours CR1, le SNTRS-CGT propose pour la campagne 2018 de maintenir 75% des recrutements de CRCN du CNRS ayant tout au plus 5 ans d'expérience de recherche après l'obtention de la thèse.

Passage CRCN-CRHC.

Est aussi créé depuis le 1er septembre un nouveau grade de promotion de chargés de recherche hors classe dont le dernier échelon est hors échelle A. Il deviendra grade de recrutement à partir de janvier 2021 suite au report d'un an des mesures salariales à compter de 2018. La direction du CNRS a donné le cadre budgétaire pour les trois années à venir : même nombre de promotions en CRHC que le nombre de postes « internes » au concours DR2. C'est-à-dire environ 235 passages CRCN en CRHC par an.

Analyse du SNTRS-CGT :

L'énorme blocage de carrière subi par les chargés de recherche a pour conséquence la démotivation de nombreux collègues. 32,4% des CR1 étaient au dernier échelon du grade au 31 décembre 2016. En 2019, l'effectif de CRHC sera d'environ 12% des chargés de recherche. Ce % est insuffisant pour résorber le verrou de fin de grade de CRCN et un nouveau verrou va se former au dernier chevron de CRHC.

Si le ministère a décalé à 2021 l'ouverture de la HC au recrutement, c'est pour permettre aux CR bloqués au dernier échelon de leur grade de bénéficier de cette HC. Ils étaient 1666 au CNRS à être bloqués au 9ème échelon de CR1 depuis 7 ans et plus. 408 avaient 60 ans ou plus, la plupart d'entre eux pourraient partir en retraite d'ici deux à trois ans. Cependant l'entrée tardive dans la carrière et son déroulé dans les corps dissuadent de nombreux CR de partir à 62 ans. En 2016, $\frac{3}{4}$ des chercheurs partis à la retraite l'ont fait à la limite d'âge (âge moyen 64,9 ans). A noter que le fait de repousser le transfert des 5 primes-points d'au moins un an va inciter les CR à partir plus tard, favoriser le passage en CRHC permettrait qu'ils partent dans de meilleures conditions donc plus tôt pour certains.

Propositions du SNTRS-CGT

Tous les CRCN au 10e échelon de plus de soixante ans doivent, sous réserve d'une évaluation positive de leur activité par les sections, passer en hors classe au titre des années 2017 et 2018. Vu le nombre modeste de CR de plus de 60 ans relativement au nombre total de CRCN, cela ne devrait pas constituer un obstacle pour leur passage à la hors classe dans les deux ans.

CRHC grade de recrutement :

L'ouverture de la hors classe au recrutement en 2020 n'est pas une obligation. Elle est laissée à l'appréciation des organismes.

Analyse du SNTRS-CGT

En plus d'augmenter la charge de travail des commissions, l'ouverture de la hors classe au recrutement va complexifier leur travail.

Les critères de recrutement ne peuvent pas être identiques à ceux de promotion. Il y a fort à parier que dans un contexte budgétaire contraint qui renforce la compétition, les critères de recrutement se substituent progressivement à ceux de promotion. Comme c'est le cas pour les critères de recrutement pour la promotion des agents IT.

Les CRCN qui exercent des fonctions de direction d'équipe et qui ne sont pas recrutés DR du fait du nombre insuffisant de postes postuleront à la Hors classe si celle-ci est ouverte au recrutement. On aura beau dire que CR et DR ne peuvent se confondre car correspondant à des fonctions différentes, les dossiers de recrutement à la HC seront tout naturellement ceux de qui exercent dans les faits des fonctions de directeur de recherche.

Proposition du SNTRS-CGT

La hors classe des chargés doit rester un grade de promotion et non de recrutement comme l'est là hors classe des maitres de conférences des universités.

Critères de promotion CRCN-CRHC

Les critères de promotion et les critères de changement de corps par concours ne peuvent être confondus. Le nombre de publications ne peut être le critère de référence pour la promotion, cela revient à privilégier la quantité au détriment de la qualité et de la pertinence des publications scientifiques. La promotion dans le grade de HC pour le

corps des chargés de recherche ne peut être conditionnée par aucun critère si ce n'est l'ancienneté et la qualité de l'activité scientifique analysée dans sa globalité.

Proposition du SNTRS-CGT

Le grade de CRCH doit permettre de lever le blocage de carrière en fin de grade CRCN hérité de celui du grade de CR1. Aussi, le corps des chargés a besoin d'un flux à la fois pour remplir le grade et offrir à tous les CR une réelle évolution de carrière dans le corps. Le SNTRS-CGT préconise d'ici 3 ans un effectif de 20% des CR dans le grade de CRHC.

La Hors classe n'ayant que 7 échelons doit être alimentée par des CR en haut de la grille de la classe normale. Sinon ils seront très vite bloqués au dernier chevron du 7ème échelon.

Un rapport d'activité complété de l'ensemble de la production scientifique doit être largement suffisant pour assurer la promotion à la Hors Classe.