

**Solidaires**



**Bureau National**

Antony, le 4 août 2005

Monsieur Gilles de Robien  
Ministre de l'Education Nationale, de  
l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

Monsieur François Goulard  
Ministre Délégué à l'Enseignement Supérieur et à  
la Recherche

Messieurs les Ministres,

Vous avez réuni le 27 juillet dernier les représentants des organisations syndicales de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur, ainsi que du collectif "Sauvons la Recherche" et d'autres institutions. Malheureusement vous ne nous avez communiqué aucune information sur la répartition du budget 2006, ni la programmation des années suivantes et aucun document relatif au projet de loi (ni le texte de l'avant-projet lui-même, ni un document d'intentions gouvernementales le préfigurant). Nous n'avons pas même de compte-rendu ou relevé de conclusions de la série de "réunions d'échange", ainsi que vous les avez qualifiées<sup>1</sup>, tenues du 4 au 7 juillet sous la présidence de M. Monteil, qui aurait pu nous indiquer ce que vous avez retenu des demandes – convergentes sur l'essentiel - exprimées par les participants à ces réunions (dont nous faisons partie). Dans ces conditions, même si vous nous dites vouloir en tenir le plus grand compte, vous comprendrez que nous ne puissions vous donner un "chèque en blanc" sur cette seule affirmation et que nous préférions en juger par nous-mêmes lorsque nous disposerons des éléments sur le budget 2006 et le projet de loi.

Ceci étant, pour savoir si vous allez réellement dans le sens que nous souhaitons, il y a des écrits auxquels vous pouvez vous référer. En particulier deux textes qui rassemblent un large consensus :

- le mémorandum intersyndical qui vous a été remis le 6 juin, co-signé par de nombreuses organisations syndicales représentant un large éventail de la recherche publique (Universités, EPST, EPIC)
- le document intitulé "*Nous voulons une vraie LOP, avec un milliard de plus pour la recherche publique en 2006*" qui vous a été transmis le 26 juillet, co-signé plus largement encore par de nombreuses organisations syndicales et le collectif "Sauvons la Recherche".

Pour ce qui concerne plus spécifiquement notre organisation, nous pouvons y ajouter le texte de la contribution que nous avons fait parvenir à M. d'Aubert le 23 décembre 2004 et qui expose notre vision de la Recherche Publique et de ses relations avec la société, et exprime nos attentes en termes d'améliorations de la situation des personnels et du fonctionnement de la recherche publique (extrait joint pour mémoire).

---

<sup>1</sup> En fait l'échange était à sens unique, M. Monteil n'ayant pas mandat pour apporter des réponses aux questions et réagir aux propositions des participants. Il nous a écoutés...

---

**Syndicat SUD Recherche EPST**

Secrétariat : M-B. Albert - groupement d'Antony - Cemagref - Parc de Tourvoie, BP 44 - 92163 Antony cedex  
mél : bn@sud-recherche.org - Tél : 01 40 96 65 23 ou 04 72 20 87 65

Pour considérer que nous avons été "entendus" (et pas seulement "écoutés") il faudrait que le gouvernement fasse preuve d'une réelle volonté :

- de s'appuyer sur les organismes et les universités pour mener une véritable politique de recherche publique au service de tous les besoins de la société, indépendante des intérêts privés, et de leur en donner les moyens en personnels permanents et en crédits de base,
- de lutter contre la précarité de l'emploi qui gangrène la recherche publique et a fortiori de ne pas l'aggraver par des dispositifs tels que l'ANR,
- de reconnaître le doctorant comme un chercheur en formation avec toutes les conséquences en terme de statut et de rémunération, et de faire cesser la situation d'exploitation de trop de jeunes doctorants aujourd'hui
- de rendre les carrières dans les métiers de la recherche attractives, à tous les niveaux, et de remédier aux situations désastreuses de sous-classement et de blocage de carrières que vivent actuellement les agents en place.

Cela passe par des choix concrets sur des points-clés tels que :

#### **- l'ANR :**

Dans un contexte où la recherche sur projets se développe au niveau européen comme au niveau régional, nous considérons que l'Etat doit concentrer ses moyens sur le financement structurel des outils de la politique nationale de recherche publique que sont les organismes et les universités (sur lesquels, à travers l'exercice de sa tutelle, via les Conseils d'Administration, les contrats quadriennaux etc..., il a toute possibilité de peser) et que la création de l'ANR – décidée et richement dotée avant même tout débat au Parlement sur la loi d'Orientation et de Programmation de la Recherche ! - ne se justifie pas. De plus, compte-tenu du volume actuel de ses crédits, face à la pénurie de crédits de soutien de base et au manque de personnels permanents dans les laboratoires publics, l'ANR n'est pas un simple "complément" comme vous tentez de le faire croire : c'est un élément central qui conduit inévitablement au recrutement de multiples CDD<sup>2</sup> et, au-delà, phagocyte les moyens matériels et humains permanents des laboratoires, au détriment de l'emploi statutaire et au détriment de la cohérence et de la continuité des politiques d'organismes de long terme ; si vous ne changez pas votre fusil d'épaule, si vous n'augmentez pas massivement les emplois statutaires et les crédits budgétaires, et si vous ne réduisez pas drastiquement les crédits de l'ANR de manière à ce que, si elle subsiste, au moins elle ne soit pas une machine à fabriquer des CDD et à orienter toute la recherche, il sera alors patent que l'ANR n'est pas un simple "complément" mais bien l'instrument privilégié d'une volonté gouvernementale de changer complètement le pilotage de la recherche publique et de casser les organismes et l'emploi statutaire.

#### **- les instituts Carnot et le partenariat public / privé**

De la même manière, nous ne voyons pas l'intérêt de ce nouveau dispositif, alors que les inconvénients et effets pervers nous sautent aux yeux. L'idée même d'attribuer des crédits publics à des "entités" de recherche publique<sup>3</sup> en fonction des commandes passées par les entreprises privées revient à un abandon par l'Etat de ses prérogatives : l'Etat s'en remet au choix des entreprises pour décider de ce qu'il doit particulièrement soutenir dans la recherche publique. Cette méthode exclut d'emblée les recherches qui n'iraient pas dans le sens de l'intérêt économique des entreprises<sup>4</sup> ou qui n'ont pas pour finalité la mise sur le marché de nouveaux produits (recherches sociétales). Cela nous paraît une conception assez singulière du rôle de l'Etat et de ses services publics, qu'en tout état de cause nous ne partageons pas. Pour nous l'Etat est le garant de l'intérêt général et c'est donc l'intérêt général qui doit guider l'action des opérateurs de recherche publique dans l'exercice de toutes leurs missions, qu'il s'agisse de recherches disciplinaires de base ou de recherches tournées vers la satisfaction de demandes sociales. Les activités de transmission de connaissances, de valorisation des résultats de la recherche, vers les acteurs économiques ou sociaux font partie intégrante des missions de la Recherche

---

<sup>2</sup> La possibilité de recruter des CDD, en chercheurs, ingénieurs ou techniciens, est d'ailleurs explicitement mentionnée dans tous les formulaires de candidatures des appels à projets de l'ANR

<sup>3</sup> qui seraient quoi d'ailleurs : organismes ? laboratoires ? nouvelles structures à définir ?

<sup>4</sup> les recherches sur les risques de toxicité de tel ou tel produit par exemple, pour la santé ou l'environnement...

Publique définies par la LOPRDT de 1982, au même titre que le développement de connaissances et la formation à la recherche et par la recherche. Elles doivent donc être financées de la même manière, sur les crédits de soutien de base, réalisées de la même manière par les personnels permanents statutaires, et elles doivent être reconnues et prises en compte de la même manière au niveau de l'évaluation. Nous ne voyons aucune justification à financer de manière séparée, selon des critères extérieurs au service public, ces activités de valorisation de la recherche et nous sommes farouchement opposés à ce que les personnels que les organismes seraient autorisés à recruter sur ces abondements de crédits aient un statut également à part (statut de CDI, y compris dans les EPST, où le statut normal est celui de fonctionnaire). Les actions de partenariat avec les acteurs économiques ou sociaux doivent être décidées et construites par les organismes publics selon des critères d'utilité sociale et dans le cadre d'une démarche scientifique (et non par besoin de contrats "alimentaires" des laboratoires) et réalisées avec les personnels permanents statutaires et sur les moyens budgétaires de l'organisme pour pouvoir être menées en toute indépendance.

Nous tenons à souligner que si le partenariat avec les entreprises est un enjeu important, pour autant la recherche publique n'a pas pour unique vocation de servir au développement économique : elle a une mission de service public au service de tous les besoins culturels et sociaux de la population et doit développer des liens et des partenariats avec l'ensemble des acteurs de la société. En premier lieu, avec les décideurs et gestionnaires publics (ministères techniques, services de santé, collectivités territoriales, ...) qu'elle doit aider à analyser les problèmes et prendre des décisions étayées sur des bases scientifiques. Elle doit également s'ouvrir davantage aux préoccupations portées par les acteurs de la société civile (associations, syndicats,...) et construire avec eux également des partenariats, sur les mêmes bases d'indépendance mutuelle qu'avec les entreprises. Cela passe aussi par une ouverture des Conseils d'Administration d'organismes à des personnalités représentant les acteurs de la société civile concernés par la recherche, au-delà de ceux du monde du travail et du monde économique actuellement mentionnés dans la loi.

En résumé, nous récusons le système des instituts Carnot qui dévoie les missions de la Recherche Publique et s'attaque aux statuts des personnels des EPST. Nous sommes pour le renforcement de partenariats avec les acteurs sociaux et économiques, mais à condition qu'ils répondent à des objectifs d'intérêt général et soient financés, côté laboratoires publics, par les voies "normales" (crédits budgétaires et personnels statutaires) qui doivent être celles de l'ensemble des missions de la Recherche Publique. Les moyens de développer ces partenariats sont à rechercher dans la mise en place de politiques volontaristes d'organismes pour construire des programmes de recherche répondant à la demande sociale (qui devront être le plus souvent pluridisciplinaires) et aussi dans la diversification des critères d'évaluation pour que ces activités soient mieux reconnues et que les équipes et les chercheurs qui s'y adonnent ne soient pas pénalisées dans les procédures d'évaluation.

#### **- l'emploi et les carrières :**

Les objectifs ambitieux de développement de la recherche qui ont été fixés au niveau européen et national ne pourront être atteints sans un effort sans précédent pour créer des emplois, former des jeunes aux métiers de la recherche et rendre les carrières scientifiques et techniques attractives.

Les missions confiées par la loi à la recherche publique, nécessitant l'accumulation et la transmission de connaissance et de savoir-faire techniques sur le long terme, l'indépendance et la neutralité du service public, sont incompatibles avec la précarité de l'emploi. L'objectif d'atteindre un haut niveau de protection sociale pour tous ses acteurs, de rendre les carrières attractives, d'améliorer le dispositif d'évaluation, également. La croissance de l'emploi dans la recherche publique doit donc se faire sous forme de création d'emplois permanents.

La loi d'orientation et de programmation de la recherche devra prévoir un plan pluriannuel ambitieux de créations d'emplois (cf document "programmation" SLR / syndicats du 26 juillet) dans les Universités, les EPST et les EPIC, à l'intérieur des statuts respectifs des personnels permanents de ces établissements et intégralement financés par le budget de l'Etat<sup>5</sup>. Les évolutions de structures

---

<sup>5</sup> Les nouvelles règles budgétaires qui vont entrer en vigueur en 2006 dans le cadre de la mise en application de la LOLF ne doivent pas conduire à ce que l'Etat laisse le financement d'une partie des emplois à la charge des établissements

envisagées (PRES, Instituts Carnot, ANR,...), quelles que soient les appréciations qu'on puisse porter sur elles par ailleurs (et vous avez compris que nous n'en sommes pas des supporters inconditionnels...), ne doivent pas conduire à la multiplication des emplois précaires ni à l'émergence de cadres d'emplois " concurrents " (sous forme de CDI de droit public ou privé) des statuts existants. C'est une condition *sine qua none* pour que ces évolutions ne soient pas rejetées par les personnels.

En tant que syndicat de personnels des EPST, nous sommes particulièrement attachés à ce que ce plan pluriannuel devra intégrer les objectifs suivants : recrutement des jeunes chercheurs au plus près de la thèse, équilibre entre accroissement des emplois scientifiques et des emplois techniques, résorption de la précarité existante dans toutes les catégories, déblocage des carrières et reconnaissance des qualifications. Il devra être accompagné de négociations sur les mesures réglementaires transitoires permettant la mise en œuvre d'un plan d'intégration des précaires et d'un plan de reclassement des agents sous-classés. Des négociations devront également être ouvertes en parallèle sur les modifications statutaires à mettre en œuvre pour améliorer l'attractivité et le déroulement des carrières (relèvement des débuts de carrières, amélioration de leur fluidité et de leur amplitude).

La précarité frappe toutes les catégories et gangrène le service public de recherche comme la recherche privée. Nous demandons :

- un recensement des personnels en situation précaire exerçant des fonctions permanentes et un plan d'intégration de ces personnels sur les statuts en vigueur (fonctionnaires dans les EPST) ;
- l'application du code du travail ou du statut de la fonction publique à tous les acteurs de la recherche selon le statut de l'établissement qui emploie, y compris pour les doctorants.

Pour les doctorants, la loi d'orientation et de programmation de la recherche doit poser le principe de base suivant : la thèse constitue un véritable travail de recherche contribuant à l'avancée des connaissances et il ne doit pas y avoir de doctorant sans cadre juridique ni protection sociale. La loi spécifiera de manière limitative dans quels cadres juridiques peut se dérouler le travail de thèse<sup>6</sup> : il est en effet urgent de mettre un terme aux systèmes des libéralités. Elle précisera que les doctorants recrutés dans les EPSCP et les EPST bénéficieront d'un CDD de droit public de " chercheur en formation ", ouvrant droit à la protection sociale des personnels non-titulaires de l'Etat (décret n° 86-83 du 17 janvier 1986), quelle que soit l'origine des financements (ministère chargé de la recherche, organismes, régions, associations...). Un décret d'application prévoira les dispositions statutaires particulières à ce CDD de "chercheur en formation" (niveau de recrutement, durée du contrat...)<sup>7</sup> et les modalités d'intégration des actuels doctorants " hors statut " dans ce nouveau cadre. Ce nouveau cadre juridique devra tendre à harmoniser "vers le haut" les cadres juridiques ou contrats déjà existants. Une mesure immédiate de relèvement des allocations de recherche de 15 % et son indexation sur le SMIC devra être prévue sans attendre.

Les jeunes chercheurs doivent être recrutés directement sur des emplois permanents, au plus près de la fin de la thèse (ou équivalence reconnue). Le post-doc ne doit pas être exigé comme un préalable obligatoire au recrutement sur un emploi permanent (8 ans d'études après le baccalauréat, ça suffit !)<sup>8</sup>. Le doctorat doit être reconnu dans les conventions collectives et dans les grilles des fonctions publiques.

L'accroissement du nombre de doctorants, des accueils temporaires de scientifiques, contribuent à accroître les besoins en personnels techniques dans les équipes de recherche et les services collectifs (informatique, documentation, ressources humaines, gestion...) : il faut en tenir compte dans la

---

<sup>6</sup> Sans porter atteinte aux possibilités de formation continue des salariés ou retraités couverts par ailleurs et en tenant compte des systèmes existants...

<sup>7</sup> Notre proposition est que ce CDD soit un CDD de 4 ans maximum permettant l'accomplissement du travail de thèse proprement dit (avec l'objectif de la soutenir dans les 3 ans) et sa valorisation complète en terme de publications ; le niveau de recrutement initial pourrait être le 2<sup>ème</sup> échelon d'Ingénieur d'Etudes (indice 385, soit 1709,55 € brut mensuel actuellement) et un passage à l'échelon supérieur pourrait être prévu au moment de la soutenance de thèse.

<sup>8</sup>. S'il est intéressant que le jeune chercheur fasse un séjour dans un laboratoire à l'étranger, cela peut être prévu après son recrutement, ce qui permet de le faire dans de bonnes conditions de rémunération et de prise en charge des frais de déplacement et en tenant compte de ses contraintes personnelles et familiales, et aussi en fonction de la stratégie de coopération internationale du laboratoire.

programmation des créations d'emplois. La recherche est un travail d'équipe, dans lequel la contribution de chacun-e doit être reconnue. En plus de celui des doctorants, le rôle irremplaçable à la réalisation des missions de la recherche et de l'enseignement supérieur des personnels ingénieurs, techniciens, administratifs doit être mieux reconnu, tant sur le plan des carrières que de leur participation aux différentes instances et dans le cadre de l'évaluation des activités des laboratoires et services.

L'attractivité des métiers et des carrières passe par des mesures concrètes, à traduire au plan budgétaire et au plan statutaire, et qui doivent aussi redresser la situation des personnels en place.

Pour l'ensemble des catégories de personnels des EPST, nous demandons :

- la revalorisation des carrières, notamment de leur début (et pas des mesures d'individualisation des rémunérations) ;
- la reprise en compte complète, au moment du recrutement, des durées d'activités de niveau équivalent exercées précédemment, aussi bien dans le public que dans le privé
- le déblocage des carrières des agents, la reconnaissance de leur qualification et des fonctions qu'ils exercent, à travers un plan de reclassement (révision des conditions de promotions) ;
- l'intégration dans le salaire des primes (après harmonisation des taux vers le haut) ;

Dans le cadre des missions de formation à la recherche et par la recherche qui sont dévolues aux établissements publics de recherche, la loi d'orientation et de programmation de la recherche devra préciser le cadre juridique dans lequel sont accueillis et rémunérés ou gratifiés les étudiants effectuant un stage dans ces établissements.

#### **- l'évaluation :**

Pour nous l'évaluation a d'abord comme objectif de faire réfléchir et progresser, grâce aux échanges avec les évaluateurs, les "évalués", qu'il s'agisse de laboratoires, d'équipes, de collectifs de recherche pluridisciplinaires, de services d'appui à la recherche, ou des individus soumis à évaluation. Nous sommes résolument partisans d'une "évaluation-conseil" et non d'une "évaluation-sanction".

A notre avis, il faut privilégier l'évaluation collective des équipes (plutôt que l'évaluation individuelle, en général limitée aux seuls chercheurs) permettant de mettre en lumière la contribution de tous (ingénieurs, techniciens, administratifs, thésards...), et aussi éventuellement des manques, des déséquilibres, et de proposer des améliorations pour l'avenir (structure de l'équipe, gestion prévisionnelle des emplois...). C'est certainement à ce niveau, dans l'optique d'une évaluation-conseil, que l'évaluation peut avoir la meilleure utilité. En ce qui concerne l'évaluation individuelle des personnels ingénieurs, techniciens et administratifs, dont la plupart sont actuellement l'objet d'une seule procédure d'évaluation hiérarchique, le principe d'un recours à une évaluation indépendante, pour tout agent demandeur, est nécessaire.

L'évaluation des individus (chercheurs en général, étendue aux ingénieurs dans certains établissements) doit se faire obligatoirement dans le prolongement de l'évaluation collective. Elle doit aussi avoir un but de conseil et non de sanction : nous sommes contre le fait de créer un lien direct entre évaluation et rémunération ou déroulement de carrière (primes, avancements, ...) : cela polluerait complètement la procédure en ruinant la sincérité des échanges avec les évaluateurs et ouvrirait la voie à l'individualisation des rémunérations dont nous ne voulons pas.

Nous pensons qu'il n'y a pas "d'excellence scientifique" qu'on pourrait évaluer et comparer dans l'absolu mais des collectifs de travail – de l'équipe à l'organisme - qu'il faut évaluer en tenant compte des missions de l'établissement et du contexte de travail (moyens alloués, composition des équipes, ...). L'évaluation doit porter sur l'ensemble des missions de la recherche et des activités, même si ce n'est pas toujours facilement quantifiable (activités d'enseignement, d'appui à la recherche, pertinence des recherches pour la recherche appliquée...) et donc ne pas se cantonner à l'application de critères comptables (nombre de publications dans les revues internationales de rang A, nombre de brevets...) comme c'est trop souvent le cas (et comme préconisé, au niveau des établissements, par les indicateurs de la LOLF !). Il faut utiliser un large éventail de critères, quantitatifs et qualitatifs, en les pondérant et les replaçant dans les objectifs spécifiques de l'établissement où sont conduites ces activités (universités où la recherche est étroitement liée à l'enseignement, recherche finalisée où elle doit répondre à des objectifs sociétaux,...).

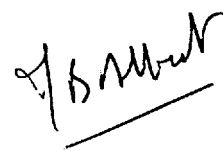
Aussi nous sommes très réservés sur l'idée d'une instance unique chargée d'évaluer l'ensemble des laboratoires, quel que soit l'établissement auquel ils appartiennent et quelles que soient ses missions propres (établissement universitaire, de recherche finalisée...). Nous ne croyons pas qu'une telle instance sera capable de prendre en compte la diversité des missions de la recherche publique et, compte-tenu de la masse d'évaluations à effectuer, de prendre le temps nécessaire pour dialoguer avec les équipes. Ce système ne peut à notre avis qu'aboutir à une "évaluation à la chaîne", sur des critères quantitatifs faciles à obtenir (nombre de publications, nombre de brevets...). Le résultat sera l'uniformisation de toutes les pratiques de recherche et leur formatage sur le modèle dominant de la recherche académique disciplinaire (toutes les tentatives originales pour construire des évaluations par domaines de recherche pluridisciplinaires, adaptées à la recherche finalisée, seront sans doute appelées à disparaître). Nous sommes pour notre part partisans d'un système d'accréditation d'instances d'évaluation par organismes ou types d'établissement similaires permettant de prendre réellement en compte l'ensemble des activités, replacées dans leurs missions spécifiques (enseignement pour les établissements universitaires, pertinence des recherches et transfert pour les établissements de recherche finalisée...).

Nous tenons à souligner que bien entendu un système d'évaluation, quel qu'il soit, n'a de sens que pour des équipes de personnels permanents, travaillant sur le long terme, grâce pour l'essentiel à des crédits budgétaires. Cela n'a plus aucun sens dans un système de recherches par projets de court terme, exécutées par des CDD : autant reconnaître que l'évaluation est confiée aux experts qui sélectionnent les projets et que la sanction est financière (et que les CDD dont le contrat arrive à expiration n'ont pas le loisir de se perfectionner...)

Ces points constituent pour nous des points-clés sur lesquels nous jugerons le projet de loi d'orientation et de programmation de la recherche du gouvernement, et plus généralement sa politique de recherche, qui passe par bien d'autres canaux actuellement (LOLF, Agences, pôles de compétitivité...).

Nous vous prions d'agréer, messieurs les Ministres, l'expression de nos respectueuses salutations.

Pour le Bureau National de SUD-Recherche-EPST



M-B; ALBERT  
Secrétaire nationale



syndicat membre de l'

Union  
syndicale  
**Solidaires**

## **Concertation préalable au projet de Loi d'Orientation et de Programmation de la recherche**

(Extrait de notre contribution écrite remise au Ministre délégué à la Recherche le 23 décembre 2004)

### **1. Le contexte**

**Le contexte dans lequel se déroule cette concertation est obéré par le fait que :**

- 1. les engagements ministériels d'avril 2004 n'ont pas été remplis ;**
  - 2. des décisions structurantes lourdes ont déjà été prises par le gouvernement (à travers le budget 2005, la mise en place de la LOLF...), des contrats quadriennaux Etat / organismes mis en chantier voire même bouclés, en anticipation de la Loi d'Orientation et de Programmation de la Recherche ...**
- Bien que le retour de 550 postes de titulaires ait été annoncé, une partie des emplois budgétaires ainsi restitués n'ont pas été utilisés à pourvoir des postes statutaires ni même à gager des CDD ; de plus, contrairement à ce qui avait été « promis juré » à de multiples reprises par le Ministère, cette restitution des emplois de titulaires ne s'est pas faite aux mêmes niveaux où ils avaient été supprimés mais elle a donné lieu à des transformations d'emplois décidées dans la plus grande opacité avec les DG d'organismes (au prix même certainement de perte d'emplois de titulaires).
  - La ligne budgétaire permettant l'embauche de ces nouveaux CDD sur crédits ministériels a été maintenue et confortée au budget 2005, pour une fraction significative d'entre eux (235 sur 550). S'y ajoute en plus au budget 2005 un financement pour un nouveau contingent de 200 CDD dits « de haut niveau ». Par contre il n'y a strictement aucune création d'emploi de titulaires dans les EPST au budget 2005.  
Où sont les engagements de M. le Ministre Fillon, qui dans son discours du 7 avril 2004 précisait à propos des recrutements annoncés sur les emplois restitués : « *Ces recrutements s'inscriront à partir de 2005 dans le cadre d'un plan pluriannuel* » ? Dans le contexte démographique des EPST, avec de forts départs en retraite dans les années à venir (avec des différences à prendre en compte selon les organismes et selon les corps), c'est **aujourd'hui** qu'il aurait fallu créer des emplois et recruter pour assurer le "tuilage" indispensable entre générations afin d'assurer la transmission de connaissances et éviter la perte de savoir-faire,...
  - En anticipation totale de la LOPR, le gouvernement a engagé la création de « pôles de compétitivité » et celle d'une Agence Nationale de la Recherche à laquelle a été alloué plus du tiers du fameux « milliard » d'euros supplémentaires du BCRD 2005 ; parallèlement le gouvernement poursuit et amplifie sa politique en vue de développer fortement le mécénat et les fondations comme mode de financement de la Recherche Publique.
  - Par contre, on cherche en vain au BCRD 2005 des dotations pour permettre un relèvement de l'allocation de recherche des doctorants (qui va passer, si rien n'est fait, au dessous du SMIC au 1<sup>er</sup> juillet prochain) et une revalorisation des salaires des agents sur 2005 (il est vrai que

l'Etat commence à peine à financer au 1<sup>er</sup> janvier 2005, avec un an de retard, l'augmentation du point Fonction Publique intervenue au 1<sup>er</sup> janvier 2004, que les EPST ont donc dû financer eux-mêmes sur l'année 2004, comme le GVT, en laissant des emplois vacants par exemple...).

- La définition des enjeux stratégiques de recherche, le découpage en « programmes », « actions », la définition « d'objectifs », « d'indicateurs de résultats » destinés à évaluer globalement l'activité des opérateurs de recherche, tout cela a déjà été décidé dans la plus grande discrétion et de la manière la plus technocratique qui soit, dans le cadre de la mise en application de la LOLF<sup>1</sup> ; les tractations se sont déroulées entre Directions Générales d'organismes et directions du Ministère de la Recherche, des arbitrages ont été rendus<sup>2</sup>, sans aucun débat public, sans aucune consultation de quelque instance que ce soit... Or, ces objectifs, ces indicateurs, s'imposent *de facto* à la préparation des contrats quadriennaux dans différents EPST.

*Le moins qu'on puisse dire est que le budget 2005 ne donne pas un signe fort de la volonté du gouvernement de développer l'emploi de titulaires dans les EPST et de rompre avec la multiplication des emplois précaires ! L'ensemble de ces orientations laisse au contraire penser que la volonté du gouvernement persiste, malgré les mobilisations très fortes enregistrées au premier trimestre 2004, de diffuser à terme dans la Recherche Publique, le modèle d'un emploi précaire, taillé sur mesure pour coller à une recherche sur projets individualisés, dont le pilotage serait de plus en plus confié à des opérateurs privés. Ce n'est pas l'avenir que nous voulons pour la Recherche Publique et nous ferons tout pour que la LOPR n'entérine pas ces orientations.*

*Pour que le débat préparatoire à la publication de la LOPR soit véritablement ouvert, nous considérons comme indispensable que soit suspendue la mise en application des dispositifs qui anticipent les conclusions de ce débat : la mise en place des pôles de compétitivité, de l'Agence Nationale de la Recherche, des objectifs et indicateurs de résultats de la LOLF, mais aussi la signature précipitée du contrat quadriennal Etat / Cemagref, les projets de réforme en cours d'expérimentation au CNRS.*

Nous demandons un moratoire sur l'application de la LOLF à l'ensemble des EPST, pour que les objectifs et les indicateurs soient définis

- en concertation avec les personnels de la recherche et les représentants politiques (députés...);
- en cohérence avec les objectifs que la LOPR devra fixer pour la recherche française.

Il est inadmissible que le ministère fixe en catimini des principes qui vont corseter durablement l'épanouissement de la recherche française.

## **2. Les maux dont souffre la Recherche Publique...**

Les maux dont souffre la Recherche Publique sont en grande partie les mêmes que ceux dont souffrent les services publics en général : la politique de désengagement de l'Etat et sa volonté de se débarrasser des services publics « non régaliens ». En réponse – sans doute à tort<sup>3</sup> – les agents ont essayé, à tous les niveaux (responsables d'organismes, de laboratoires, d'équipes, et même l'agent moyen) de se « débrouiller » pour compenser en cherchant de l'argent ailleurs qui leur permettrait de faire fonctionner les laboratoires. Avec de multiples dérives : contrats alimentaires (ne correspondant pas toujours à de la recherche...), multiplication des emplois précaires... et un voile pudique jeté sur cette situation (en vitrine on ne présente que les publications de rang A !).

---

<sup>1</sup> Loi Organique relative aux Lois de Finances

<sup>2</sup> Exemple : au sein du programme 4 « gestion des milieux et des ressources », l'un des objectifs proposé par les organismes participants, intitulé « confronter l'offre de recherche et les enjeux et attentes de la société » a été refusé par le Ministère ; par contre, l'objectif intitulé « renforcer la compétitivité des filières économiques associées » lui, a bien été validé ...



## **2.1 le manque de personnel permanent et de crédits de soutien de base avec comme conséquences :**

- une course aux contrats, dans une ambiance de compétition de plus en plus exacerbée, au détriment de la construction de projets de long terme et de coopérations entre équipes ; et au risque de donner le pouvoir sur les orientations de recherche à ces « donneurs d'ordre » qui apportent les financements complémentaires indispensables (alors que l'Etat apporte quand même l'essentiel des moyens !). Sans parler du temps passé par de multiples équipes à ces montages de projets, aux réponses aux appels d'offres (pour la plupart en pure perte), du temps passé ensuite par les heureux élus à produire des rapports, des justificatifs de dépenses, à se battre avec des règles de comptabilité perpétuellement changeantes (cf. programmes européens !)... au détriment du temps consacré à l'activité de recherche elle-même
- la prolifération d'emplois précaires dans les laboratoires, liés à ces contrats, et aussi le recours répandu (notamment en SHS) à des chercheurs extérieurs « free lance », dans des conditions scandaleuses (du même type que les intermittents du spectacle : des financements insuffisants par rapport au travail à faire que le « chercheur associé » termine donc en étant « sponsorisé » par les ASSEDIC ou son conjoint...)
- pour tous les personnels, une pression de travail qui ne cesse de croître et des conditions de travail qui se dégradent : il faut rappeler qu'aucun emploi n'a été créé en compensation de la RTT comme cela aurait dû être fait et pour beaucoup les 35h sont encore un rêve, même sous forme de jours de congés
- la difficulté, dans ces conditions, de construire sur le long terme et de capitaliser et transmettre les acquis

## **2.2 une reconnaissance insuffisante du rôle des personnels ingénieurs, techniciens et administratifs**

trop souvent considérés comme des « moyens » des chercheurs alors qu'ils sont des acteurs à part entière du processus de recherche que ce soit au sein des laboratoires dans la mise au point de méthodologies et d'outils, le recueil et le traitement des données, ou les services collectifs (informatique, documentation, gestion...): ce manque de reconnaissance est patent au plan symbolique (que signifie l'habitude de désigner sous le vocable unique ITA toute une variété de personnels exerçant des métiers très différents qui n'ont en commun que le fait de ne pas être chercheurs ?) comme au plan des salaires et des déroulements de carrières (non-reconnaissance des qualifications, blocages de carrières), et aussi à travers des systèmes de représentation des personnels très souvent basés sur des collègues qui conduisent à une sur-représentation des chercheurs (et à l'intérieur des chercheurs à une sur-représentation des Directeurs de Recherche) ; cette situation est génératrice de frustrations et de mauvaise ambiance préjudiciable à l'efficacité du travail. Pour lutter contre ces clivages nous demandons que l'audience des syndicats soit mesurée dans des consultations générales, type CTP sans collègues, et non dans des élections catégorielles type CAP comme c'est le cas aujourd'hui sauf exception.

## **2.3 une évaluation de l'activité de recherche essentiellement basée sur le nombre de publications**

(même lors des concours de recrutement de CR2 censés pourtant débiter), qui tend à faire des doctorants et des jeunes chercheurs des « forçats » de la recherche et génère des « stratégies d'adaptation » de chaque chercheur qui tendent, outre les pratiques de « saucissonnage » des publications, à orienter la recherche toute entière vers les sujets et les méthodes les plus « rentables » en terme de nombre de publications attendues, au détriment des sujets nécessitant des recueils de données complexes et des investigations de longue haleine. Et ce n'est pas en rajoutant d'autres critères quantitatifs, comme le fait la LOLF, du style « nombre de brevets » ou « part de financement

---

<sup>3</sup> plutôt que de chercher des solutions de bouts de ficelle chacun dans son coin, nous sommes persuadés qu'il est plus efficace de se battre collectivement ! le mouvement du printemps 2004 l'a prouvé !

des entreprises » tout aussi simplistes et porteurs d'autres dérives encore plus dangereuses que ça va induire des pratiques mieux à même de faire progresser la connaissance et la société ...

#### **2.4 l'exploitation éhontée, dans certains laboratoires, des thésards et stagiaires étudiants ;**

nous dénonçons vigoureusement les conditions de travail, de rémunération et de couverture sociale de certains doctorants : il est inadmissible que subsistent encore des personnels non payés autrement que par des libéralités et/ou sans couverture sociale, voire non payés du tout. Dans la recherche comme ailleurs la fin ne justifie pas les moyens et les responsables de laboratoires et d'organismes ne sont pas au-dessus de la réglementation du travail.

### **3. Ce que nous voulons pour la Recherche dans les EPST et leurs personnels**

#### **3.1 Une recherche publique indépendante**

Nous avons le souci de défendre une recherche publique indépendante, répondant à des missions de service public en réponse aux multiples besoins de l'ensemble de la société : besoins culturels, besoins de formation, besoins sociaux, qui ne se résument pas à la mise sur le marché de nouveaux produits de haute technologie. Nous manifestons notre inquiétude face à la volonté libérale de remise en cause des services publics, suivant les règles de l'AGCS (accord général sur le commerce des services). Nous ne voulons pas que la mise en oeuvre de la LOLF participe à cette fragilisation, notamment au niveau des emplois. De même, nous ne sommes pas d'accord avec le développement du financement sur projets par appels d'offres (au détriment du soutien de base), qui mettent les laboratoires en concurrence sur les sujets « porteurs » au détriment de la bonne couverture de tous les domaines de recherche et de l'organisation de la complémentarité. D'autant plus quand il s'agit d'appels d'offres qui émaneraient de fondations où les orientations seraient décidées par les partenaires privés ... avec l'argent de l'Etat !

Nous ne pouvons admettre ce système qui consiste à donner de l'argent public à des fondations pour que celles-ci financent la Recherche Publique... sur les seuls thèmes qui intéresseront les partenaires privés au motif qu'ils auront mis une « rallonge » ! Il s'agit pour nous d'un véritable détournement de fonds publics et d'un dévoiement des missions de service public de la Recherche Publique.

Pour nous, la recherche publique ne peut s'accommoder d'une succession de projets à courte vue, elle doit se faire avec une pérennité et une indépendance par rapport aux intérêts privés que seuls l'emploi statutaire et le financement sur crédits récurrents de l'Etat peut garantir.

#### **3.2 Une Recherche Publique plurielle et fière de l'être**

Dans tous les débats sur la recherche (et la synthèse finale des EG de Grenoble n'échappe pas hélas à la règle), on est dans une opposition caricaturale entre une recherche fondamentale (noble, libre, ...) qui « élabore des connaissances » à partir de la seule curiosité intellectuelle du chercheur et ne veut être jugée que par ses pairs au sein de chaque discipline, et une « recherche finalisée » (moins noble), en général assimilée au seul domaine de l'innovation technologique, qui ne fait rien d'autre que d'appliquer les connaissances de la recherche fondamentale.

Pourquoi n'y aurait-il d'élaboration de connaissances qu'à l'intérieur des champs disciplinaires délimités par l'Université ? Pour comprendre par exemple le fonctionnement d'un écosystème aquatique juxtaposer simplement les connaissances de la mécanique des fluides, de la chimie, de la biologie, de la toxicologie, etc, ne suffit pas ! Idem si l'on veut comprendre les interactions entre la santé et l'environnement, ...

Pourquoi les seules questions intéressantes à creuser seraient-elles celles que le chercheur se pose à lui-même ? Est-ce que ce serait déchoir pour les chercheurs d'essayer de répondre aux questions que se pose – et que leur pose - la société ?

Nous sommes persuadés qu'il ne faut pas céder à la tentation de l'uniformisation de la Recherche Publique (un seul statut, une seule instance d'évaluation...) : ce serait un appauvrissement considérable de vouloir couler tous les organismes au moule de la recherche académique disciplinaire.

Toutes les composantes de la Recherche Publique ont une chose essentielle en commun : c'est d'appartenir au service public et donc en principe d'être au service de l'intérêt général. Mais ce service peut et doit s'exercer de manière différente selon à qui il s'adresse. L'Université a comme mission première de fournir un enseignement de qualité à ses étudiants. Il est donc sans doute légitime qu'elle conçoive la recherche comme une activité individuelle des enseignants-chercheurs pour se maintenir à la pointe de la discipline qu'ils enseignent<sup>4</sup>.

Les EPST ont des missions autres que l'Université et des missions qui diffèrent d'un organisme à l'autre. Il faut tenir compte de cette diversité – qui est un atout et non un problème - pour être en mesure, dans chaque cas de mettre en place les modes d'organisation, de construction des programmes de recherche, d'évaluation, les mieux adaptés aux objectifs.

Nous sommes conscients des difficultés rencontrées par nos collègues de l'enseignement supérieur. Nous souhaitons que des solutions soient apportées d'une part pour une meilleure prise en considération de leurs activités hors recherche (dans l'évaluation notamment) ; d'autre part que leur activité d'enseignement soit réduite pour leur permettre réellement d'exercer une activité de recherche.

Cependant, les solutions avancées par la Conférence des Présidents d'Universités nous semblent inadéquates à plusieurs titres :

- L'atomisation au niveau local (présidence d'universités) de la décision en matière de pilotage de la recherche nuira à la cohérence nationale de la politique de recherche, et ce d'autant plus que les Universités réclament plus d'autonomie... ;
- L'Université ayant comme mission première l'enseignement à ses étudiants et les renforcements en postes étant fortement contraints, les évolutions des effectifs de recherche dans chaque discipline seront forcément indexés sur le nombre d'étudiants dans chaque discipline... Or ce n'est pas ce critère qui peut être retenu par les EPST pour décider où ils souhaitent opérer des renforcements, notamment quand il s'agit de développer des recherches pluridisciplinaires ou finalisées (environnement, transports...)

### **3.3 Une collaboration Recherche publique / Recherche privée sur des bases claires**

Sous la pression de leurs actionnaires, les grands groupes privés sacrifient les investissements sur le long terme et en premier lieu ceux concernant la recherche. C'est dramatique pour l'emploi et le développement économique futur. Ce n'est pas pour autant que l'Etat doit mettre à la disposition de ces groupes privés les laboratoires de recherche publique : la recherche publique appartient à la nation toute entière et son rôle est de répondre à l'ensemble des besoins de la population (culturels, sociaux, économiques...), *dans le sens de l'intérêt général*.

Les résultats de la recherche publique doivent être accessibles à tous, y compris dans le domaine de l'innovation technologique, et bénéficier à l'ensemble des acteurs économiques (PME..). Nous sommes pour une ouverture plus grande de la recherche publique à la demande sociale (y compris économique), pour une collaboration renforcée entre recherche publique et recherche privée, mais dans le respect de l'indépendance de la recherche publique, qui doit être véritablement au service de tous et non captée par quelques-uns<sup>5</sup>.

Cela suppose que les laboratoires publics ne soient pas tributaires de contrats de financements privés (qui comportent des clauses de confidentialité et privent les « concurrents » de ces résultats de recherche provenant pourtant de laboratoires publics) ... et donc soient financés par des crédits publics. C'est en augmentant les moyens directs de la recherche publique qu'on pourra faire bénéficier *l'ensemble de l'économie* de ses résultats et non par le saupoudrage aléatoire de dispositifs d'incitation tels que le crédit d'impôt recherche ou le détour (et le détournement) de fonds publics via des fondations.

---

<sup>4</sup> dans le rapport du CIP, on voit clairement que développer la recherche à l'Université c'est simplement augmenter le temps consacré à la recherche par chaque enseignant-chercheur

<sup>5</sup> qui en général auraient les moyens d'avoir leurs propres services de recherche... mais qui préfèrent profiter de l'opportunité qui leur est offerte de faire mener leurs recherches, à un coût marginal, par des laboratoires publics... aux frais du contribuable

Nous sommes pour une coopération accrue entre recherche publique et recherche privée, à condition qu'un certain nombre de principes soient respectés, de manière à ce que chacun reste dans son rôle et que soient garanties l'indépendance et la neutralité de la recherche publique :

- que cette coopération s'inscrive dans des enjeux d'intérêt général dont est investi l'organisme de recherche public (exemples : technologies permettant de réduire la pollution ou les accidents, ou de faire des économies d'énergie, ou de répondre à des besoins « non rentables » pour des populations non solvables des pays du Sud, de petites collectivités locales... )
- que ni le laboratoire public ni les personnels y travaillant ne soient financièrement intéressés à cette coopération ; que surtout il n'y ait pas de contrat exclusif avec un partenaire unique (cession de brevet par exemple) qui, non seulement lui donne un avantage concurrentiel indu vis-à-vis des autres, limite la diffusion de l'innovation dans la société, mais risque aussi de jeter le soupçon sur la neutralité et l'impartialité de la recherche publique et de discréditer toute expertise.

A titre de « filet de sécurité », il nous paraît nécessaire que les agents de la recherche publique puissent disposer, comme dans d'autres professions, d'une clause de conscience les autorisant à se retirer d'un programme de recherche sur lequel ils estimeraient ne pas pouvoir travailler.

Concrètement cette coopération peut passer par des co-constructions de programmes de recherche public / privé multi-partenaires avec des associations professionnelles, des instituts techniques, à travers la création de GIS pour étudier en commun telle ou telle question spécifique, ... Des expériences existent, dont il faut s'inspirer. Et cette coopération public / privé n'a aucune raison d'être limitée à des partenaires économiques : elle devrait concerner tout aussi bien, et dans les mêmes conditions d'indépendance et de financement public, des acteurs du monde social et associatif.

Ce type d'activité doit être reconnu positivement dans l'évaluation des laboratoires et des personnels de la recherche publique, tout autant que les publications de rang A et les agents qui s'y consacrent ne devraient pas être déconsidérés ni pénalisés. Ceci étant, ils n'ont pas spécialement à être récompensés non plus : nous sommes contre les dispositifs d'intéressement mis en place par la loi de 1999 sur la recherche et l'innovation. Ces dispositifs sont contraires à l'éthique de service public de la recherche telle que nous la concevons et injustes vis-à-vis des personnels qui travaillent dans des disciplines ou des domaines qui ne sont pas en prise avec l'innovation technologique et la recherche privée (injustes aussi en plus vis-à-vis des personnels administratifs et des personnels de catégorie C, exclus a priori du système !). Nous demandons l'abrogation de ces dispositifs.

### **3.4 Une évaluation-conseil, prenant en compte la diversité des missions et des activités**

L'évaluation est un outil puissant d'orientation. Ses critères doivent être aussi équilibrés que les missions fixées individuellement aux personnels évalués et non restreints aux seuls indicateurs aisément chiffrables telles les publications de rang A ou les brevets. Par exemple un « référentiel d'objectifs » négocié indiquant au collectif ou à l'individu la répartition de l'énergie à consacrer à chacune des 5 missions de la recherche de la loi de 82 peut éclairer les particularités des objectifs de recherche et guider les évaluateurs pour une contribution enrichie. Nous pensons que l'évaluation ex-post dont bénéficient les petites unités (équipes, laboratoires, individus) doivent avoir comme premier but l'amélioration de la qualité de la recherche et non la sanction.

Au-delà des évaluations statutaires concernant les avis en vue des changements de grade des CR et DR il convient que les évaluateurs se positionnent comme des tuteurs occasionnels, prodiguent des conseils. Ces conseils sont d'autant plus pertinents et donc mieux appropriés qu'ils sont le fruit d'un dialogue. Partout où cela a pu être mis en pratique les personnels (et les évaluateurs eux-mêmes) considèrent que le temps le plus fort, le plus utile, d'un cycle d'évaluation est la rencontre avec les rapporteurs. C'est ce type d'évaluation que nous voulons et non le simple classement dans l'ordre de l'excellence produit suite à la seule lecture d'un (trop ) volumineux rapport, trop fréquent à certaines périodes de la maturation et trop axé sur la production de connaissances nouvelles. Les exigences d'une telle démarche sont un élément de plus qui milite pour des modes d'évaluations adaptés à chaque groupe de disciplines ou domaine d'activité (y compris les activités d'appui à la recherche), à chaque Organisme de Recherche.

Nous ne partageons donc pas du tout la philosophie de l'évaluation prônée par le rapport du CIP : évaluation uniformisatrice tendant à gommer la diversité des missions et toutes les spécificités et à faire entrer toute la recherche publique dans un moule unique (celui d'une recherche purement académique), évaluation-sanction liant directement l'attribution de moyens en personnels et en crédits aux laboratoires (voire même leur existence), ainsi que les salaires des agents eux-mêmes, aux résultats de chaque évaluation.

### **3.5 Le respect du statut de fonctionnaires des EPST**

Le statut de fonctionnaires n'est pas en lui-même un frein à la créativité et à la mobilité des individus, qu'elle soit thématique, géographique, ou de corps de rattachement : il suffit de prendre les dispositions statutaires et budgétaires adéquates, comme le démontrent tous les jours les « grands corps » de l'Etat.

Nous réaffirmons notre attachement au statut de fonctionnaires des EPST, avec ses dispositions communes et ses déclinaisons par EPST, qui doit rester le seul statut pour les personnels recrutés par les EPST pour occuper les emplois permanents à temps plein. Nous ne voulons pas de la mise en place d'un statut-bis sous forme de CDI qui remettrait de fait en cause le fonctionnement du statut de titulaires, voire son existence, car il ne saurait coexister deux statuts « vivants » dans les EPST.

Le statut de la Fonction Publique stipule que « les emplois civils permanents de l'Etat sont occupés par des fonctionnaires ». Pour nous le recrutement de CDD ne se justifie que dans des cas limités, sur des fonctions ne pouvant être remplies par des titulaires (ce qui ne peut être que très exceptionnel dans des corps qui recouvrent un large éventail de fonctions comme c'est le cas pour ceux des EPST : pour nous cela ne concerne que les doctorants pour lesquels nous revendiquons la mise en place d'un vrai statut de CDD de droit public) et pour des remplacements de titulaires absents pour cause de maladie, congé parental etc...

En conséquence, pour nous, les jeunes chercheurs doivent être recrutés directement dans les corps de CR, au plus près de la fin de la thèse. S'il est intéressant que le jeune chercheur fasse un séjour dans un laboratoire à l'étranger, cela peut être prévu après son recrutement, ce qui permet de le faire dans de bonnes conditions de rémunération et de prise en charge des frais de déplacement et en tenant compte de ses contraintes personnelles et familiales. Le post-doc ne doit pas être exigé comme un préalable obligatoire au recrutement dans les corps de CR. Nous sommes donc totalement opposés à des CDD de chercheurs, que ce soit des post-docs « franco-français » ou le « statut » de « chercheurs-associés » proposé par le rapport final du CIP. Un tel dispositif ne ferait qu'institutionnaliser la précarité et repousser (voire interdire, pour cause de limite d'âge) l'entrée dans les corps des CR. Et au niveau budgétaire, il est clair qu'il y aurait concurrence entre la création d'emplois de CR et le financement de CDD de chercheurs-associés... Pour notre part, nous revendiquons le recrutement des jeunes chercheurs dans les corps de CR, immédiatement après la thèse.

Nous nous élevons également contre l'externalisation de certaines tâches (en général exercées par des agents de catégorie B et C) considérées comme ne faisant pas partie du « cœur de métier » de la recherche, telles que l'entretien des locaux et des espaces verts, la reproduction de documents, etc... au prix d'une perte de proximité et de souplesse de collaboration et le plus souvent d'une dégradation des conditions d'emploi de ces emplois externalisés. Jusqu'où peut-on « dégraisser » autour du « cœur de la recherche » ? jusqu'à externaliser toutes les tâches d'édition, de maintenance informatique, de recueil de données ? jusqu'à ce qu'il ne reste plus que les chercheurs (et les directions !) ? Est-il normal que la Recherche Publique – et toute la Fonction Publique d'Etat – soit de plus en plus fermée à ceux qui n'ont pas fait d'études supérieures ?

Nous demandons que le plan pluriannuel pour l'emploi scientifique promis par le Ministre au printemps soit effectivement décidé et permette la mise en place de ces principes.

### **3.6 Un vrai CDD de droit public pour les doctorants**

Nous revendiquons un vrai CDD de droit public pour les doctorants qui sont certes étudiants mais aussi travailleurs de la recherche à temps plein. La période de thèse doit être considérée comme un véritable travail de recherche, sanctionné à la fin par un diplôme. La LOPR doit être l'occasion de

donner une assise juridique claire à ce statut : il faut lever les ambiguïtés actuelles des contrats d'allocataires de recherche et des différents CDD mis en place dans les EPST et en faire des CDD de droit public à part entière. Ce doit être l'occasion de clarifier également la situation des doctorants étrangers qui, même lorsqu'ils sont titulaires du même CDD que les doctorants français, se voyant refuser maintenant systématiquement la carte de séjour « salarié », ne peuvent plus bénéficier des mêmes droits en matière d'indemnisation du chômage.

Le CDD de thèse devrait obligatoirement couvrir au minimum toute la durée de la thèse jusqu'à la soutenance incluse. Il pourrait faire l'objet d'une prolongation de quelques mois pour permettre au nouveau docteur de terminer la rédaction des projets de publications liés au travail de thèse et en parallèle de préparer son projet professionnel. (C'est une solution qui nous paraîtrait bien préférable à la création d'un statut-bis de chercheur précaire post-thèse, que nous rejetons).

Au niveau rémunération, nous considérons que la rémunération du CDD de thèse devrait être calée sur le début de la grille d'Ingénieur d'études (2<sup>ème</sup> échelon pour éviter d'avoir à prévoir des avancements d'échelon) et indexée sur son évolution pour éviter qu'elle ne soit revalorisée par à-coups une fois tous les 10 ans !

### **3.7 Des droits accrus pour les personnels non-permanents**

Nous demandons que l'ensemble des personnels participant à la communauté de travail (non-titulaires, détachés, mis à disposition...) puissent être électeurs et éligibles, au même titre et en même temps que les personnels titulaires Recherche, aux différentes élections et consultations pour toutes les instances internes aux organismes (du conseil de laboratoire au CA, hormis évidemment les CAP de corps) à l'instar de ce qui est fait au Cemagref, ainsi qu'au niveau du Ministère de la Recherche (modalités à revoir pour le CTPMESR). Leur accès à la formation doit être toujours garanti.

Dans les cas bien délimités où se justifie le recrutement de personnels sur CDD (remplacement de titulaires absents, besoin de compétences particulières ne devant pas être pérennisées) devraient être envisagés des améliorations des droits de ces CDD, notamment que la durée du CDD soit ajustée à la durée du congé du titulaire ou de la convention et non systématiquement limitée à 10 mois comme c'est le cas en catégorie B et C par exemple.

Nous souhaitons savoir si le Ministère de la Recherche, comme nous le lui avons demandé lors d'une entrevue en mai 2004, a donné des instructions aux DG d'organismes versant elles-mêmes les indemnités pour perte d'emploi aux non-titulaires ayant quitté l'organisme, afin que les « recalculés » venant des EPST soient eux aussi rétablis dans leurs droits par les DG concernées et s'il s'est assuré que cela a bien été fait (combien de non-titulaires concernés et régularisés ?).

### **3.8 Un statut de titulaires rénové**

Si nous sommes attachés au statut de fonctionnaire, des améliorations globales sont indispensables, tant niveau de l'ensemble de la FP de l'Etat qu'à celui des EPST, pour permettre une meilleure attractivité des métiers, que ce soit dans les grilles de salaire ou les déroulements de carrière (amplitude, pente, possibilités de promotions) et des mobilités (volontaires) plus faciles entre administrations.

Nous avons un certain nombre de suggestions de modification des statuts et des grilles des personnels EPST qui pourraient permettre de mettre fin à des incohérences, de diminuer les blocages de carrières et aussi les freins existants à la mobilité.

Nous rappelons que certaines modifications de grilles sont toujours en suspens, notamment la fusion des grades CR2 / CR1. D'une manière générale nous sommes pour une réduction du nombre de grades pour éviter les blocages de carrière.

Nous souhaitons également que le nombre de corps soit réduit, sans toucher pour autant aux fondements du statut de la Fonction Publique. En particulier nous souhaitons qu'un seul corps de catégorie C soit maintenu, celui des Adjoints Techniques. Sachant que dans la pratique les EPST intègrent déjà cette disposition dans leur pyramide d'emplois, cette mesure doit s'appliquer aux agents techniques (AGT) en place par un plan d'intégration dans le corps des Adjoints (AJT). Mais nous

sommes cependant très attachés à ce que puissent être recrutés dans les EPST des personnels sans diplôme, afin de répondre à la mission sociale d'intégration de la fonction publique (par la voie d'un recrutement en AST suivie d'un passage rapide en AJT par exemple). Ceci étant il ne faut pas que les emplois de catégorie C servent à recruter des assistants-ingénieurs au rabais comme c'est trop souvent le cas aujourd'hui... Il faut que les organismes mettent en place une politique volontariste, au niveau des définitions de profils de postes et des jurys, pour éviter le recrutement de sur-diplômés et ce pas seulement en catégorie C mais aussi dans les corps de techniciens, assistants-ingénieurs et ingénieurs d'études.

Il faut aussi que les organismes aient des politiques volontaristes en ce qui concerne le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents handicapés. Par exemple permettre l'accès des jeunes en situation de handicap, notamment étudiants, aux métiers de la recherche en favorisant leur accueil en stages (en partenariat avec les universités).

Quant à la parité hommes – femmes, on sait qu'on en est loin : plus on monte dans la hiérarchie et moins il y a de femmes ! Ce constat peu reluisant étant fait, il faut avoir une réflexion approfondie sur les causes de cette situation pour s'y attaquer véritablement et que les mesures prises ne soient pas simplement des « mesures-gadgets » - dont les femmes sont les premières à faire les frais - comme cela a été le cas jusqu'à présent.

### **3.9 Des mesures transitoires pour répondre aux urgences**

Le plan pluriannuel de créations d'emplois doit se baser sur une analyse des besoins, à conduire dans chaque organisme. Cette analyse doit comporter impérativement :

- un inventaire des situations de précarité qui devra déboucher sur un plan de résorption de l'emploi précaire
- un inventaire des situations de sous-classement et de blocages des carrières qui devra déboucher sur un plan de reclassement