

<https://web.sntrscgt.fr/spip.php?article1478>

L'EMPLOI AU TRAVERS DU CONTRAT D'OBJECTIFS

- ACTIVITE AU CNRS - Contrat d'objectifs entre l'Etat et le CNRS -

Date de mise en ligne : mercredi 18 février 2015

Copyright © SNTRS-CGT - Tous droits réservés

L'EMPLOI AU TRAVERS DU CONTRAT D'OBJECTIFS

Cap sur la baisse de l'emploi de titulaire et sur une re-orientation de l'emploi chercheurs et IT

Le contrat d'objectif entre l'Etat et le CNRS pour la période de 2014 à 2018 est présenté aux différentes instances du CNRS. En théorie, ce document est amendable. En pratique les modifications se feront à la marge. Nous vous proposons une analyse de ce texte à partir d'un focus sur l'emploi.

Le contrat d'objectifs ne cache rien de ses objectifs de « compression » de l'emploi

En effet, page 6 du document, à propos de la stabilisation des ressources et des modalités de financement, on note : « les marges de manoeuvre sont étroites, d'autant que la stabilité de la masse salariale ne peut actuellement se traduire que par la baisse des effectifs permanents ».

Cette phrase à elle seule résume l'étendu des dégâts : il est affirmé ici nous allons vers une baisse des emplois PERMANENTS, sous entendu, les recrutements de précaire sur projets pourront eux se développer et même remplacer l'emploi permanent.

Plus loin, page 31 à propos de la politique de ressources humaines, le texte parle d'affronter des enjeux inédits :

« L'existence d'une masse salariale disponible inchangée pose donc à l'avenir la question du taux de remplacement des départs à la retraite et des engagements pris mobilisant des contractuels sur subvention d'Etat. La question prend une acuité particulière avec l'évolution des départs à la retraite sur dix ans. »

Ce passage rappelle le triptyque : Pas de départ à la retraite = pas de recrutement = pas de promotion.

On continue avec « Naturellement, ce raisonnement se place dans un cadre de stabilité des départs pour des motifs autres que la retraite (nomination dans les universités, d'autres EPST, détachements et disponibilités, etc.) »

Un contrat d'objectif est censé définir les « objectifs » en termes de politique scientifique mais aussi en termes d'emploi, pour pouvoir répondre à ceux-ci. Comment se projette l'Etat et les dirigeants de notre établissement sur ce thème pourtant vital pour la bonne marche de tout établissement ? Ils réaffirment que seul les départs à la retraite seront remplacés, ils parlent pudiquement « d'acuité » pour exposer la chute libre du nombre de départs à la retraite. Ils n'hésitent pas parler de « variable d'ajustement » concernant les contractuels payés sur subventions d'Etat (dont le nombre a été divisé par trois depuis 2010), c'est-à-dire les CDD recrutés pour remplacer les absences sur des postes indispensables au bon fonctionnement des services et des laboratoires, et rappellent que ces emplois ne peuvent plus être « compressés ». Pour finir, ils espèrent, que le nombre de personnels sortant de leur plein gré de l'organisme va se maintenir ! Variable sur laquelle ils n'ont que peu de maîtrise, du moins pour l'instant. Il ne s'agit donc en rien d'un objectif pour l'avenir de l'organisme mais au mieux d'un constat d'impuissance. Ce constat a le mérite d'être clair, mais n'est-il pas là pour préparer les esprits à l'acceptation d'une dégradation de la situation qui conduirait à une acceptation de « mutation » en termes d'organisation et d'objectifs scientifiques ? Comment compresser la masse salariale, si ce n'est en incitant, les salariés à « aller voir » ailleurs... Dans d'autres établissements publics, ou vers le privé comme nous allons le voir plus loin. Nous ne sommes pas encore dans la terminologie du privé avec des « dégraissages », mais bien au niveau de l'incitation, des restructurations, des accompagnements et des « sorties » potentielles en expliquant que l'herbe pourrait être plus verte ailleurs...

Les objectifs en terme d'organisation répondent à ce lourd postulat qu'une masse salariale constante au cours du

temps ne peut être à effectifs constant :

- ▶ Les mutualisations avec les universités et la mise en place de plateforme communes en est l'illustration la plus flagrante :
 - « Sans rien céder à sa vocation première, qui est de conduire des recherches fondamentales au meilleur niveau, le CNRS s'est orienté depuis janvier 2010 selon un axe stratégique déterminant : participer dans le cadre d'un partenariat équilibré avec les universités et les écoles à la structuration territoriale de la recherche... »
- ▶ Mutualisation et compression de l'emploi au sein de l'organisme sous couvert entre autre de « rationalisation des procédures administratives » complète le tableau :
 - « S'adapter aux nouvelles données de la recherche scientifique nécessite de décliner sa stratégie dans les domaines de la gestion et de l'optimisation des ressources », « Les mutualisations de tâches administratives inscrites dans le Plan d'action pour une organisation rénovée des fonctions support en donnent quelques exemples. »
 - Nos dirigeants ont bien conscience que ces réorganisations génèrent un contexte de travail particulièrement anxiogène, ils y répondent par un paragraphe dédié à ce sujet « Accompagner les agents face aux difficultés qu'ils peuvent rencontrer »... tout un programme... à destination de tout le personnel de l'établissement : chercheurs, IT, CDD et même les directeurs d'unité ! Notons qu'ils se gardent bien de prendre tout engagement « mesurable » auprès de l'Etat sur ce sujet.

Le contrat d'objectifs veut orienter l'emploi chercheur

On observe à travers ce document une forte incitation des chercheurs à aller vers l'innovation à travers :

- La formation : « Dans le cadre des « 15 mesures pour une nouvelle dynamique de transfert de la recherche publique », mises en place par la Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, une formation sera organisée pour tous les nouveaux chercheurs recrutés au CNRS afin de le sensibiliser aux différentes dimensions du transfert et de l'innovation. Quatre ans plus tard, au moment de la promotion CR1 (chargé de recherche de 1ère classe), une nouvelle formation sera mise en place. Elle concernera plus particulièrement la création d'entreprise. Ces formations sont en cours d'élaboration, elles se dérouleront en partenariat avec les SATT. »
- La promotion et l'évaluation : « dans le cadre de la prise en compte du transfert dans l'évaluation des carrières des chercheurs, une proportion des promotions de Directeurs de recherche (DR2 et DR1) sera réservée aux chercheurs dont la production scientifique indiscutable aura été accompagnée par une réelle dimension de transfert et de valorisation ».
- La mobilité : « Ces laboratoires (public/privé) communs sont complémentaires des dispositifs destinés à favoriser une mobilité complète d'une année ou plus des chercheurs et ITA dans des laboratoires universitaires. La diversité des montages possibles permet de s'adapter aux spécificités (et à la taille) des partenaires, PME ou grands groupes » ... « Dans ce contexte, les mobilités public/privé seront encouragées et mieux prises en compte dans l'évaluation par les sections du Comité national du CNRS. » Plus globalement, le CNRS s'engage via plusieurs « objectifs mesurables » auprès de l'Etat à réussir ce tournant vers le transfert et l'innovation : « Objectif mesurable 14 : Nombre de structures communes CNRS-entreprise », « Objectif 16 : Nombres d'entreprises créées dans l'année sur la base d'un transfert de technologie ou de savoir-faire issus des laboratoires du CNRS ». La pression à la réussite de ces objectifs va naturellement diffuser dans tout le fonctionnement de l'organisme et retomber sur les chercheurs.

Dans la même logique, les chercheurs sont sommés de se transformer en chercheurs d'argent faute de budgets récurrents attribués à l'organisme. Ainsi le CNRS s'engage via plusieurs « objectifs mesurables » à décrocher moultes ANR, ERC, bourses Marie Curie et à récompenser les lauréats par des « dispositifs de reconnaissance en termes de carrière, d'intéressement personnel, de fléchage de poste, d'attribution de bourses doctorales etc. » Il est à noter que cet objectif est malheureusement déjà atteint, il s'agit plus d'une confirmation d'un état de fait.

Il est évoqué « la problématique des recrutements tardifs des chercheurs » sans la moindre perspective pour y remédier... nous sommes pourtant dans la lecture d'un contrat d'objectifs. On pourrait plutôt parler de constat d'absence d'objectifs en matière de recrutement !

En conclusion

L'orientation très forte de ce document sur les aspects transferts et innovation au détriment de la recherche fondamentale, nous amène à nous poser de sérieuses questions quant au devenir de la recherche et des missions de ses agents (chercheurs et Ingénieurs et Techniciens).

Il faut mettre en parallèle « le modèle économique » de l'IRSTEA présenté par sa direction le 27 Janvier 2015. D'après un calcul validé par la direction en vue de l'équilibre des comptes chaque chercheur/ingénieur devra rapporter 43 kEuros/an (hors recettes couvrant des charges de CDD, mission, équipement ...). Faut-il rappeler que l'IRSTEA est un organisme de recherche public un EPST comme le CNRS avec des objectifs de Recherche publique, non un EPIC et encore moins un consultant.

Nous sommes bien entrés dans cette logique pour le contrat d'objectif du CNRS. La recherche publique doit « ramener » les budgets lui permettant de compenser la régression de la participation de l'Etat en matière de dotation publique remettant ainsi en cause une partie des missions, à savoir la recherche fondamentale faite dans un cadre de service public. L'emploi est à travers cette logique lourdement impacté, la mission des agents et leurs conditions de travail sont profondément remises en cause. Ce contrat d'objectifs n'a aucune ambition scientifique, son principal objectif, c'est d'organiser le désengagement de l'Etat envers ses agents.