

## Plénière du CoNRS 11 Juin 2014

### Exposé sur l'emploi scientifique abordé sous l'angle des personnels techniques et ingénieurs.

Josiane Tack, élue au conseil d'administration du CNRS

#### I- Introduction

Je voudrais ici parler plus précisément de l'emploi des ingénieurs et techniciens, (IT). En effet, l'emploi scientifique ne concerne pas seulement les chercheurs et les enseignants-chercheurs. Sans personnel technique à leur côté les chercheurs ne pourraient effectuer leurs travaux à moins de passer le plus clair de leur temps à assumer d'autres tâches que celles nécessaires à l'exercice de leur métier. Ceux qui seraient enclin à opposer les deux, font fausse route.

A travers la crise de l'emploi des IT, je voudrais aborder plus particulièrement les conséquences des politiques menées ces dernières années dans le cadre des restrictions du budget de l'Etat, en vue de réduire le déficit public mais aussi dans le cadre «du management de la recherche publique» en ce qui concerne plus particulièrement les personnels techniques compris au sens large.

#### II- Paysage de la recherche suite aux grands chamboulements des années 2005/2007 (recherche sur projet, RGPP...) qui d'ailleurs coïncide avec la LRU

La création de l'Agence Nationale de la Recherche, en 2005, a profondément modifié le paysage de la recherche publique durant ces dix dernières années, elle est devenue pour une grande partie une recherche sur projet. Les conséquences de ces nouvelles modalités d'attribution des fonds publics touchent tous les acteurs de la recherche y compris les personnels techniques. La recherche sur projet est l'élément central de l'explosion de la précarité dans notre milieu. Par ex., pour le CNRS le bilan social de 2006 note 2 495 CDD tous types de CDD confondus sur l'ensemble de l'année, le bilan social de 2012 mentionne avec le même périmètre 12 728 CDD. Ainsi plus de 30% des personnels sont précaires au CNRS en 2012.

Un autre élément majeur survenu en 2007 dans le management de la fonction publique s'appelle la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) qui depuis 2012 a été requalifiée en MAP (Modernisation de l'Action Publique). La doctrine consiste à dire pour l'ESR que les postes renouvelés dans les établissements correspondront aux seuls départs à la retraite. Un tel postulat nous conduit au tarissement des recrutements d'ici deux à trois ans. Les prévisions au CNRS en la matière sont de 220 départs à la retraite pour les chercheurs et 250 pour les IT en 2016. Le nombre de départs à la retraite deviendra bientôt trop faible pour permettre de dégager des postes sur la masse salariale correspondante. Ces départs ne serviront bientôt plus qu'à couvrir l'augmentation mécanique de la masse salariale due au glissement vieillesse technicité (en clair la progression des carrières des agents).

#### III- Réorganisation de la recherche vue du côté IT

##### 1- RGPP conduit aux restructurations de type mutualisation, plateforme et externalisation.

Il est important ici de parler de la façon dont est abordée l'organisation du travail pour le personnel technique du point de vue de la RGPP. Nous avons vu apparaître les notions de fonction de soutien à la recherche et celle de fonction support. Ainsi les personnels techniques se sont vus cloisonnés en deux groupes ceux dont le travail est en relation directe avec la recherche (les fonctions dites de

soutien) avec ceux dont les activités pourraient être exercées en dehors de la recherche (les fonctions dites de support). Ce découpage n'a rien d'innocent et il faut l'associer à la notion de cœur de métier qui est son corolaire. Dans une période de restriction budgétaire, l'étape suivante est tout ce qui n'est pas proche de la recherche peut être compressé, mutualisé ou externalisé... donc supprimé...

Cette idée d'externaliser tout ce qui n'est pas le cœur de métier n'est pas une idée neuve. Elle est en vogue dans les entreprises surtout par temps de crise. Sous couvert d'économie de postes (sous entendu de fonctionnaires) on sous-traite le travail fait jusqu'alors par les agents des établissements publics. L'externalisation contrairement à ce que l'on voudrait nous laisser croire coûte plus cher, car à travail égal, il faut compter le coût de la rétribution du capital, les sociétés de service ayant pour but de réaliser des profits. De plus, le service rendu ne sera jamais équivalent, le rajout d'une couche de « prestataires de service » contribue à la rigidité du système. Enfin, lorsqu'il y a perte de savoir faire il est très difficile de faire marche arrière. Il ne s'agit pas d'un système qui coûte moins cher à l'établissement, par contre il s'agit bien d'un système qui permet de réduire le nombre de fonctionnaires.

L'autre structuration qui a vu le jour dans nos laboratoires de recherche est la mise en place de plateformes techniques, qui emploient d'ailleurs nombre de personnels précaires, ces plateformes sont une réponse intermédiaire avant l'externalisation. Elles ont pour avantage, du point de vue comptable, de mutualiser les « moyens » humains mais mettent de la distance entre les chercheurs et le personnel technique. Ce qui peut créer des fractures importantes au niveau d'un même établissement entre les différents types de personnel. Les personnels techniques de ces plateformes risquent d'être perçus comme « des prestataires de service » d'autant plus que les services sont souvent facturés aux chercheurs avec en plus des risques possibles en terme de perte de sens du travail.

## **2- La mutualisation à plus grande échelle s'appelle fusion : fusion entre délégations au CNRS, fusion entre universités ...**

Ce type de restructuration des établissements, se fait à marche forcée dans une souffrance psychologique et dans le stress liés à l'incertitude de l'avenir à laquelle s'ajoute une surcharge de travail importante. Les exemples autour de nous ne manquent pas. Par ex. à Montpellier la fusion des universités Montpellier I et II, à Paris la fusion des délégations régionales Paris A et Thiais sur le campus de Villejuif, génèrent en vue de la mise en œuvre de la nouvelle structure unique un surcroit de travail. Sans parler de la Comue Paris/Saclay qui implique d'importantes restructurations également. Les agents impliqués ne peuvent plus gérer leur travail quotidien car le travail sur la réorganisation des services occupe beaucoup de leur temps. Un autre exemple de réorganisation et suppression de postes se trouve à l'INIST à Nancy, les agents de part la suppression des fonctions qu'ils occupaient sont dans l'incertitude pour leur avenir professionnel. Les restructurations entraînent aussi le départ par mutation volontaire des agents titulaires et augmentent ainsi mécaniquement le nombre de CDD qui viennent les remplacer, de plus il n'est pas rare que l'on demande aux titulaires restant de repostuler sur leur propre poste...

Il est clair à travers ces exemples, que les réorganisations de nos collectifs de travail sont très profondes et affectent les personnels à tous les niveaux et dans tous les établissements.

### **IV– Effets collatéraux de la pénurie de postes**

La pénurie de poste engendre des réorganisations mais aussi pour les agents en poste l'absence de concours externe signifie absence de promotion. Elle signifie aussi des possibilités de mobilités réduites car pour certains établissements les mobilités sont fonction du nombre de recrutements externes. La pénurie de poste entraîne d'autres dérives qui sont des recrutements de collègues sur diplômés, il n'est plus rare de voir recruter des personnes ayant un profil de chercheur pour des postes IT.

## **V- la précarité grandissante dans l'ESR**

La conjugaison des restructurations et de la recherche financée sur projet ont conduit les établissements à recruter de manière massive des CDD à travers les post-doctorants mais aussi des emplois techniques en soutien à la recherche sur projet. Les laboratoires et les délégations doivent embaucher des CDD (sur ressource d'État) pour pouvoir gérer de manière administrative les CDD recrutés sur ressource propre... On marche sur la tête, des CDD sont recrutés pour pouvoir gérer des CDD... De plus la précarité touche plus les IT que les chercheurs, dans les organismes 60% des CDD sont des IT. Le nombre excessif de personnels précaires ne se retrouvent pas que dans les laboratoires de recherche. Dans les universités il y a 32 000 CDD BIATS et 6 400 CDI. Un exemple extrême à l'université Lyon I : le personnel qui va être intégré à la future COMUE est constitué d'une équipe de 253 personnes, dont 215 sont précaires ! Ainsi les nouvelles structures administratives du mille-feuille se mettent en place à grand renfort de personnels précaires.

### **Pourquoi faut-il lutter contre la précarité?**

L'envers du décor est très sombre pour l'ensemble des acteurs de la recherche et de l'enseignement supérieur.

**1 déstabilisation des collectifs de travail:** Les précaires sont souvent de véritable intermittent de la recherche, qui pendant de nombreuses années sont ballotés de contrat en contrat pour faire exactement le même travail. La présence de CDD en masse dans les laboratoires de 30% à près de la moitié des effectifs dans certains laboratoires appartenant à l'INSB par ex., déstabilise complètement les collectifs de travail. Les précaires sont souvent dépendants de celui qui les a recruté et déconnectés complètement du reste des personnels techniques permanents du laboratoire. Les personnels statutaires sont affectés à des tâches d'intérêt collectif quand les CDD travaillent sur des projets de recherche très précis. Ainsi dans certains laboratoires la dérive est telle que le travail de recherche se trouve de fait attribué aux CDD sur projet et la gestion des tâches courantes et mutualisées se retrouve toutes concentrées sur les personnels statutaires. Rien de tel pour casser les collectifs de travail et créer des tensions entre les agents ayant des statuts différents.

**2- surcharge de travail:** Cette organisation de travail, ne casse pas seulement les collectifs, la gestion de personnels « de passage » est une véritable surcharge de travail au niveau logistique, informatique, gestion et administration pour les IT d'un laboratoire et mais aussi au niveau de l'administration des établissements.

**3- perte des savoirs et de savoir faire.** Nos métiers sont pour la plupart des métiers demandant une expertise importante. Le « turn-over » du personnel technique appauvrit la transmission des savoir-faire au sein des équipes. Les nouveaux doivent sans arrêt être formés, enfin quand il reste un permanent ou un CDD pour le faire...

### **Pourquoi il faut stabiliser les précaires?**

Lorsque nous revendiquons la stabilisation des personnels précaires, un des arguments des directions est de dire que tous les précaires ne sont pas suffisamment bons pour être recrutés .... Ce discours n'est pas acceptable, si les précaires ne font pas le travail pour lequel ils sont embauchés, ils ne seraient pas reconduits de contrats en contrats. Les CDD sur fonction pérenne doivent être titularisés. Beaucoup de contre vérité ont été dite lors de la mise en application de la loi Sauvadet. Cette loi déjà restrictive dans son champ d'application, s'est vue complètement massacrée par l'administration des organismes de recherche avec la complicité du ministère de l'ESR et du gouvernement. L'argument du ministère est « leurs contrats sont financés sur des ressources propres ils ne peuvent être intégrés dans la fonction publique... » alors qu'il suffirait de changer une ligne sur le budget du ministère pour régler le

problème, il suffirait d'avoir la volonté politique de le faire ! L'organisation de la recherche sur projet est- responsable de la précarité dans les organismes de recherche et les universités mais aussi responsable de sa non-résorption...

#### **VI- Tous les processus décrits jusqu'à présent entraînent une casse des collectifs de travail, un stress et un mal être très profond**

Les dossiers d'agents en difficulté ou en conflit dans le cadre de l'activité ne cessent d'augmenter. Les organisations syndicales ont de plus en plus d'agents qui demandent à être défendus. Maintenant ce ne sont pas seulement des personnes isolées qui sont en souffrance mais des groupes d'agents qui dénoncent des situations de conflit interne. Les problèmes de souffrance au travail ne sont pas non plus réservés aux IT, les chercheurs peuvent également en être victimes. Leur stress est aussi lié au non-remplacement des personnels techniques, les chercheurs voient leur charge de travail qui ne cesse d'augmenter tout comme les IT.

La norme de l'excellence, la course à l'argent à travers la recherche de financement sur projet mettent la pression à tous les niveaux de la recherche publique. Chacun transmettant aux personnes sous sa responsabilité hiérarchique le stress de ses propres échéances et fait porter aux autres, de manière consciente ou non, les contraintes de rentabilité sous couvert d'excellence. Nous sommes tous sous tension et certains le supportent moins bien que d'autres, certains en arrivent à commettre des actes irréparables.

**VII- Conclusion:** Nous devons prendre du recul sur ce qui nous arrive , le système proposé à l'ensemble de la société sous couvert de crise économique, n'est autre qu'une logique court-termiste qui touche tous les domaines économiques, la recherche et l'enseignement supérieur n'y échappent pas. Cette vision de la société à court terme nous plonge dans une course folle où règne l'urgence en maître. Nous travaillons à flux tendu: flux tendu des salariés précaires, flux tendu de la gestion du temps de travail. Nous ne traitons plus que les urgences, prendre du recul sur le travail à faire devient un luxe de plus en plus rare. Cette logique détruit les collectifs de travail, nous ne voyons plus l'autre comme un collègue avec qui le travail sur le long terme sera profitable à tous. L'épanouissement personnel dans le cadre de son travail devient une chimère. L'excellence, l'excellence..., nos dirigeants n'ont plus que ce mot à la bouche, où est passé le sens du travail bien fait et de qualité. Nous devons être solidaires, reconstruire des collectifs de travail qui vont dans le sens d'une recherche de qualité et sincère. Il faut un plan ambitieux de création de postes pour résorber la précarité et recruter pour l'avenir au sein des laboratoires et des services des universités et organismes.