



CNESER du 16 mai 2023

Présentation de l'état de l'emploi scientifique

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/etat-emploi-scientifique-en-france-2023>

Dans ce rapport sur L'état de l'Emploi Scientifique en France, qui comme d'habitude est un rapport fourni et très intéressant, quelques points particuliers ont retenu notre attention.

En tout début du rapport quand on lit, qu'en France, en 2020, l'emploi scientifique total accentue son dynamisme et fait état d'une hausse de 3.3% on se dit "c'est de bon augure". Malheureusement, un peu plus loin, dans le même paragraphe, quand on apprend que ce chiffre est biaisé suite à la pandémie et que la croissance de l'emploi scientifique dans notre pays serait plutôt sur une tendance de 1,6%, dont à peine 0.8% dans le secteur public, là on trouve ça moins fun !

Pour la CGT cet accroissement est très très en deçà des besoins. Ce qui est le plus inquiétant encore c'est que ce ne sont pas les propositions formulées dans la Loi de Programmation de la Recherche (*à peine 5000 emplois prévus d'ici 2030*) qui permettront de répondre aux besoins dans le secteur public.

Dans le domaine de la recherche c'est pourtant le personnel qui représente la plus grande richesse et l'investissement le plus sûr. La CGT réclame pour le pays une politique de développement de l'emploi scientifique ambitieuse. Par exemple, ne serait-ce que dans le secteur public, il est urgent de mettre en place un plan pluriannuel dans lequel c'est en dizaines de milliers d'emplois statutaires qu'il faut raisonner, sachant qu'il est nécessaire de titulariser tout le personnel précaire sur missions pérennes, rattraper les années de disette instaurées précédemment et préparer l'avenir (*ceci d'autant plus qu'il est clairement mentionné dans le rapport que les départs en retraite augmenteront fortement dans la décennie à venir*).

Bien évidemment pour notre Organisation Syndicale le développement de l'emploi scientifique doit se faire hors des sentiers de la précarité. Ce n'est pas le cas aujourd'hui ! Comme le mentionne le rapport, cette précarité avoisine les 20 % dans les EPST, les 36 % dans les EPSCP et les 31 % dans les instituts Pasteur et Curie. Seul les EPIC se démarquent un peu avec 7 %. Sur ce sujet, là aussi, les choix opérés dans la LPR ne nous permettent pas de voir l'avenir avec optimisme. En effet dans la LPR tout a été mis en place (*financement accru par appel à projet, CDI de mission, postdoctorats de droit privé, etc., etc.*) pour que bon nombre des emplois envisagés soient des emplois précaires à durée déterminée. Et les plus visés dans cette affaire sont les jeunes qui arrivent sur le marché du travail.

Un autre aspect que le rapport met en évidence et que la CGT a souvent souligné, c'est la tendance qui s'est faite jour ces dernières années et qui conduit à faire décroître le ratio chercheurs/personnel de support. L'obligation de substitution qui en découle pour les chercheurs (plus de charges administratives, plus d'intervention technique sur les expérimentations, etc. etc.) a un impact certain sur le temps consacré par les chercheurs à leur cœur de métier : la recherche.

Pour ce qui est de cet aspect, la CGT demande que le développement de l'emploi scientifique n'accroisse pas le phénomène mais soit l'occasion plutôt de restaurer un bon équilibre.

Le rapport mentionne également, et ce très nettement, que les chercheurs français sont loin d'être satisfaits de leur rémunération et de leur déroulement de carrière. Ce n'est pas étonnant sachant que les rapports préliminaires à l'élaboration de la LPR mandés par les Pouvoirs Publics ont clairement soulevé le fait que les rémunérations des personnels, dans la recherche publique en France, sont en décrochage par rapport aux standards internationaux. Ce différentiel est particulièrement marqué en début de carrière.

Aujourd'hui, si la faiblesse du niveau des salaires dans la recherche publique est reconnue, les financements envisagés pour la corriger, tout comme la façon d'opérer, par la voie indemnitaire, sont loin d'être satisfaisants.

Pour ce qui est des salaires, la CGT demande à minima la mise à niveau, sans délai, des salaires aux standards internationaux par la revalorisation du traitement indiciaire et le réajustement ainsi que l'amélioration des déroulements de carrière. Pour éviter la fuite des cerveaux et assurer le renouvellement des effectifs, nous réclamons également une amélioration des conditions d'embauche des jeunes diplômés. C'est-à-dire une embauche sur un poste statutaire au plus près de la thèse, la suppression de tous les contrats qui les précarisent et des salaires d'embauche attractifs alignés à minima sur les repères revendicatifs de la CGT. Par exemple pour le niveau Doctorat (Bac +8) nous réclamons 2.3 fois le SMIC avec un SMIC porté à minima à 2000€ brut.

Le rapport fait état aussi d'un fait alarmant : "*Le vivier des jeunes chercheurs, doctorants et docteurs, recule depuis 2010*". Ce n'est pas étonnant vu le peu de perspectives qu'on leur offre dans le secteur public en termes d'emplois statutaires, de salaires et de déroulement de carrière et dans le secteur privé le peu de reconnaissance du doctorat et la frilosité de recrutements qui s'en suit. Si la situation peut être améliorée dans le secteur public par plus d'embauches statutaires, des rémunérations et des carrières à la hauteur de la qualification de haut niveau que représente le doctorat, dans le secteur privé il faut que les mentalités évoluent.

En tout premier lieu, il faut absolument que le doctorat soit reconnu dans les conventions collectives.

Les entreprises et le patronat doivent également comprendre que l'embauche des docteurs est un vecteur essentiel de la diffusion de la culture de recherche dans le tissu industriel. La recherche ne pourra pleinement jouer son rôle de locomotive vis-à-vis du tissu industriel, sans la mise en œuvre d'une politique volontariste des entreprises, grandes comme petites, pour embaucher les jeunes formés par et pour la recherche. Il faut notamment permettre par l'embauche massive de docteurs, d'irriguer le tissu industriel et particulièrement le tissu des PME-PMI-ETI. La CGT pense que cette approche est bien plus efficace pour développer les investissements en recherche du secteur privé que l'actuel CIR qui affiche un effet de levier très marginal, qui est très couteux pour la nation et sert la plupart du temps aux grands groupes d'optimisation fiscale.

Dans le rapport, il est mentionné que la France atteint un des objectifs d'Europe 2020 ! Celui qui vise à un partage « 2/3 – 1/3 » de l'activité de R&D entre les entreprises et le secteur public. Il faut quand même remarquer que, si en ce qui concerne la répartition des investissements R&D la France atteint ses objectifs, du point de vue niveau elle en est loin. En effet en termes d'effort de recherche, la France est loin de l'objectif des 3% du PIB nécessaire pour entrer dans les critères européens et se conformer à l'engagement pris en 2000. Son effort de recherche n'est pas du tout au niveau des pays économiquement comparables et en dessous de la moyenne de l'OCDE. Et sur ce volet non plus ce n'est pas la LPR qui risque de changer la donne ! elle n'a même pas essayé de faire illusion pour réaliser l'objectif des 1 % du PIB consacré à la recherche publique. Les financements supplémentaires proposés d'ici 2030 ne permettront même pas d'atteindre cet objectif à la fin de la décennie.

Pour la CGT, si l'on veut faire de la recherche une priorité nationale et rattraper le retard pris ces dernières années, il est nécessaire :

- dans le secteur public, d'atteindre, sans délai, le seuil des 1 % du PIB consacré à la recherche publique et de les dépasser clairement au cours des années à venir ;
- dans le secteur privé, de pousser les entreprises à investir dans la R&D. Il ne peut en effet y avoir d'économie durable sans un effort conséquent de dépenses des entreprises dans la recherche.

Enfin, le rapport indique que la part des femmes dans les effectifs de la recherche publique progresse. Tant mieux ! Toutefois, l'analyse des données du rapport montre que des efforts substantiels restent à faire et notamment dans le secteur privé.

D'une manière générale, pour la CGT, en ce qui concerne les femmes, il plus que temps de casser les plafonds de verre, d'équilibrer les effectifs et d'intensifier les recrutements, notamment dans les niveaux les plus qualifiés.