



Défense de l'attractivité des postes IT et de nos conditions de travail : non à la mutualisation

L'attractivité des emplois et des postes au CNRS est un grave problème que la direction a tenté de pallier au moyen de sur-primés différenciés en fonction des BAP et des délégations régionales. Même si ces primes sont les bienvenues pour les personnels IT qui les touchent, elles sont source de division entre les IT de toutes catégories et donc source de déconsidération au travail, ce qui alimente à son tour le "turn over" dans les délégations régionales et accroît les risques psycho-sociaux. Cette prime reste toutefois insuffisante et par définition ne compte pas pour la retraite comme toutes les primes. La seule réponse satisfaisante à la baisse d'attractivité des métiers au CNRS est le rattrapage de la valeur du point d'indice pour compenser la perte de 28,5 % depuis 2000.

Nous revendiquons 10 % d'augmentation immédiate du point d'indice et l'intégration de la moyenne des primes dans le traitement et donc dans le calcul de la retraite.

Par ailleurs, la prévention des RPS passe également par une reconnaissance du travail des collègues, à la fois en termes statutaires (titularisation des CDI et CDD, requalification en cas de décalage grade / fonction / fiche de poste), et en termes d'exigence d'abrogation de la réforme des retraites de 2023.

Depuis plusieurs années, les effectifs du CNRS baissent car les recrutements ne compensent plus les départs (démissions, décès, retraites). Nous assistons à une pénurie dans les labos et les services qui modifie profondément nos conditions de travail. Une solution souvent avancée par la direction est de réorganiser par la mutualisation selon les métiers. Nous voulons pointer ici le risque que les agents considèrent leur travail comme de la sous-traitance, aboutissant à un affaiblissement des collectifs humains dans lesquels ils se trouvent.

L'importance du caractère collaboratif du travail de recherche, associant chercheurs, ingénieurs, techniciens, gestionnaires sur un même site n'est plus à démontrer. Ce lien au quotidien est un gage important de la qualité des travaux scientifiques. L'émergence de nouvelles idées, la compréhension et la résolution au plus tôt des problèmes tant techniques qu'administratifs au sein des projets, nécessitent l'interaction régulière des IT avec les chercheurs.

Les premières tentatives de mutualisation ont eu lieu en 2015, avec une décision du CNRS d'instituer des postes partagés entre plusieurs laboratoires. La résistance des collègues IT et l'opposition de plusieurs syndicats, dont FO ESR, a permis de repousser cette grave attaque contre les conditions de travail, mais aussi contre le rôle d'opérateur de recherche. En 2024, les menaces contre le rôle d'opérateur de recherche des établissements publics (EPST) redoublent avec les mesures liées à l'acte 2 de l'autonomie des Universités, notamment le passage annoncé des personnels des EPST sous la coupe d'Universités « chef de file » :

Le CNRS ne doit pas devenir une agence d'intérim au service d'universités autonomes !

Cette tendance à perdre des postes pousse désormais certaines directions d'institut du CNRS à segmenter leur laboratoire par pôle métier là où auparavant tous les métiers nécessaires à un projet se trouvaient réunies en un même lieu. En conséquence les agents vont être de plus en plus amenés à devoir se considérer travaillant pour l'institut et collaborer quasi au quotidien entre plusieurs sites et unités. La notion de laboratoire est fragilisée et celle de sous-traitance apparaît.

Des restructurations plus fortes encore conduisent à la création de nouvelles unités, dites Unités d'Appui et de Recherche (UAR), regroupant quasi-exclusivement des personnels IT de mêmes métiers provenant de plusieurs laboratoires. Cette rationalisation par métier risque l'assèchement des liens entre les ITs et les équipes de recherche, liens si précieux dans un travail de recherche. Les tâches répétitives s'aggravent aussi pour les personnels administratifs.

Face à ce changement de paradigme, FO ESR reste vigilant et à votre écoute. N'hésitez pas à nous contacter pour nous faire part de votre ressenti et partager vos suggestions.

FO ESR revendique :

- le renouvellement du poste de tout IT ou chercheur, ayant quitté le CNRS quelle qu'en soit la raison,
- l'abandon des mutualisations,
- l'abandon des nouvelles coupes budgétaires annoncées par le gouvernement pour 2025, dans le contexte de pénurie organisée qui affaiblit nombre de nos collectifs de travail,
- 10 % d'augmentation immédiate du point d'indice et l'intégration de la moyenne des primes dans le traitement et donc dans le calcul de la retraite.

FO ESR invite les personnels à le contacter (focnrs@foesr.fr) et à le rejoindre pour défendre et développer le syndicalisme indépendant Force Ouvrière, au CNRS.

Montreuil, le 13 novembre 2024

Contact : focnrs@foesr.fr