

La précarité est la question la plus préoccupante dans cette crise de l'emploi scientifique et elle ne peut pas être dissociée des questions de budget et des questions d'organisation de l'ESR.

Nous n'allons pas aujourd'hui nous étaler sur les chiffres (voir présentation A Trautmann), mais nous voulons mener une réflexion sur le fait que la précarité est aussi une réalité qui prend corps au sein de chaque unité de recherche, de chaque équipe d'accueil, de chaque département universitaire et qu'elle est possible car, en plus de raisons politiques et budgétaires qui la favorise, peu de choses sont faites au niveau local pour l'enrayer.

## **1 Bilan chiffré précarité**

Il y a 50 000 agents contractuels dans l'ensemble des établissements de l'ESR. Sans compter les doctorants sans financement (60 % des doctorants en Sciences Humaines et Sociales par exemple) et sans compter les agents travaillant dans les organismes de recherche ou les universités mais qui sont embauchés par des sociétés privées (mais qui sont évidemment également en situation précaire).

Dans les EPST, les précaires représentent environ 30 % des effectifs en équivalent temps plein (ETP): 22 % à l'INRA, 29.4% au CNRS, 42 % à l'INSERM (agents en ETP).

Dans les Universités, ils représentent environ 25 % des effectifs en ETP:

- 29% du corps enseignant (28 000 agents) ;
- Pas de chiffres sur l'emploi contractuel des BIATOSS ;
- 5,7 millions d'heures d'enseignement assurées par des vacataires ou par des heures supplémentaires d'enseignant-chercheurs titulaires en 2007, soit l'équivalent de 29 687 postes de Maître de Conférence en terme de charge d'enseignement (192 heures par an)

Il est important de noter que ces agents précaires ne reçoivent pas de prime de précarité en fin de contrat et ne connaissent généralement pas d'avancement de carrière.

La précarité a toujours existé dans l'ESR mais a augmenté de façon alarmante au cours de la dernière décennie. Cette envolée de la précarité est la conséquence de la réduction des budgets propres des établissements, de la systématisation de la recherche par appel d'offre, de la réduction du nombre de postes ouverts aux concours et des possibilités d'avancement de carrière.

Cette situation engendre une concurrence exacerbée entre les personnels, le recours exagéré aux vacances d'enseignement, des contrats courts pour des tâches administratives et la multiplication de nombreuses autres formes d'emplois précaires pour combler le manque de personnel dans tous les métiers de l'ESR.

De nombreux témoignages révèlent une situation insupportable: travail gratuit (notamment en SHS, les thèses sont longues et se terminent souvent sur les allocations chômage, RSA ou sans ressources, en survivant grâce au conjoint, aux parents, au travail

au noir. Ce sont des situations courantes), pas de couverture sociale, harcèlement au travail, etc.

On assiste aussi aujourd'hui à l'émergence de nouveaux types de contrats totalement indécents et qui sont de la pure exploitation, mais que les personnels se voient contraints d'accepter plutôt que de rester sans ressources.

Exemple dernièrement: l'université de Pau qui propose un poste d'enseignant contractuel en histoire de l'art effectuant 192 etd annuel (charge d'un maître de conférences) pour un salaire d'environ 800€ par mois.

Aujourd'hui c'est l'occasion de dénoncer haut et fort ces contrats en CDD.

- pour les personnes employées sur ce type de contrat, c'est indigne. 800 euros c'est considéré comme en dessous du seuil de pauvreté en France. Et une personne qui effectue ce temps de service ne pourra jamais trouver un autre emploi pour compléter son salaire et vivre plus décemment.

- ce type de contrat constitue également un mépris radical de la profession, mépris de toute façon en constante augmentation ces dernières années.

Comment de tels contrats sont possibles? Conjonction de trois facteurs:

1) L'intérêt financier de l'employeur, qui est évident et qui devient prédominant dans un contexte politique et économique difficile, et qui pousse à recourir à ce type de contrat.

2) Un autre élément de contexte qui rend possible ce type d'emplois est la LRU, qui déréglemente et multiplie les montages douteux.

3) Et enfin, la motivation (ou plutôt le désespoir) des jeunes chercheurs. En effet, leur motivation n'est pas seulement gagner de l'argent mais ils se projettent dans un avenir, et donc dans des concours. Pour avoir une chance de réussir un concours, il faut avoir bon CV. Et pour le CV, les expériences d'enseignements à l'université, même dans des conditions sociales absolument lamentables, c'est toujours mieux qu'un travail alimentaires qui nous permettrait de gagner décemment notre vie.

La sécurité de l'emploi est évidemment importante pour les précaires, mais il est nécessaire de redire ici que la stabilité de l'emploi et les protections de l'emploi titulaire sont aussi des conditions nécessaires pour assurer une recherche et un enseignement de qualité.

## **2 Bilan chiffré postes disponibles**

Concernant l'emploi titulaire, on constate depuis plusieurs années une baisse de l'emploi scientifique : moins 1300 postes payés sur crédits d'État en 3 ans pour le seul CNRS. Des chiffres plus précis ont été données plus tôt.

Et on constate aussi une perte de 1500 à 2000 postes dans l'Enseignement Supérieur, compte-tenu des gels de postes effectués par les établissements.

Universités: 2318 postes de MC en 2006, 1732 en 2012, 1499 en 2013.

Et surtout, on dénoncent les mensonges de la part du Ministère sur les créations de postes.

Selon AEF: l'an dernier, plus de 400 postes ont été gelés dans les universités françaises.

Pour reprendre les propos du président de l'Université de Bordeaux Montaigne: *Les postes Fioraso sont devenus des postes virtuels, des postes cache-misère.*

### 3 Plan pluriannuel création de postes

Concernant les mesures à prendre, nous demandons d'abord la titularisation des personnes en contrats précaires sur des emplois permanents.

Et nous demandons également un plan pluriannuel de création d'au moins 5000 postes par an pendant 5 ans pour toutes les catégories de personnel (chercheurs, enseignants chercheurs, ITA, BIATOSS) dans les universités et les EPST.

En se basant sur le salaire d'un Maître de Conférence 1er échelon (50 000 euros par an), la création de ces 5 000 postes par an pendant 5 ans coûterait au maximum 250 M€ la première année et 1,25 Md€ la cinquième année, soit 3,75 Md€ sur 5 ans.

**ANR:** Nous tenons à comparer ce coût au budget dépensé chaque année par l'ANR pour la création de contrats à durée déterminée. Par exemple, l'ANR a consacré en 2009 56,2% de son budget, soit plus de 300 M€, au financement de 6578 CDD. Une réorientation du budget de l'ANR pourrait aider à la création des postes pérennes. A titre d'information, le budget de l'ANR pour l'année 2012 est de 760 M€.

**CIR:** Il est également important de souligner que le coût de ces créations de postes est nettement inférieur au budget du Crédit Impôt Recherche, qui n'est pas utilisé à bon escient et dont l'objectif initial n'est pas atteint.

Pourtant son budget est plus que conséquent : 5,3 Md€ d'argent public en 2012, soit le double du budget du CNRS, salaires et grandes infrastructures compris.

Une partie du CIR peut servir à financer la création de postes de titulaires : ponctionner seulement 1% de son montant permettrait la création de 1000 postes.

En plus, l'évaluation est quasiment absente du dispositif et il n'existe aucune contrainte en terme d'emploi territorial. Le CIR doit donc faire l'objet d'une évaluation afin de vérifier que les sommes versées aux entreprises ont bien été consacrées à des travaux de recherche. Nous demandons également que des mesures incitatives à l'emploi de doctorants et de docteurs dans les entreprises bénéficiant de ce type d'avantage soient prises.

**PES:** Le budget PES du seul CNRS permettrait de dégager près de 200 nouveaux postes budgétaires.

### 4 Sauvadet & Arrêt des dégraissages de CDD dans les EPST

Pour parler brièvement de la loi Sauvadet, cette loi devait à la base permettre à certains personnels non titulaires d'accéder à une situation plus stable, que ce soit par la transformation du CDD en CDI ou par la titularisation sur concours réservé. Mais des problèmes se posent dans l'application de cette loi et les organismes et les universités ne l'appliquent pas, ou peu, ou mal.

Ex INRA: seulement 10 postes (AI et IE) - 4 non pourvus!

Les agents éligibles à la titularisation par l'application de la loi Sauvadet ont été estimés

à 8400 dans les Universités et 1400 dans les EPST, sans moyens supplémentaires pour ces derniers.

Dans les fait: le bilan est nul (et même négatif en raison des gels de postes).

Les agents éligibles à la CDIisation doivent être CDIés sans contournement de la loi et quelle que soit leur catégorie. Par ailleurs, tous les agents éligibles à la titularisation doivent en être informés et des concours réservés doivent être ouverts en nombre suffisant pour permettre leur titularisation dans des conditions acceptables en terme de compétition.

Autre problème lié à Sauvadet:

Depuis 2 ou 3 ans, les organismes de recherche refusent désormais systématiquement tous les renouvellements de CDD d'agents ayant 3 à 6 ans d'ancienneté dans l'ESR, afin de se prémunir du risque d'avoir à transformer ces CDD en contrats pérennes.

Pourtant, ces circulaires n'ont aucune raison d'être. et la politique des établissements condamne les contractuels au chômage, à l'exil ou à la reconversion forcée. Les Directions Générales des EPST doivent donc retirer ces circulaires. Les agents qui possèdent un financement doivent pouvoir continuer à travailler et les EPST doivent leur établir un contrat équivalent à la durée de leur financement, dans la limite des 6 ans autorisés par la loi Le Pors.

## **5. La précarité: une réalité située et entérinée au niveau local**

La précarité est produite essentiellement par l'absence de postes de titulaires et par la création de figures contractuelles variées qui remplacent ces postes de titulaires.

En ce sens, la précarité n'est pas une question d'économie mais plutôt de possibilité de réguler le marché de l'emploi à tout moment en transformant la main d'œuvre en variable d'ajustement économique.

Cette transformation se met en place à travers la massification des CDD, les vacations, le travail gratuit au sein d'un système dans lequel le ministère n'est pas seul responsable. Les UMR font des CDD a gogo, les collègues recrutent des vacataires en masse, les collègues développent la recherche par projet en produisant des CDD à très court terme...

Malgré les raisons qui expliquent de telles actions de la part des collègues, nous sommes convaincus qu'il existe des marges de manœuvre au niveau local pour ne pas redoubler les effets produits par la politique gouvernementale.

Voici quelques actions possibles pour éviter que les effets des politiques de l'ESR se redoublent au niveau local:

- Les précaires sont souvent absents des instances de gouvernement des UMR, départements, etc. Il est donc nécessaire de les intégrer au sein de ces instances avec des élus des contractuels ou des associés sans contrat (message très fort à envoyer à ces personnes qui sont essentielles et très nombreuses dans l'ESR).

- Des commissions au niveau local (commissions précarité) peuvent être mises en place pour analyser les éléments qui participent à la production de la précarité dans chaque contexte local et proposer des solutions

- En biologie notamment, pour faire avancer une carrière, on monte plein de projets, et on recrute donc plein de postdocs et doctorants. Être plus responsable de ses personnes, être moins gourmand en projets et adapter la demande de projets aux possibilités réelles d'emploi pour ces personnes.

- L'absence de postes produit une surenchère dans les exigences demandées aux candidats (articles, livres...). Ces exigences ne participent pas du tout à un recrutement hétérogène en termes de type de population recruté : par exemple, surreprésentation des normaliens en SHS et des docteurs des universités parisiennes. Au final, les mieux lotis sont les plus recrutés. mais on peut mettre en œuvre de vrais dispositifs d'accompagnement pour augmenter les chances des moins bien lotis de réussir les concours: aide par une commission à la préparation de dossiers de candidature, aide à la publication, financement par les UMR ou les équipes des congrès, des frais de déplacement pour les auditions (difficile de se déplacer pour les auditions quand on gagne le SMIC) etc...