



CNRS-INSERM  
INRIA-IRD-INED-IRSTEA

## La Direction du CNRS continue de fragiliser le concours de chargé de recherche, alors que la mobilisation gronde contre l'emploi précaire dans l'ESR

L'obtention du statut de fonctionnaire pour les personnels de la recherche est le résultat des luttes et d'actions des personnels de l'ESR durant les années 1960-1970. Le changement politique en 1981 a reconnu le bien-fondé de cette revendication en intégrant les personnels de l'ESR dans la fonction publique de l'État. Ce qui a permis la reconnaissance des métiers et a garanti l'indépendance de la recherche publique à l'égard des pouvoirs économiques et politiques.

Ainsi, le recrutement des chercheur-es dans les organismes nationaux de recherche publique (hors EPIC) se fait essentiellement dans le corps des chargé-es de recherche (CR) et la carrière d'un-e chercheur-e est censée se dérouler sur les deux corps de chargé-e et de directeur·trice de recherche (DR).

La décision de la Direction du CNRS, pour la campagne de recrutement de 2020, de recruter 10 DR de 2<sup>ème</sup> classe (DR2) visant des candidatures externes, sur des postes qui ne soient pas pré-affectés à une section, est particulièrement préoccupante pour plusieurs raisons :

1. **Un choix de recrutement au détriment des concours de chargé-es de recherche.** L'ouverture de ces postes se fait en parallèle d'une diminution du nombre de postes de CRCN : la baisse continue depuis 2010 (de 400 à 239 postes) s'est accélérée au cours des deux dernières années avec une baisse de 19% du nombre de chargé-es de recherche recruté-es depuis 2018. Si la tendance persiste, c'est à terme le corps des chargé-es de recherche qui est en danger.
2. **Une instrumentalisation des sections du Comité National.** 10 postes de DR2 seront ouverts d'une manière « fictive » à la CID 50, selon les propres mots d'Antoine Petit lors du CS du CNRS des 21 et 22 novembre 2019. C'est le jury d'admission des concours de DR, commun à l'ensemble des instituts du CNRS, qui choisira parmi les dossiers présélectionnés par les jurys d'admissibilité (sections du comité national) et décidera de la section d'affectation des lauréat-es. La procédure entérine ainsi la primauté du jury d'admission (présidé par le Président directeur général s'agissant des postes de DR) sur le classement des dossiers par les sections du Comité national. Dès lors, les prérogatives des jurys d'admissibilité seront réduites à un tri fondé sur des critères « officieux » de la Direction qui, elle, sélectionnera les candidat-es en fonction des stratégies décidées par les gouvernances de sites.
3. **Des carrières à deux vitesses.** Selon les déclarations d'Antoine Petit, il s'agit de « recruter des DR2 externes avec une très forte plus-value et pas le énième spécialiste d'un sujet ». En toute logique, les candidat-es externes classé-es seraient donc de niveau comparable ou supérieur aux candidat-es internes et figureraient dans le haut des classements des jurys d'admissibilité. Or, recruter en milieu de carrière nécessite une reconstitution de carrière, que ce soit en matière de salaire, de retraite ou d'environnement de travail. Les candidat-es externes recruté-es DR2 accéderont rapidement au dernier échelon de leur grade et, pour éviter que leur carrière soit bloquée, ils et elles devront être promu-es rapidement au grade supérieur – et cela risquerait de se faire aux dépens des promotions des DR2 internes.

Les préconisations des groupes de travail pour la LPPR relaient celles des Directions d'organismes nationaux de recherche comme celles de la CURIF et de la CPU : accroître la précarité, diminuer les recrutements sur postes de fonctionnaires et encadrer les organismes par les gouvernances de sites. Or, de telles préconisations, si elles sont mises en œuvre par le gouvernement, le seront dans un contexte de très forte contrainte budgétaire puisque, lors des journées SHS de l'ANR du 26 février dernier, Frédérique Vidal a qualifié d'« incantatoire » l'objectif d'atteindre 3% du PIB (pourtant renouvelé dans les promesses d'Emmanuel Macron au moment de sa campagne présidentielle).

Ces préconisations vont à l'encontre de ce que veut la grande majorité des personnels de recherche. L'exigence d'une autre politique est une des motivations du mouvement qui ne cesse de grandir dans les laboratoires et les universités.

**Pour être attractif le CNRS doit recruter des chercheur-es au plus près de la thèse, leur garantir des rémunérations rétribuant leur niveau de qualification ainsi qu'un réel déroulé de carrière.**

- 1) **Abonder la masse salariale des organismes nationaux de recherche** afin qu'ils recrutent les personnels au plus près du diplôme et les chercheur-es au plus près de la thèse sur des postes de chargé-es de recherche classe normale et augmenter le nombre de postes aux concours CRCN pour :
  - résorber et stopper la précarité ;
  - endiguer le déclin de la recherche publique française et retrouver le potentiel de recherche d'avant la création de l'ANR (1 200 postes de chercheur-es supprimés au fil des années au CNRS depuis 2010) ;
  - assurer et développer l'ensemble des missions qui sont dévolues aux organismes de recherche.

## 2) **Retrouver la cohérence des carrières :**

Il faut revoir le déroulement des carrières pour toutes les catégories. Dans le cas des chargé-es de recherche, la carrière doit se poursuivre jusqu'au dernier échelon de CRHC. Il n'est pas admissible de rester cantonné-e à l'Indice INM 830 jusqu'au départ à la retraite (soit **3 889,40 €** brut mensuel + environ 930€ de prime annuelle).

Nous demandons :

- la suppression des 3 premiers échelons du bas de grille CRCN ;
- la fusion des deux grades CRCN et CRHC ou la disparition du blocage budgétaire entre CRCN et CRHC. L'échelon terminal du grade des CR devient Hors Echelle B (HEB) ;
- un accroissement du taux de promotions dans le corps des DR pour assurer une carrière de chercheur-e sur au moins deux grades (*a minima* grade de CR+ grade de DR2) ;
- une révision des grilles des DR pour qu'elles soient en cohérence avec celles des CR : fusion des grades des DR2 et DR1, fusion des grades des DRCE2 et DRCE1.

## 3) **Revaloriser les rémunérations pour les personnels de la recherche par :**

- un taux de primes équivalent à ceux des fonctionnaires au même niveau de qualification et de mission, c'est-à-dire au minimum 30% du traitement total ;
- l'intégration des primes dans le salaire indiciaire comme l'a initié le parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR).

D'autre part, il est nécessaire **d'assurer l'équité et la qualité des recrutements des concours des chercheur-es en préservant** les prérogatives des jurys d'admissibilité de classer les candidat-es sur la qualité de leur dossier scientifique et du projet de recherche qu'ils/elles souhaitent mettre œuvre. La pratique du coloriage ou du fléchage de postes sur des thématiques ou des laboratoires doivent rester exceptionnels et le déclassement par les jurys d'admission ne doit pas devenir une pratique de pilotage des recrutements par la Direction.

Cette revalorisation serait un facteur de relance de la recherche publique française et répondrait aux attentes de ses personnels.