

## D. Personnels

### Le Constat

La diminution drastique des crédits de base des laboratoires, des recrutements de chercheurs, d'enseignants-chercheurs (EC), d'ingénieurs et de personnels techniques sur postes pérennes, associée à des restructurations sauvages d'Organismes internationalement appréciés (CNRS, INSERM, INRA, INED etc.) asphyxient le monde de la recherche et mettent en péril l'avenir scientifique et culturel de la France.

Une des conséquences les plus graves est l'augmentation continue de la précarité : les emplois sur contrat court se multiplient par le recours devenu obligé au financement par projet, notamment avec l'ANR. On estime qu'actuellement environ 45 000 personnes travaillent dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche sur contrats précaires, soit environ un quart de l'ensemble du personnel. Dans certains laboratoires ils peuvent représenter 80% des membres (voir les résultats de l'enquête sur la précarité dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR) :

<http://sauvonslarecherche.fr/spip.php?article3068> et

<http://sauvonslarecherche.fr/spip.php?article3075>).

Si la précarité est dure à vivre pour ceux qui la subissent, car ils ne peuvent ni construire un projet professionnel cohérent ni se projeter dans l'avenir, elle est aussi très dommageable pour les laboratoires. Quand un CDD reste de quelques mois à 1, 2 ou 3 ans dans un laboratoire ou un service pour mettre au point, ou apprendre à maîtriser une nouvelle technique, un logiciel, un outil d'analyse, et qu'il/elle part ensuite, tout est à recommencer.

L'emploi précaire est destructeur des savoirs et savoir-faire accumulés des métiers de la Recherche. Le projet de loi sur la précarité dans l'ESR n'est pas un projet de résorption de la précarité. Il n'offrira un emploi stable qu'à une minorité de précaires, et une circulaire scandaleuse du ministère (12/01/2012) vise à exclure des catégories entières (dites A+) de cette loi.

Tout au long du processus de profondes transformations amorcé avec la loi LRU (Loi relative aux libertés et responsabilités des Universités), à aucun moment les personnels de l'ESR n'ont été sollicités pour une réflexion sur les conditions dans lesquelles ils exercent leurs métiers, sur l'évolution des pratiques concernant tant l'organisation que la division du travail. Cette importante réflexion ne peut provenir de soi-disant « managers ». Elle doit prendre sa source chez les travailleurs quotidiens de la Recherche (chercheurs, enseignants-chercheurs, techniciens et ingénieurs, doctorants). Elle doit être portée par les représentants des personnels de la Recherche et s'exprimer au niveau du CoNRS et du CNU.

La LRU suivie rapidement de la campagne des "investissements d'avenir", ont créé, sous couvert d'excellence et d'autonomie, des structures antidémocratiques instituant une compétition acharnée pour des financements réduits. De nouveaux modes de management ont été mis en place, qui renforcent l'arbitraire hiérarchique et l'autoritarisme. Ceci, joint à la responsabilisation individuelle de la tâche ou de la mission assignée est une des causes d'une grande souffrance au travail, dans un contexte où le niveau élevé de chômage est un frein à la mobilité volontaire.

La compétition « à tous crins », telle qu'elle a été instituée ces dernières années par les réformes de type managérial a des effets délétères conduisant et à la souffrance au travail, voire à la fraude<sup>20</sup>.

Sur la souffrance liée à la précarité dans l'ESR: voir l'article de l'Express « Ce suicide qui dénonce le recrutement universitaire »<sup>21</sup>

Suite à tous ces changements, chercheurs et (EC) sont surchargés de tâches administratives qui ne relèvent pas de leur métier. La pratique largement répandue des "présidents autonomes" de contournement incessant des instances démocratiques telles que le CA ou le CS oblige celles et ceux qui demeurent attachés à des pratiques de collégialité et de consultation de l'ensemble des personnels à de multiples participations à des comités *ad-hoc*, les écrasant encore un peu plus sous des tâches totalement étrangères à l'enseignement et à la recherche.

Ainsi, depuis 4 ans, les missions d'Enseignement Supérieur et de Recherche et les fondements de l'éthique scientifique et universitaire (liberté, collégialité, démocratie, service public...) sont ébranlés par la mise en concurrence permanente et généralisée. Les personnels de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche voient la destruction des coopérations construites de longue date, la bureaucratie endémique, la dégradation de leurs statuts et de leur conditions de travail.

---

20 Un journaliste aux Echos se fait le relais (septembre 2011) d'une étude publiée par le wall street journal, cet été: « *il s'écoule plusieurs mois, et parfois plusieurs années, entre la publication initiale et la décision de retrait de l'article frauduleux. Un délai particulièrement dangereux pour des médicaments dont l'efficacité a été majorée ou la toxicité passée sous silence par les auteurs de la publication* »(...) « *sur un total de 742 papiers retirés au cours des dernières années en biologie et en médecine, près de 72% étaient entachés d'erreurs peut-être involontaires, et environ 26% relevaient de fraudes caractérisées. Tous les journaux sont concernés par ces dérives, y compris les vedettes à forte notoriété* ». « *Ces revues sont, en principe, protégées par des comités de lecture. (...) « ce phénomène a pris une telle ampleur qu'un blog spécialisé ([Retraction Watch](#)) a vu le jour.*

21 [http://www.lexpress.fr/actualite/societe/ce-suicide-qui-denonce-le-recrutement-universitaire\\_977451.html](http://www.lexpress.fr/actualite/societe/ce-suicide-qui-denonce-le-recrutement-universitaire_977451.html)

## Les propositions de SLR

Elles sont basées sur des valeurs qui garantissent la créativité et le dynamisme nécessaires aux professions de l'ESR.

### *Confiance, respect et coopération*

Il faut restituer aux scientifiques le temps nécessaire à l'exercice de leur métier, ce temps qui est aujourd'hui davantage orienté vers la recherche de financements.

Il est nécessaire de restaurer la coopération en lieu et place de la « compétitivité », cette coopération doit être mise en place dans les laboratoires et dans les services.

Cela signifie aussi qu'il faut encourager la coopération du secteur public avec le secteur industriel, public ou privé, sur la base de l'avantage mutuel et dans le cadre d'une logique de service public prévalant.

Une évaluation critique doit permettre aux équipes et aux individus de s'épanouir, de progresser, de donner le meilleur d'eux-mêmes, de corriger ce qui doit l'être, de poursuivre dans un esprit d'émulation et de partage du savoir. L'évaluation par les pairs au sein d'instances paritaires et démocratiques, (comme elle a été pratiquée pendant des années par le CoNRS) est la seule et unique voie permettant de réaliser ces objectifs. Elle doit être appliquée aux ITA et aux BIATSS, en remplacement de l'évaluation hiérarchique actuelle.

### *Indépendance*

Une recherche de pointe ne peut se réaliser que s'il existe une garantie fondamentale de l'indépendance intellectuelle des travailleurs scientifiques vis-à-vis de toute pression étatique, idéologique, économique, ou hiérarchique. Cette indépendance est indispensable alors que la société a un grand besoin d'experts (médicaments, nucléaire, mathématiques financières, statistique...).

Recherche et Université doivent demeurer des services publics nationaux, gérés démocratiquement, en s'appuyant sur les éléments régionaux mais en gardant une cohérence et une visibilité nationale (défense de diplômes nationaux). Et être ainsi protégés de toute collusion avec les intérêts de «notables» locaux, qu'ils soient politiques ou économiques.

### *Reconnaissance*

Toutes les formations supérieures, des BTS-DUT aux masters, ainsi que le grade de Docteur doivent être reconnus dans les conventions collectives; ceci implique une définition des attributions au niveau de l'Union Européenne. Plus généralement, il faut revoir l'ensemble des équivalences et grades et leur relation avec les conventions collectives.

### *Statut et salaire*

**L'emploi public, stable et pérenne**, doit être la règle et elle doit s'appliquer à toutes les catégories de personnels et à tous les métiers. La recherche scientifique est une entreprise collective et plusieurs types de métiers y ont chacun leur place. Il en est de même pour les métiers de l'Enseignement Supérieur. Leur acquisition exige du temps et une stabilité du collectif de travail, notamment pour les emplois techniques.

Il faut dresser un bilan complet des précaires, faire un vrai recensement et avoir un plan pluriannuel de recrutement qui permette de résorber la précarité tout en continuant à recruter des jeunes.

***La précarité doit être strictement limitée*** et encadrée. Les contrats de recherche à durée déterminée doivent permettre aux jeunes docteurs de se présenter à un emploi dans la recherche (concours de la fonction publique ou entreprise).

***La mobilité fonctionnelle*** doit être facilitée par des passerelles entre différentes catégories de personnels (chercheurs, enseignants, techniciens, ingénieurs, etc.); de même, il faudra faciliter, pour tous, les mutations entre établissements et multiplier les possibilités de délégation et d'années sabbatiques. Il est important de sortir du système bureaucratique qui s'est imposé et qui empêche toute souplesse permettant une mobilité fonctionnelle réactive.

***Le service d'enseignement doit être diminué*** afin de permettre aux EC de consacrer suffisamment de temps à leurs travaux de recherche. Pour la même raison, il faut alléger le service des EC nouvellement recrutés pendant leurs trois premières années, et envisager la création de postes d'accueil à mi-temps pour les universitaires qui veulent consacrer plus de temps à leurs recherches.

Tout ceci implique la création des postes nécessaires à l'accomplissement des tâches d'enseignement.

De plus, il est indispensable de créer les postes administratifs et techniques dont la charge a été, au cours des années, subrepticement transférée aux EC, aux chercheurs, aux autres ITA, aux doctorants et aux précaires.

Un statut du doctorant doit être établi, indépendant du mode de financement, auquel seront associés les droits sociaux de tout contrat de travail : fiche de paye, droit au chômage, prise en compte pour la retraite, droit aux congés longs liés à la santé. Les congés de maternité et de longues maladies doivent donner droit à un report des dates limites de financement.

La rémunération doit être basée sur des critères de qualification acquise ou exercée, définis et discutés par l'ensemble des acteurs concernés. Ceci exclut la mise en concurrence des personnels et l'individualisation de leur rémunération, en particulier par des primes, qui fragilisent le travail d'équipe nécessaire pour l'avancée des connaissances.

Tous les personnels doivent bénéficier d'une formation continue au cours de leur carrière, et pouvoir acquérir de nouveaux diplômes.

### **Le cas des BIATSS**

A l'Université, les BIATSS, sont considérés parfois - non sans mépris - comme des "personnels d'appui" par des circulaires ministérielles ou universitaires. Les liens entre les EC et les BIATSS doivent être renforcés, accompagnant la reconnaissance de leurs rôles indispensables à l'Université, qu'il s'agisse des services de scolarité, des laboratoires ou des bibliothèques ou de tout autre service.

Dans les laboratoires, les ITA ne sont pas que du soutien à la recherche, une très grande partie d'entre eux y participe directement, notamment pour la partie méthodologique ou expérimentale. Il faut arriver à une double reconnaissance de ces personnels: 1. La reconnaissance de leur qualification par des carrières, une grille fondée sur des niveaux distincts de qualification, une progression etc. ; 2. La reconnaissance de leur apport et de leur complémentarité dans les travaux de recherches, par une participation systématique aux instances scientifiques, notamment dans l'évaluation des laboratoires. Comme cela a été mentionné (constat), la précarité nuit au développement de méthodes et techniques nouvelles qui ne peuvent s'appuyer que sur une stabilité dans le temps des personnes. Il est donc nécessaire d'avoir un corps de techniciens et d'ingénieurs stables, en nombre suffisant pour travailler.