FERC CGT

REPERES REVENDICATIFS RECHERCHE

Votés en CNF du 20 mars 2026

FERC CGT - Repères revendicatifs RECHERCHE

Mars 2026

Les enjeux de la recherche dans le service public

Les menaces pesant sur les libertés académiques et les attaques contre les scientifiques sont extrêmement inquiétantes, y compris dans notre propre pays. En présentant sur un plan d'égalité la parole de scientifiques experts sur un sujet donné et celle de contradicteurs non experts, la grande majorité des médias transforment la confrontation de raisonnements rigoureux en un simple débat d'opinion. Ainsi, en fonction des influences du moment et souvent avec des intentions polémiques, il est de plus en plus fréquent que des journalistes, des influenceurs, des personnalités politiques s'expriment en dehors de toute démarche scientifique. Le but, obscurantiste, est de générer un scepticisme dangereux au sein de la société, comme nous avons pu le constater lors de la pandémie de la Covid-19 ou lors de l'attaque de certaines organisations agricoles qui avaient muré l'entrée du siège de l'INRAE (Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement), accusant les scientifiques d'instituer des normes inutiles et pénalisantes. Les menaces contre la parole et la crédibilité des scientifiques peuvent prendre une dimension plus inquiétante, i.e. au point d'être obligé de demander, parfois, une protection fonctionnelle, pour celles et ceux travaillant sur des sujets considérés comme polémiques, comme le Proche-Orient, par exemple.

Au-delà de ces aspects ô combien importants, il faut bien comprendre que les libertés académiques et l'indépendance de la recherche sont le support optimal de la recherche publique. Elles permettent notamment la recherche fondamentale, sont garantes d'un système ouvert et source permanente de progrès sur tous les fronts de la connaissance. La recherche a pour principal objectif l'analyse, la compréhension des phénomènes naturels et des sociétés humaines, la description du monde, la mise en place de théories ou de modèles sans se donner comme seul objectif ou préalable une application ou une utilisation particulière. Elle doit donc être indépendante des pressions diverses, et contrainte uniquement par la rigueur de la méthode et non par une échéance temporelle, une mode sociale, un diktat politique ou économique. Le service public de la recherche et son financement direct par le budget de l'Etat, sont indispensables en France pour que la recherche fondamentale puisse exister, se développer et favoriser les débouchés pour les futures applications innovantes utiles pour la société.

Y compris sur la question de l'écologie, la méthode scientifique est indispensable pour une analyse échappant aux lobbys de toute sorte, et prenant en compte tous « les éléments de l'équation ». Par exemple, remettre en cause les missions scientifiques sous le seul angle de la neutralité carbone fait l'impasse totale sur les apports scientifiques de ces missions, que ce soit au niveau des connaissances purement fondamentales ou à celui de l'innovation, par exemple en médecine, sans oublier les apports potentiels à l'étude des activités humaines et des actions pour la réduction du CO_2 sur le climat et la planète.

Asservir les projets de recherche à des sujets à la mode, à des intérêts privés, ou favoriser une recherche de court terme associée à une rentabilité rapide (développement de start-up, forte incitation des collaborations privé-public avec les entreprises, SATT - Sociétés d'Accélération du Transfert de Technologies ...) au détriment de la recherche fondamentale est donc une erreur stratégique majeure à tous les niveaux, y compris pour l'industrie. Les conséquences sont délétères, pouvant même se révéler mortelles, comme l'a montré l'épidémie de la Covid-19. En d'autres termes, « Sacrifier la recherche fondamentale constitue un véritable suicide intellectuel, économique et écologique... ».

L'enjeu est de taille : préserver nos métiers, nos statuts, et in fine, les valeurs du service public que nous estimons indispensables pour l'Enseignement Supérieur et la Recherche, et donc pour l'émancipation des jeunes et pour le progrès social. C'est fondamental ! À bas le couple janusien obscurantisme-capitalisme !

Les repères revendicatifs RECHERCHE

Dans un contexte d'attaques inédites contre la recherche au niveau mondial, et après des décennies de destruction organisée du service public de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche qui s'est accélérée depuis 20 ans, les organisations CGT de l'ESR ont souhaité travailler à produire ces repères revendicatifs « Recherche » de la FERC CGT : sont posées dans ce texte ci-dessous les bases communes de nos revendications, première étape avant la poursuite d'un travail d'élaboration d'un projet CGT pour la « Recherche publique ».

Dans la première partie, la question de l'organisation de la recherche et de son pilotage est présentée. La partie 2 est consacrée au financement de la recherche avec notamment la politique des appels à projets. L'évaluation de la recherche et de ses personnels est le sujet de la partie 3. La partie 4 donne les repères revendicatifs concernant les personnels : statut de fonctionnaire, déroulement de carrière, condition de travail, précarité avec un focus sur les doctorantes et doctorants - dont l'activité à la FERC CGT s'est considérablement développée -, et de l'égalité Femme / Homme. Enfin, la partie 5 est dédiée aux questions de l'écologie dans la recherche, notamment sur le bâti, le travail, l'enseignement...

SOMMAIRE

SOMMAIRE 4

Partie 1 - organisation, structuration et pilotage de la recherche 5

Partie 2 - financement de la recherche 8

1) Niveaux de financement 8

2) Procédures et modes de financement 10

3) Revendications de la FERC CGT 11

Partie 3 - évaluation (évaluation de la recherche et évaluation individuelle) 14

1) Le HCERES au service de l'idéologie néolibérale et du gouvernement pour accélérer la destruction programmée de l'ESR public 14

2) L'entretien individuel, un instrument au service du « new management » des personnels de toutes catégories 15

Partie 4 - carrières, statut, précarité, conditions de travail 17

1) Défendre et renforcer le statut de fonctionnaire pour les personnels de la Recherche 17

2) Un véritable déroulement de carrière doit être garanti aux agent·es de la Recherche 18

3) Pour arrêter la longue dégradation des conditions de travail des personnels de la Recherche 19

4) Enrayer la précarité 20

5) La situation particulière des doctorant·es 21

6) La situation particulière des femmes dans la recherche 23

Partie 5 - environnement : nouvelles infrastructures et nouvelles formes de travail 26

1) Les questions liées au bâti 26

2) Les questions liées au travail (adaptation du travail aux enjeux écologiques) 26

3) Les questions liées à l'enseignement et à la recherche 27

GLOSSAIRE 29

Partie 1 - organisation, structuration et pilotage de la recherche

Sous couvert de développer "l'économie de la connaissance", le processus de Bologne adopté par l'Union Européenne en 1999 et qui visait à "harmoniser" les systèmes d'enseignement supérieur et de recherche (ESR) européen, et la stratégie de Lisbonne en 2000 (dont l'objectif était de libéraliser le "marché de la connaissance") ont conduit à la dérèglementation croissante du secteur. Cette initiative, inscrite dans la durée, a été déclinée en France étape par étape : Licence - Master - Doctorat (LMD) et création de l'Agence Nationale pour la Recherche (ANR) en 2005, loi Liberté et Responsabilité des Universités (LRU) en 2007, restructurations incessantes imposées par les lois ESR de 2013 et ORE de 2018, ordonnance sur les EPE de 2018, sans compter les multiples initiatives visant à mettre en concurrence les établissements d'enseignement supérieur publics et privés, en subventionnant massivement en sous-main le privé via les aides massives à l'apprentissage (loi du 5 septembre 2018). Selon la doxa en cours, ces restructurations étaient la condition nécessaire à un investissement de la nation dans la formation et la recherche. Mais, en dépit des luttes menées par les personnels et les étudiant·es (2004 contre la précarité dans la recherche, 2007 et 2009 contre la LRU, 2020 contre la LPPR) ce fut le début d'une régression toujours en cours. La crise financière de 2008 a conduit à des baisses budgétaires régulières, voire drastiques ces dernières années, sans freiner la frénésie des gouvernements successifs pour les "réformes", bien au contraire, laissant les collègues désemparés par cette stratégie caractéristique du *new public management*. Il s'agit dans cette partie de détailler les revendications de la FERC CGT s'agissant de l'organisation et du pilotage de l'ESR afin de répondre à cette casse du service public de l'ESR.

La FERC CGT défend un service public national d'enseignement supérieur et de recherche gratuit, laïque, démocratique et émancipateur et le respect du monopole de l'état de la collation des grades universitaires, du baccalauréat au doctorat. Elle défend l'égal accès à l'université sur tout le territoire, dans la filière de son choix. Le baccalauréat est et doit rester le premier grade universitaire. Parcoursup et Mon master doivent donc être supprimés de manière à ne plus être les machines à sélectionner qu'ils sont de fait, et laisser ainsi aux jeunes le libre choix de leurs études et de leur orientation. La FERC défend des diplômes nationaux de même valeur sur tout le territoire, fondement des conventions et des garanties collectives pour tous les salarié·es. Elle défend aussi des organismes nationaux de recherche (ONR), constitués de fonctionnaires dans toutes les catégories et consacrant leur plein temps à la recherche, aux capacités stratégiques et tactiques suffisantes pour développer les recherches dont le pays a besoin, en toute indépendance des lobbies et des intérêts politiques.

La FERC CGT défend **les libertés académiques**, qui garantissent aux chercheur·ses de décider de leurs axes de recherche, qu'elle soit fondamentale ou non, et qui garantissent aux enseignant·es la liberté pédagogique.

Un exemple particulièrement inquiétant des attaques récentes contre les libertés académiques est l'instauration de ZRR (Zones à Régime Restrictif). Limitées, à l'origine, à une pièce hébergeant des données ou des substances sensibles, les ZRR s'étendent désormais à des bâtiments entiers, voire à des sites. Dans ces zones, tout est soumis à l'autorisation du Fonctionnaire Sécurité Défense, y compris les visites de collègues et les recrutements, dans l'opacité la plus totale.

Il convient également de développer l'usage **des logiciels libres** dans notre secteur, à contrario de la tendance actuelle, après que la ministre du MENESR a confirmé l'accord avec Microsoft en mars 2025 (152 M€).

L'enseignement supérieur est adossé à la recherche, seule garantie d'une formation au plus près des nouvelles découvertes.

La FERC CGT défend le monopole public des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, s'appuyant sur une fonction publique d'état et de carrière. L'organisation collégiale des établissements repose sur des conseils élus par les agent·es et les étudiant·es. La FERC CGT combat l'illusion de "l'autonomie" qui ne vise qu'à abattre le service public d'ESR en préparant le terrain et l'opinion publique à

l'enseignement supérieur privé. Elle défend enfin les organismes nationaux de recherche (ONR), opérateurs nationaux de recherche, et le statut de fonctionnaires d'État de leurs agent·es, chercheur·ses, ingénieur·es et technicien·nes. Elle combat toute tentative de transformation de ces ONR en pseudo "agences de moyen" ou "agences de programme". Le gaspillage de l'argent public qui arrose les établissements d'enseignement supérieur privés ou "l'innovation", directement (subventions indues au privé, crédit impôt-recherche, etc.) ou indirectement (aide massive à l'apprentissage dans le supérieur) doit cesser. Dans le supérieur comme dans l'enseignement primaire et secondaire, l'argent public doit aller exclusivement au secteur public.

Il faut donner plus de pouvoir au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER), en particulier sur son volet recherche, et renforcer ses prérogatives, afin qu'il fixe la politique nationale (les grandes orientations) avec les entrées des conseils scientifiques des différents établissements publics.

Le contrôle des actions et des applications des résultats de la recherche est assuré par le corps social via le Parlement, et en consultant les travailleur·ses du secteur par l'intermédiaire du Comité national de la Recherche scientifique (CoNRS), aux prérogatives renforcées, ou leur équivalent selon les organismes, par exemple, les commissions scientifiques spécialisées (*CSS*), à l'INSERM. Le Conseil National des Université verra son périmètre étendu, en participant avec le CoNRS à ce contrôle. L'Hcéres, instance non-élue, quel que soit son nom, doit être dissout et ses prérogatives transférées aux instances élues mentionnées ci-dessus.

C'est pourquoi la FERC CGT revendique :

- L'abrogation des lois de restructuration / destruction de l'ESR (ANR, HCERES, LRU et RCE de 2007, loi ESR de 2013, ordonnance de 2018, LPR de 2020) et la ré-étatisation de la masse salariale.
- La fin des fusions et la fin des établissements aux statuts dérogatoires (établissements expérimentaux ou Grands établissements) et le retour à des établissements de taille humaine et de plein exercice (enseignement et recherche).
- La création de nouvelles universités sur tout le territoire pour contrer le phénomène de désertification et les inégalités géographiques et permettre un accès de toutes et tous à l'enseignement supérieur, gratuit, proche de chez soi.
- La fin de la régionalisation et de la mise en concurrence des territoires organisés selon les bassins d'emploi, l'arrêt des injonctions à l'employabilité.
- Des postes stables, donc de fonctionnaires, à tous les niveaux et dans toutes les fonctions, qui garantissent des collectifs de travail stable.
- Des personnels de recherche à temps complet, avec le maintien du statut de chercheurs et chercheuses à plein temps, et du statut d'enseignant·es chercheur·ses avec un mi-temps consacré à la recherche afin que tous et toutes puissent concilier travail de recherche et enseignement.
- La suppression des agences de programmes, remplacées par des missions de recherche interdisciplinaires confiées aux ONR.
- Des instances de gouvernance collégiales élues par l'ensemble des personnels et des étudiant·es, avec une juste représentativité des différents collèges de personnel, et des personnalités extérieures qui ne représentent pas plus d'un tiers des membres et sans droit de vote.
- Des instances représentatives du personnel (IRP) aux prérogatives rétablies et renforcées : retour au CAP de plein exercice (carrières, mutations), retour à des CHSCT de plein droit aux prérogatives renforcées via l'ajout, par exemple, de l'impact environnemental sur les conditions de travail. En attendant, respect des décisions votées par les élu·es des CSA et des F3SCT, décisions qui doivent s'imposer à l'employeur.

- L’élaboration d'outils informatiques satisfaisant réellement aux besoins de gestion des collectifs de travail et s'appuyant sur les logiciels libres (*Open Source*).
- La mise à l'arrêt des outils de pilotage de type COMP100% ou key-labs, qui ne visent qu'à mettre en concurrence établissements ou laboratoires sur de prétendus critères de performance et à gérer la pénurie.
- La suppression du Haut Conseil mis en place autour du Président de la République, qui renforce le pouvoir autoritaire du monarque républicain contre l'intérêt de la nation.
- La suppression des ZRR.

Partie 2 - financement de la recherche

1) Niveaux de financement

Pour le président de la République, la Loi de programmation de la recherche (LPR) de 2020 est « un rattrapage qui nous ramène aujourd'hui à un niveau comparable sur la partie publique aux États-Unis, et au Royaume-Uni ». Mais il ne prend en compte ni la croissance, ni l'inflation… En fait, depuis 1996, la Dépense Intérieure de Recherche et Développement (DIRD) Française stagne à 2,2% du PIB, voire baisse en 2023 (2,18% du PIB). Dans le même temps, la dépense moyenne DIRD de l'OCDE est passée de 2,1 % à 2,7% du PIB. Le tableau 1 illustre la piètre évolution de l'effort d'investissement en R&D (Recherche et Développement) de la France, en comparaison à celle d'autres pays.

Pays	1996	2022	Augmentation
Allemagne	2,1	3,1	46%
Chine	0,6	2,5	325%
Corée du sud	2,2	5,2	136%
France	2,2	2,2	0%
Israël	2,6	6,0	132%
Japon	2,7	3,4	26%
USA	2,4	3,6	50%
OCDE	2,1	2,7	29%

Tableau 1. Evolution de la dépense intérieure de recherche et de développement (DIRD) en % du PIB

Le prétendu effort de recherche français reste notamment bien inférieur à celui du Royaume Uni (2.9%), de l'Allemagne (3,13%), ou encore de la Belgique et de la Suède (3,41 % du PIB). Les chiffres sont donnés par le gouvernement lui-même dans ce document (ci-après, EESRI18). La figure 1 reprend la comparaison de la dépense intérieure de R&D dans les principaux pays de l'OCDE en 2022.

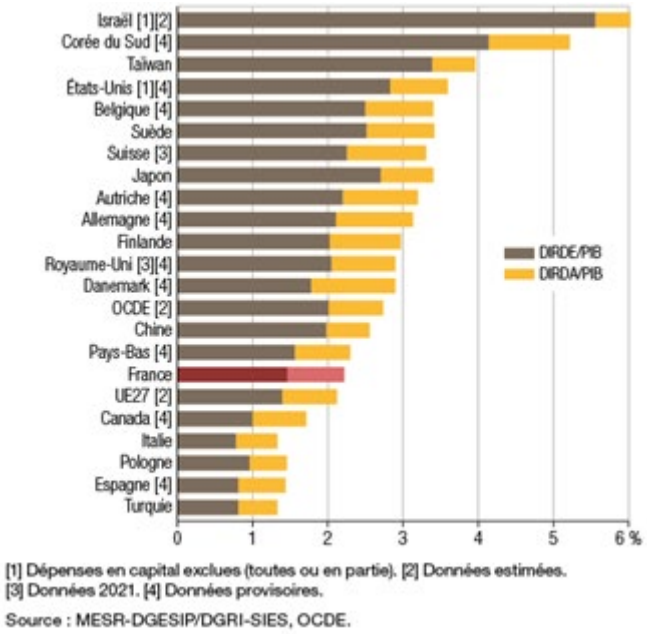


Figure 1. Dépense intérieure de R&D en % du PIB dans les principaux pays de l'OCDE et de la Chine en 2022. DIRDE : entreprises ; DIRDA : administrations

L'objectif fixé par l'Union européenne dans le cadre de la « stratégie Europe 2020 » d'arriver à 3,0 % du PIB, n'a ainsi pas été atteint par la France, qui ne cesse d'accroître son retard au sein de l'Europe. Dans la DIRD, la part des dépenses de recherche publique dans le PIB a en réalité baissé, pour approcher les 0,75% (contre 0,80% en 2010). Un véritable camouflet pour les gouvernements successifs qui n'ont cessé de déstructurer

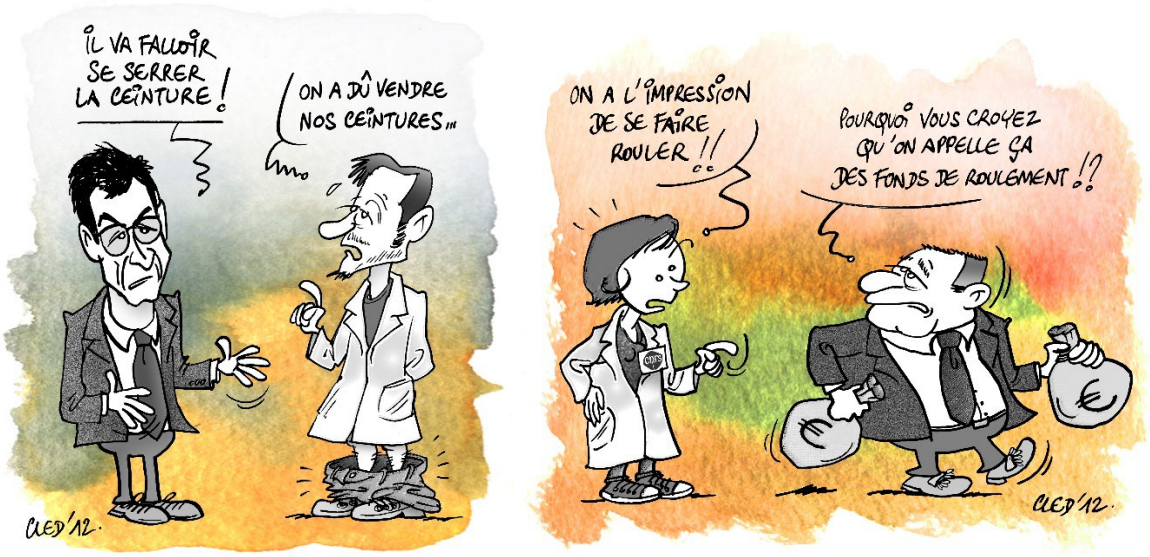
la recherche publique, de tenter de la résumer à l'innovation, et de perfuser la recherche privée via un crédit d'impôt recherche (CIR) inflationniste. Avec ses 7,858 milliards d'euros pour l'exercice 2024, soit peu ou prou le montant du budget annuel des organismes de recherche publics, le CIR est devenu la première dépense fiscale du budget général de l'État !

L'intérêt du CIR pour la recherche, en regard de son coût, se trouve dans la note « Piloter et évaluer les dépenses fiscales », de la Cour des comptes : « Le crédit d'impôt recherche (CIR) est devenu, à la suite de la suppression du CICE, la dépense fiscale la plus coûteuse. De nombreux travaux d'évaluation ont déjà conclu dans le sens d'une efficacité limitée du dispositif en regard de son coût. »

De plus, le CIR profite essentiellement à de grandes banques et à de grandes entreprises, comme Sanofi, qui, d'une main, reçoit en moyenne chaque année un peu plus de 100 millions d'euros de CIR, et de l'autre main, supprime des pans entiers de services R&D et licencie du personnel. Alors que Sanofi parle d'au maximum 1000 suppressions de postes de R&D depuis 2014, la commission d'enquête sénatoriale, estime ce nombre plutôt à 3500 selon les données de l'Observatoire français des conjonctures économiques. Pas étonnant, mais scandaleux, que malgré ce « soutien financier », Sanofi ait été incapable de produire un vaccin contre le Covid.

Au niveau spécifique de l'Enseignement supérieur, toujours selon EESRI18, « En consacrant **1,6 %** de son PIB en 2021 à l'enseignement supérieur, la France se situe juste au-dessus de la moyenne des pays de l'OCDE (1,5 %) Elle devance des pays européens comme l'Espagne (1,4 %), l'Allemagne (1,3 %) ou l'Italie (1,0 %) mais est distancée par les Pays-Bas (1,8 %) et le Danemark (1,9 %). Elle se positionne loin derrière les États-Unis (2,3 %), le Royaume-Uni (2,1 %) et le Canada (2,0 %). Les comparaisons internationales doivent cependant être interprétées avec prudence car elles intègrent des structures de financement très disparates ». Si l'on se réfère maintenant au nombre d'étudiant·es et non plus au PIB, la tendance est à la « décroissance », la faute à ces satané·es étudiant·es qui arrivent à enjamber l'obstacle Parcoursup : « depuis 2014, la dépense moyenne par étudiant·e s'est contractée à un rythme de 0,7 % par an en euros constants en moyenne, sous l'effet de la vive progression des effectifs étudiants et, plus récemment du dynamisme des formations en apprentissage. Ainsi, la dépense moyenne par étudiant·e s'est réduite de près de 1,8 % depuis 2017 et le nombre d'étudiant·es inscrits a progressé de plus de 20 %. Sa progression est néanmoins forte sur longue période, avec une croissance de 35 % depuis 1980 (en euros constants). » A ce fait, s'ajoute une contribution de plus en plus importante du secteur privé, qui, selon le ministre de l'ESR, répond à une demande des familles ! Ainsi, « La part de l'État est toujours prépondérante dans le financement de l'enseignement supérieur (**58,1 %** en 2023) mais recule. Celle des entreprises (20,8 %) se renforce dans un contexte de progression rapide de l'apprentissage. Quant à celle des ménages, elle atteint **10,4 %**, en progression depuis deux ans notamment en lien avec la hausse des effectifs d'étudiants dans le secteur privé et des frais d'inscription associés. » (Ibidem).

On ne peut pas parler du niveau de financement sans mentionner la gymnastique budgétaire du gouvernement avec les fonds de roulement de nos établissements. Prétextant des bas de laine ou de l'argent dont nous n'aurions pas besoin, le ministère ordonne aux directions des établissements de puiser dans leur fonds de roulement, tantôt pour assumer les quelques mesurettes de dégel temporaire du point d'indice, tantôt pour pouvoir fonctionner dans le cadre d'un budget annuel contraint, voire pour compenser des gels de crédits ! Outre les questions de principe de détourner le rôle du fonds de roulement en variable palliative à l'austérité, le mensonge récurrent des gouvernements successifs sur la constitution de nos fonds de roulement est facilement démontable. D'ailleurs, même la Cour des comptes l'explique, avec l'exemple concret du CNRS, en décortiquant les sommes en réserve sur le fonds de roulement. La Cour déduit de son analyse qu'il y a, de fait, peu d'argent disponible en trésorerie, étant donné les réserves de précaution réglementaires et l'engagement pluriannuel de la grande majorité du fonds. Eh oui, nonobstant le fait que nous voyons là une des conséquences du financement par AAP, la recherche scientifique est un travail de longue haleine ! C'est fondamental !



2) Procédures et modes de financement

- Les appels à projets (AAP)

Depuis 30 ans, les gouvernements successifs orientent massivement le financement de la recherche sur appels à projets, qui représentent aujourd'hui près de 90% du fonctionnement des laboratoires (contre seulement 10% en 1980). Ce financement sur AAP repose essentiellement sur l'idéologie « libérale » qui y voit la meilleure manière de piloter une recherche au service de l'économie de marché : mise en compétition des acteurs pour l'accès aux moyens, fléchés sur des objectifs d'innovation censée permettre à terme un retour sur investissement. A-t-on évalué, à l'aune de ces objectifs, l'efficacité du système ? NON. A-t-on chiffré l'étendue du gâchis d'argent public qu'il représente ? A-t-on mesuré l'immense démotivation des personnels et le rejet des carrières scientifiques qu'il suscite ? De nombreux travaux, articles et collectifs, analysent et dénoncent les effets néfastes de ce financement par AAP :

- **Gâchis d'argent et de temps** : il a plusieurs fois été estimé que chaque euro d'argent public gagné sur AAP coûte entre 0.5 et 1.5 euro supplémentaire d'argent public, en coûts salariaux (pour concevoir, rédiger, évaluer des projets non retenus, etc…) et coûts cachés (notamment pour assurer la gestion de projets émargeant à de multiples guichets).

- **Gâchis humain** : Le système des AAP est un système de mise en compétition pour l'accès aux moyens. Les politiques publiques l'ont utilisé aussi pour réduire le nombre des collectifs de recherche et réduire ainsi les effectifs de fonctionnaires (aujourd'hui 20% des effectifs de l'ESR sont des CDD). Tous les agents le constatent à leur niveau, le poids de la compétition entre unités, entre équipes, entre collègues est devenu source de souffrance au travail et fait perdre le sens des missions de recherche publique, moteur essentiel de l'engagement individuel et collectif dans l'institut.

- **Gâchis de compétences et érosion de la qualité de la recherche :** une large part du temps de travail des scientifiques est consacrée à des activités de chasse au contrat, aux dépens de leur cœur de métier. La réponse aux AAP implique souvent de tordre ses objectifs scientifiques pour répondre aux mots clés, de changer trop fréquemment de sujet, de pressurer les résultats (et ceux qui les produisent) pour entrer dans les délais, de survoler leur intérêt scientifique et de survendre la portée de leurs conclusions. Les AAP soufrent d'effets de mode et orientent massivement les recherches vers des questions socio-économiques sous-tendues par des perspectives d'« innovation » pour les grands groupes industriels. Le financement à 90% par AAP empêche les travaux au long court et les recherches exploratoires, et restreint la diversité des thématiques.

Les injonctions actuelles faites aux chercheur·ses d'émarger sur les appels européens ne font qu'amplifier ces effets délétères.

- **Appels à projet et solidarité internationale** : toutes les relations institutionnelles, et notamment le contenu et l'affiliation des équipes présentes dans les projets bilatéraux et européens doivent être revisitées au-travers de ce prisme d'entraide et de solidarité. C'est en particulier, mais pas seulement, le cas pour la Palestine et le génocide en cours de son peuple. Comme au moment de l'apartheid en Afrique du Sud, la FERC combat pour la rupture des partenariats institutionnels de nos universités et organismes de recherches avec les universités et centres de recherches israéliens. A l'INRAE, l'action de la CGT a ainsi pu obtenir que l'institut cesse toute relation avec une entreprise israélienne qui commercialise des vins produits dans les territoires du plateau du Golan annexé. De telles actions doivent se généraliser à tous les niveaux de l'ESR.

- Les outils politiques

Cette politique de financement sur AAP est couplée à l'organisation structurelle de l'ESR, telle qu'expliquée dans la partie 1 de ces repères. Le président de République avait annoncé, le 7 décembre 2023, vouloir « d'ici à 18 mois, ouvrir l'acte 2 de l'autonomie et aller vers la vraie autonomie avec des vrais contrats pluriannuels où on a une gouvernance qui est réformée », ainsi qu'une « différenciation assumée » entre les universités via des politiques de site. Tout cela « à marche forcée ». L'outil de pilotage contractuel est le Contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP et dorénavant COMP100%), avec pour conséquence un financement soumis à l'arbitraire de ladite « performance ». Nous sommes en plein conditionnement du financement de l'ESR à des exigences politiques, dans la continuité logique des Programmes d'Investissement d'Avenir (PIA). Les grandes questions sous-jacentes sont : qui décide des grandes orientations et des sujets plus précis (cf. les coronavirus, jugés un temps sans intérêt) de l'ESR ? Sur quels critères ? (Cf. Conseil présidentiel...). Qui pilote ensuite et avec quels critères d'évaluation ? (Cf. AAP, Hcéres...).

De façon générale, les entraves administratives (donc financières) et sécuritaires à une recherche indépendante sont facilitées par une complexification de l'exercice de nos métiers (voir par exemple la question des ZRR dans la partie 1 de ce document).

- Les intérêts privés de plus en plus présents :

Au pilotage politique du financement public de l'ESR, il faut associer la privatisation grandissante, de manière plus ou moins directe, avec des services mis en sous-traitance (informatique, gestion du patrimoine, …), des financements obtenus via des fondations, ou encore l'asservissement du travail des agents publics à des intérêts privés. Les objectifs de valorisation/transfert des travaux de la recherche ont bon dos pour promouvoir le développement de start-ups, de filiales ou de laboratoires mixtes public-privé. Y compris au niveau du contenu des formations universitaires, les intérêts du secteur privé peuvent interférer avec les besoins de formation générale ou disciplinaire de la jeunesse, par l'intermédiaire des COMP100%.

Les SATTs (Sociétés d'Accélération du Transfert de Technologies), ont été créées dans le cadre du Programme des Investissements d'Avenir (PIA). Elles sont censées financer le développement technologique des innovations issues de la recherche publique française grâce à un fonds d'investissement exclusif de 856 M€**.**

Or, ces structures sont souvent déficitaires et régulièrement renflouées à partir des budgets initialement destinés à la recherche. Leur utilité dans la création de Start Up reste à prouver et leur gestion financière est discutable et souvent opaque.

3) Revendications de la FERC CGT

Face à toutes les attaques directes et indirectes décrites plus haut, la FERC CGT revendique l**e rétablissement d'un financement récurrent d'État largement prédominant** pour les unités et laboratoires

de recherche publics, et d'un montant qui leur permette de développer leurs recherches en toute indépendance et sur le long terme sans avoir recours à la chasse aux ressources propres : le financement public doit permettre d'assumer la totalité de la masse salariale, des postes et des recrutements nécessaires au fonctionnement de la recherche ; il doit, a minima, couvrir l'intégralité des frais d'infrastructure et de fonctionnement des équipes, afin de favoriser la continuité et le développement normal des activités de recherche et de permettre aux équipes d'initier dans la sérénité des recherches originales. Il est en particulier inadmissible de faire financer par appel à projets des programmes nationaux, le fonctionnement de grands instruments et des plates-formes de recherche dont la pérennité est justement la condition de l'efficacité. De plus, les organismes publics de recherche et les universités sont les seuls lieux où préserver, voire développer, la recherche fondamentale, non programmée, non définie par des objectifs de court terme clairement identifiés. Ces objectifs de court terme sont le plus souvent dictés par des principes de rentabilité rapide. Or, c'est la recherche fondamentale qui alimente la recherche appliquée.

Le financement de recherche Privé-Publique ne peut être considéré comme une 'règle majoritaire', les entreprises privées n'ayant pas vocation à produire des connaissances pour le bien commun, leur principal objectif étant de gagner de l'argent.

Les engagements budgétaires de Lisbonne en 2000 doivent être respectés. L'effort de recherche, au lieu de stagner à 2,2% depuis le début des années 90, doit être amené dès à présent **à 3% du PIB**. La part pour la recherche publique doit être amenée à 1% du PIB avec 29 Md€ par an (données INSEE 2024 : PIB brut = 2919Md€) au lieu des 21,9 Md€ pour 0,75% du PIB actuellement. **Cela représente une augmentation de 7,3 Md€/an (soit 29,2 Md€ sur 4 ans).**

Cela correspond à une augmentation nécessaire du financement annuel de la recherche : à partir de l'année 2026, il faut 7,3 milliards d'euros supplémentaires par an pour :

- Augmenter le point d'indice (pour rattraper la perte réelle de pouvoir d'achat et pour l'attractivité des métiers de la recherche).
- Travailler à la suppression de l'emploi précaire dans la recherche en créant les postes de fonctionnaires nécessaires.
- Abonder les subventions de service public des établissements.
- Abonder les crédits récurrents des laboratoires, qui doivent redevenir prédominants, et réduire les appels à projets aux grandes actions nécessairement mutualisées du fait de leur taille (spatial, grand équipement...).
- En finir avec la logique imposée par les COMP, de mise en concurrence et de gestion de la pénurie.

L'effort budgétaire est tout à fait supportable au regard des 211 Md€ de cadeaux faits aux entreprises (pour l'année 2023, estimés dans un rapport du Sénat), des 100 Mds de France Relance et des 56 Mds de France 2030, à l'instar du crédit d'impôt recherche dont le « rendement » pour les entreprises a été multiplié par dix en 15 ans, et qui est essentiellement utilisé pour la spéculation et les profits. Il l'est également au regard de l'augmentation des financements dédiés au militaire avec en particulier un projet de doubler les crédits pour la recherche duale (militaire et civile).

Nous exigeons par conséquent :

- La suppression du crédit d'impôt recherche et le transfert de fonds d'un montant équivalent vers la recherche publique et l'université.
- La suppression de l'ANR et autres guichets des PIA, avec réattribution des fonds publics, y compris ceux attribués aux PEPR, au financement direct des unités de la recherche publique et aux recrutements de personnels titulaires.

- La suppression des Agences nationales de programme.
- Un transfert massif de crédits de recherche militaires vers le civil, en cohérence avec l'abrogation exigée par la CGT de la Loi de programmation militaire qui vampirise les moyens au profit de la marche à la guerre.
- L'abrogation de la Loi de programmation de la Recherche.
- L'interdiction aux établissements et organismes de se servir des fonds de roulement pour payer une partie des salaires ou une partie de leur fonctionnement. En effet, ces fonds constituent une réserve avec un seuil prudentiel qui doit être supérieur à 15 jours de fonctionnement (voir l'arrêté du 5 décembre 2024 relatif aux seuils de soutenabilité budgétaire des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel du MESR). Ils sont également destinés à faire face à des dépenses imprévues et constituent une réserve financière consacrée aux investissements, par exemple à la rénovation énergétique ou à l'achat de gros équipements pédagogiques et de recherche.

- La fin de l'asservissement du service public de l'ESR à des intérêts privés.

La création de fondations privées pour appeler aux dons de grands donateurs privés pour financer une partie de la recherche publique ou pour gérer le patrimoine dévolu aux EPSCP n'est pas une option satisfaisante. En effet, nous pouvons difficilement croire que l'État puisse ainsi transférer ses obligations de financement sans contreparties. De plus, la structure juridique des fondations ne permet pas une gouvernance collégiale des financements.

Ainsi, nous exigeons :

- La suppression des fondations et filiales privées qui gèrent des fonds destinés à la recherche. Ce sont des intermédiaires dont les missions pourraient être réalisées par des services publics sans but lucratif.
- L'arrêt des montages de start-up par les ONR et les universités qui font de la sous-traitance au profit du privé. Ce n'est pas leur rôle, cela dévoie une partie de l'argent public à des fins mercantiles, ne profite pas à l'emploi scientifique dans le privé et aboutit au désinvestissement des entreprises françaises à la fois en termes de recrutement de chercheur·ses et de prise de risque financier. Ceci alors que ces entreprises continuent à percevoir des subventions de l'État.
- La suppression des SATTs qui sont régulièrement renflouées par des fonds publics sans aucune présentation de plan de financement.

Partie 3 - évaluation (évaluation de la recherche et évaluation individuelle)

1) Le HCERES au service de l'idéologie néolibérale et du gouvernement pour accélérer la destruction programmée de l'ESR public

En 2013, la loi Fioraso du gouvernement Hollande a imposé, contre la volonté des personnels de l'ESR et celle de la majorité des organisations syndicales de l'ESR, la création du HCERES (Haut Conseil d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur) en substitution de l'AERES (Agence d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur) mise en place depuis 2006 par le gouvernement de Sarkozy-Pécresse et largement décriée. Dès sa création, le HCERES s'est pleinement situé dans la continuité de l'AERES, en fonctionnant comme une agence bureaucratique exerçant ses « évaluations » aux antipodes de toute liberté académique, visant à imposer aux collègues une complète soumission aux critères du chiffre et de la performance du « new public management », avec in fine la recherche d'une mise en concurrence des établissements et des formations, mais également des laboratoires au sein d'un même établissement. Pour aller encore plus loin dans le processus de destruction du service public de l'ESR, Macron, s'appuyant sur les conclusions du rapport Gillet, a même souhaité fin 2024 que l'évaluation HCERES ait des conséquences financières en termes de modulation de l'attribution des crédits d'État, et qu'elle implique davantage de fermetures de laboratoires jugés "mauvais".

Les griefs contre le mode d'évaluation par le HCERES sont multiples. Les objectifs et les critères d'évaluation ne sont pas publics. La composition des commissions ne l'est pas non plus, tous ses membres étant choisis dans une opacité complète. Rien n'est mis en place publiquement pour prévenir les conflits d'intérêt. Les autrices et auteurs des rapports ne sont pas connus, les rapports n'étant pas signés. Les commissions ne se déplacent souvent même plus dans les établissements pour échanger, des visios remplaçant les visites. Il n'est prévu aucune voie de recours. Le rôle des ingénieures et ingénieurs, techniciennes et techniciens, et non-titulaires de toutes catégories est généralement marginalisé dans les comités de visite.

Globalement, le HCERES et ses évaluations n'ont d'ailleurs apporté aucune solution à la situation chaque jour plus critique de la vaste majorité des laboratoires. Son budget de près de 23 millions d'euros en 2025, qui pourrait utilement être alloué à la recherche a, à l'inverse, contribué à alourdir le temps de travail dédié à la préparation des évaluations par les personnels. Ces processus chronophages d'évaluation sont eux-mêmes source de souffrance au travail avec l'exigence pour les collègues de remplir de multiples tableaux, dont le format évolue d'une évaluation à l'autre, afin de fournir des indicateurs soi-disant objectifs mais uniquement quantitatifs et complètement vides de sens … pour, au final, souvent recevoir un avis méprisant et déconnecté des réalités, délégitimant ainsi les efforts des collègues après les avoir épuisés en servitudes bureaucratiques.

Les évaluations récentes sont hautement significatives. Leurs avis contiennent un nombre hallucinant, habituellement élevé mais désormais massif, d'erreurs factuelles et d'interprétations manifestement biaisées par le référentiel idéologique implicite du HCERES. S'en dégage clairement une volonté de faire rentrer dans le rang des collègues et des formations qui ne se plient pas aux exigences d'employabilité du patronat, et notamment de disqualifier massivement les formations universitaires qui ne seraient pas assez « professionnalisantes ». Il s'agit de pousser les établissements à les fermer ou à les réduire, en leur donnant un faux argument pour le faire, dans un contexte où, depuis plusieurs décennies et désormais de façon brutalement accélérée en 2025, les gouvernements successifs ont voulu imposer une réduction drastique des financements des services publics, dont celui d'enseignement supérieur et de recherche. Pour le plus grand profit, bien entendu, des multinationales qui investissent massivement dans l'enseignement supérieur privé à but lucratif en France, sans aucun contrôle ni garde-fou des pouvoirs publics.

La FERC revendique la suppression du HCERES pour rebâtir une évaluation de la recherche et de la formation universitaire par les pairs dans un cadre national et collégial.

Alors que le rôle et l'existence du Comité National de la Recherche Scientifique (CoNRS) et du Conseil National des Universités (CNU) sont remis en cause par les politiques gouvernementales successives, la FERC estime indispensable de redonner la main à ces instances pour les évaluations collectives.

Pour la FERC, l'évaluation des unités et formations doit viser à favoriser l'amélioration de la production scientifique et de la vie des structures de recherche dans toutes leurs dimensions. Cela ne peut se faire via des comités plus ou moins hors sol et investis du pouvoir magique de mieux savoir que nous ce qui est bon ou mauvais dans nos pratiques et nos résultats. On peut, comme le font des syndicats CGT ESR, s'interroger sur la pertinence d'une évaluation qui n'existait pas avant les années 1990 sans que cela n'affecte véritablement le développement de l'activité de recherche. Mais si évaluation collective il doit y avoir, elle doit être nécessairement réalisée par des pairs indépendants du pouvoir politique, c'est à dire par nos instances d'évaluation comprenant a minima 2/3 d'élu·es, CoNRS et CNU, ou leur équivalent existant ou à mettre en place dans les autres organismes et établissements. Les comités de visite nécessairement en présentiel doivent inclure toutes les catégories de personnels (Chercheur·ses, Enseignant·es-Chercheur·ses, Ingénieur·es, Technicien·nes, Administratif·ves...) et examiner tous les aspects de la vie des laboratoires, tant sur le plan scientifique que technique ou de l'environnement de travail. Ils doivent rencontrer l'ensemble des personnels, non-titulaires inclus, a minima par collège.

Naturellement, la pertinence de telles évaluations ne peut vraiment s'envisager dans le cadre d'une situation budgétaire où les équipes passent l'essentiel de leur temps à rechercher et gérer les crédits contractuels compétitifs, incertains et en fin de compte, rarement suffisants. Le coût (temps/personne) passé à cela est important et n'est pas pris en compte : 80% des AAP sont infructueux, le temps passé à les déposer est donc du temps perdu pour la recherche et du salaire inutilement dépensé. Il faut réattribuer des moyens récurrents suffisants aux unités, pour en finir avec une telle situation budgétaire.

2) L'entretien individuel, un instrument au service du « new management » des personnels de toutes catégories

La liquidation des compétences des CAP en matière d'avancements et de mobilités par la Loi de Transformation de la Fonction Publique est en toile de fond de tous les objectifs visés par l'évaluation individuelle. Les entretiens annuels des IT et BIATSS ne servent pas à améliorer l'organisation du travail ou à faire remonter les souhaits d'évolution des agents, mais sont des instruments de management visant à justifier le classement des agents en vue des procédures d'avancement, CVPP (comités de valorisation du parcours professionnel) et autres sur lesquels les délégués du personnel en CAP n'ont plus du tout la main, et de l'attribution de primes individuelles comme le CIA.

Les Commissions Scientifiques Spécialisées et les Commissions d'Évaluation des Ingénieur·es, existant dans certains organismes, ne sont pas plus convaincantes. Dans leur version la plus bénigne et dans la très grande majorité des cas, ces commissions rendent des avis sans utilité. Et dans les situations d'agent·es en difficulté, les élu·es n'ont pas la possibilité de pouvoir consulter les collègues concerné·es sur place. Dans une petite minorité de cas, elles pointent des dysfonctionnements, et alors rien ne dit que les difficultés de certains agents n'auraient pas pu être détectées autrement, notamment en rétablissant toutes les prérogatives des CAP (Commissions Administratives Paritaires). Ensuite, rien n'est prévu pour résoudre ces difficultés.

L'évaluation individuelle prend ainsi encore du temps aux évalués comme aux évaluateurs pour, dans le meilleur des cas, ne rien changer. Il arrive même que ces évaluations, méconnaissant les conditions réelles dans lesquelles exercent les agents, les orientent sur de fausses solutions (pour les ITA comme pour les chercheur·ses), exacerbent des conflits, et créent de profonds malaises ! Contrairement à ce que l'on nous serine, l'égalisation du traitement entre toutes et tous, correspondant aux qualifications, est la base essentielle de la reconnaissance que chacune et chacun attend de son engagement dans leurs collectifs. C'est la reconnaissance des pair·es dans le travail réel de toutes et tous, c'est la mise en œuvre collégiale des tâches et la participation aux décisions importantes qui sont les plus sûrs moyens de se situer dans un collectif, sans l'intermédiaire d'un comité Théodule toujours plus ou moins piloté par les directions.

La pratique managériale d'évaluation couplée aux primes au mérite, que ce soit pour les personnels techniques et ingénieurs ou chercheurs et enseignants-chercheurs, est ainsi conçue pour attaquer les statuts nationaux : l'objectif est que chaque salarié·e, même travaillant au même endroit que ses collègues, ait un service « à la carte » et une rémunération « sur mesure » : c'est l'individualisation à outrance, à l'opposé des garanties données par le cadre statutaire national.

La FERC revendique pour les ingénieur·es et technicien·nes (IT et BIATSS) la suppression de l'entretien individuel et le retour à des CAP de plein exercice (carrière et mobilité) avec des pouvoirs et des moyens renforcés pour les délégué·es du personnel.

Plus spécifiquement, pour les enseignant·es-chercheur·ses et chercheur·ses, leur carrière est déjà jalonnée de multiples évaluations individuelles et collectives (recrutement, soumission d'articles ou de monographie pour une publication, demande de financement pour un projet scientifique ou pédagogique doctorat, qualification CNU, HDR, promotions, demandes de CRCT, demandes de PEDR, mutations, …). Le « suivi de carrière » imposé aux enseignant·es-chercheur·ses n'a donc pas d'objectif scientifique : celui-ci est déjà largement rempli par ces nombreuses et fréquentes évaluations. C'est bien d'un contrôle qu'il s'agit avec l'objectif de fournir aux chef·fes d'établissements ou d'organismes les moyens de gérer au plus près (et au plus serré possible) la masse salariale, dans un contexte d'austérité accrue.

Le « suivi/contrôle de carrière » est un outil de management pour les directions d'établissements qui doit leur permettre : d'augmenter le service d'enseignement (non payé en heures complémentaires) d'une partie des collègues ; de mettre au pas la communauté universitaire pour orienter la recherche et l'enseignement selon les axes du ministère ou des directions d'établissements ; et, plus prosaïquement, de décourager toute velléité critique des politiques menées par les directions. De la même manière, il n'est pas plus acceptable de vouloir évaluer les chercheurs et les chercheuses sur des tâches d'enseignement afin d'éviter de recruter de jeunes maîtres et maîtresses de conférences. La FERC se prononce pour le maintien de corps distincts de chercheur·ses et d'enseignant·es-chercheur·ses.

La FERC se prononce contre le suivi de carrière et l'évaluation par la hiérarchie des enseignant·es-chercheur·ses et des chercheur·ses, et pour la garantie des libertés académiques. La gestion des carrières des enseignant·es-chercheur·es et des chercheur·ses, concernant notamment les procédures nationales de qualifications, promotions et mobilités, doit entièrement revenir à des instances collégiales élues, et composées par les pairs.

Partie 4 - carrières, statut, précarité, conditions de travail



1) Défendre et renforcer le statut de fonctionnaire pour les personnels de la Recherche

Depuis 2007, les restructurations de l'ESR n'ont pas cessé, marquant une rare continuité dans la volonté de briser à la fois les collectifs de travail, le statut des agent·es de l'État et le service public de la Recherche : ces attaques s'inscrivent aussi dans le cadre d'une offensive générale contre le code du travail et le statut de la fonction publique : RGPP, Loi de transformation de la Fonction publique, qui modifie le Code de la Recherche, et instaure les CDD de projet d'une durée de 6 ans, sans CDIsation, contreréforme des retraites qui induirait la suppression du statut à travers un régime universel des retraites et la suppression du code des pensions civiles et militaires, Loi de Programmation de la Recherche, qui crée des recrutements hors statut (chaires de professeurs juniors pouvant rester en CDD 6 ans avant la titularisation, CDI de missions scientifiques, CDD d'une durée supérieure à 6 ans) et remet en cause le recrutement national des maîtres et maîtresses de conférences et des chargé·es de recherche en s'attaquant aux prérogatives du Conseil National des Universités et du Comité National de la Recherche Scientifique.

Pourtant, le statut est une conquête d'avenir qu'il faut défendre et renforcer : il concrétise le principe de fonction publique de carrière, garantissant l'égalité de traitement sur tout le territoire pour les citoyen·nes, l'accomplissement des missions de service public indépendamment des pouvoirs politiques, religieux, patronaux… Pour les personnels de la Recherche, cela se matérialise par la reconnaissance des qualifications par les grilles, le recrutement et la possibilité de promotion par concours et la déconnexion du grade, détenu par le fonctionnaire, et de l'emploi, à disposition de l'employeur.

La FERC CGT revendique :

- Le maintien, la défense et l'amélioration du statut général des fonctionnaires. La FERC CGT rappelle également que le statut de la fonction publique est le premier rempart contre la discrimination entre les femmes et les hommes. La fin du statut de la fonction publique serait un coup très dur à l'application de l'égalité professionnelle dans la Recherche.
- L'abrogation de la Loi de transformation de la Fonction publique et de la LPR.
- La suppression des nouveaux contrats à durée déterminée dans la recherche qui minent le statut : CDI de missions scientifiques, chaires de professeur junior, CDD de projets.
- L'abandon des projets de fusion des statuts ITRF/IT et le maintien d'un statut de chercheur·se à plein temps.

2) Un véritable déroulement de carrière doit être garanti aux agent·es de la Recherche

Un véritable déroulement de carrière doit être garanti aux agent·es de la Recherche avec deux grades maximum par corps et doublement de l'indice de rémunération pour une carrière complète. Complètement écrasées par le gel du point d'indice, les grilles doivent être rééchelonnées et revalorisées de manière significative. Un plan de requalification pour tous les agent·es qui exercent une fonction de qualification supérieure au niveau du corps auquel ils et elles appartiennent, doit être mis en place. La revendication d'augmentation du nombre de postes titulaires reste néanmoins centrale.

Face aux velléités d'éclatement du statut et de « promotions au mérite », face aux LDG et à la gestion de plus en plus locale des personnels, face aux menaces contre le Conseil National des Universités (CNU) et contre le Comité National de la Recherche Scientifique, il faut défendre ce qui unifie tous les fonctionnaires : le point d'indice identique pour tous, les grilles indiciaires fixées par corps, le droit à la mobilité et les concours, le fait que les promotions donnent lieu aux mêmes progressions indiciaires pour tous et toutes au sein d'un même corps, etc.

La FERC CGT revendique :

- Des déroulements de carrière en lien avec la qualification et l'inflation.
- L'indexation du point d'indice sur l'augmentation du coût de la vie.
- L'indexation des salaires des personnels contractuels de droit public et des salaires des personnels de droit privé sur l'augmentation du coût de la vie.
- L'égalité salariale Femmes Hommes.
- L'abandon des rémunérations au mérite ou à la performance, l'abrogation du RIPEC et du RIFSEEP, visant à faire du mérite et de la performance un élément majeur de la rémunération des agent·es.
- En attendant, la FERC CGT revendique intégration des primes dans le traitement brut.
- Une révision de la carrière minimum de chaque agent, selon une grille qui prenne en compte les qualifications réelles, permettant la résorption du sous-classement et assurant l'attractivité de tous les métiers de la recherche :

  - *Sans diplôme : SMIC (à 2 200 € selon la revendication de la CGT – les chiffres de cet encadré seront mis à jour automatiquement pour suivre l'évolution de la revendication confédérale)*
  - *C Brevet des collèges ou CAP : 1,2 fois le SMIC (2 640) - Fin : 2,4 fois le SMIC (5 280)*
  - *B1 Bac : 1,4 fois le SMIC (3 080) - fin : 2,8 fois le SMIC (6 160)*
  - *B2 Bac+2 : 1,6 fois le SMIC (3 520) - fin : 3,2 fois le SMIC (7 040)*
  - *A1 Bac+3 : 1,8 fois le SMIC (3 960) - fin : 3,6 fois le SMIC (7 920)*
  - *A2 Bac+5 : 2 fois le SMIC (4 400) - fin : 4 fois le SMIC (8 800)*
  - *A3 Bac+8 : 2,3 fois le SMIC (5 060) - fin : 4,6 fois le SMIC (10 120)*

La FERC CGT revendique :

- Une amplitude de carrière égale à deux fois le niveau du recrutement pour une carrière complète.
- L'ouverture des postes en recrutement à leur niveau réel de qualification. L'interdiction de recrutement de surdiplômés sur des postes de qualification inférieure.
- Des campagnes de mobilité nationales pour toutes et tous, avant la publication des postes aux concours, sans entretien, par barème, en particulier pour les EC et les ITRF.

3) Pour arrêter la longue dégradation des conditions de travail des personnels de la Recherche

Une forme d'insécurité permanente s'est abattue sur les personnels de la Recherche publique. En particulier, la généralisation du financement de la recherche sur appels à projets et les transformations incessantes ont considérablement altéré le travail des équipes, des chercheur·ses, des enseignant·es-chercheur·ses et des personnels ingénieurs et administratifs. La dégradation des conditions de travail est visible partout : management inspiré des pires méthodes du privé, mise en avant et accentuation de l'évaluation, part grandissante de la rémunération au mérite et de l'individualisation, externalisation, charge de travail croissante, manque de personnels, injonctions à la productivité scientifique et évaluation bibliométrique, mise en berne de la démocratie… Dans ce contexte de restructuration permanente, auquel s'ajoutent les agissements hostiles pouvant relever de discriminations liées au genre, à l'orientation sexuelle, au racisme, au handicap, à l'activité syndicale et aux opinions politiques, l'intégrité physique et mentale des agent·es est gravement mise en danger, à l'instar de ce qui se passe dans la fonction publique en général. Les effets de ces violences au travail sont connus : elles atteignent en profondeur la santé mentale et physique des agent·es.

La mise en place, par les directions des EPST et des établissements d'enseignement supérieur publics, de nouveaux outils de gestion liés au financement de la recherche par projets, avec des logiciels et des consignes d'utilisation complètement verrouillés et sclérosants (SIFAC, Notilus, etc.), met en souffrance nos collègues administratifs. Ces applications sont le plus souvent déployées alors que leur fonctionnement n'est pas encore stabilisé et sans prendre en compte les besoins des utilisateurs finaux. Elles et ils sont ainsi soumis à de nombreux dysfonctionnements et en proie à de multiples injonctions contradictoires de leur hiérarchie ; cela génère un sentiment d'incompétence, une surcharge de travail, un découragement, des tensions avec les personnels techniques et scientifiques, ou encore avec les fournisseurs mécontents de ne pas être payés en temps utile. Aucune facture et aucun choix stratégique ne justifie que la santé des personnels soit autant mise à mal. Aucune prime ne peut dédouaner les décideurs, ni compenser cette maltraitance.

En dépit d'une législation claire sur le sujet (« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs », article L. 4121-1 du Code du Travail), les établissements ne proposent pas à leurs agent·es des environnements sécurisés en matière de santé physique et mentale. Suicides, accidents du travail, perte de sens des métiers, épuisement professionnel sont devenus le quotidien des agent·es, en dépit des avis réitérés de la FS-SSCT MESR.

La FERC CGT revendique :

- Le retour à des CHSCT de plein exercice aux compétences renforcées.
- La prise en compte réelle par le ministère des avis du CNESER, du CSA-MESR et de ses formations spécialisées, en particulier des avis de la FS-SSCT ministérielle.
- Le renforcement de la démocratie par un avis contraignant des CSA des établissements (EPST, Universités, Instituts…) et des CSE des EPIC, et de leurs formations spécialisées, avant le passage devant les assemblées décisionnaires.
- La mise en place d'outils de mesure des discriminations et des violences permettant la mise en œuvre d'une lutte efficace contre les discriminations.
- La mise en place de dispositifs de signalement et de cellules d'écoute efficaces, avec tous les moyens nécessaires et dans tous les établissements et conduisant à des mesures permettant de rétablir la sécurité des victimes et assurant une réparation.

- Des formations obligatoires aux risques sociaux-organisationnels, à la prévention et à la lutte contre les discriminations, le harcèlement, les violences au travail, et sur les violences sexistes et sexuelles, pour tous les personnels.
- La mise en œuvre et le respect de la réglementation santé-sécurité au travail sur tous les sites.
- Des conditions d'accueil des chercheurs·es étrangers, des collègues réfugiés, sans papiers, qui garantissent des droits universels pour tous et toutes (conventions d'accueil, maintien de la rémunération pendant les périodes de renouvellement de titres de séjour, accompagnement…)

4) Enrayer la précarité

Les financements sur projets sont en partie responsables de l'augmentation continue depuis une vingtaine d'années de la précarité dans la recherche. Des financements contraints dans le temps appellent des recrutements également contraints. L'idéologie du financement exclusif de la recherche sur projet va de pair avec l'idéologie des postes non pérennes dans la recherche et donc de la casse du statut de fonctionnaire. Au MESR, il y a officiellement 35% de contractuel·les, avec une sur-représentation des femmes. Les conditions de rémunération des contractuel·les et les cadres de gestion dans lesquels ils et elles évoluent, sont totalement hétérogènes d'un établissement à un autre : parfois quasiment alignés sur les grilles et l'indemnitaire des titulaires, le plus souvent largement moins rémunérés que les titulaires sur les mêmes postes et sans avancement.

Si nous devons refuser la création d'un statut parallèle qui a pour objectif de devenir la nouvelle norme de l'emploi dans la fonction publique et qui serait mortelle pour le statut, nous devons pourtant agir pour rapprocher la gestion des contractuel·les de celle des fonctionnaires. Ce rapprochement permet de rendre possible et souhaitable leur intégration au statut. Pour la rémunération, il faut des protocoles de gestion indicés et prévoyant une progression régulière et similaire à celles des titulaires, assortis de droits équivalents (primes, congés, maladies…). Un plan de titularisation avec créations de postes est primordial.

La FERC CGT revendique :

- La défense des statuts nationaux, la fin de la précarité, et s'oppose fermement à l'extension de la contractualisation des agent·es publics prévue par la loi fonction publique et par la Loi de Programmation de la Recherche (LPR).
- Un plan pluriannuel de titularisation des contractuel·les, sans condition de concours ni de nationalité, sur emplois pérennes et de création d'emplois statutaires et le remplacement de tous les départs définitifs (en retraite ou autres) par des emplois titulaires.
- Une politique de recrutement de titulaires des établissements publics de Recherche au plus près de l'obtention des diplômes pour éviter un "sas de précarité" de plus en plus long avant la titularisation potentielle.
- Un calcul de la rémunération des contractuel·les fondé sur la grille statutaire avec indice de référence.
- Le versement de la prime de précarité de 10 % aux CDD, la garantie des droits sociaux identiques à ceux des fonctionnaires.
- La fin des non-renouvellements injustifiés de contrats qui ne visent qu'à empêcher les contractuel·les de bénéficier d'un CDI ou d'un concours interne débouchant sur une titularisation.
- La garantie de l'égalité des droits entre contractuel·les, quels que soient les financeurs.
- La reconstitution automatique de carrière faite afin d'établir le niveau salarial.
- La garantie des mêmes droits syndicaux pour les non titulaires (protection des élus, décharges de service, etc.) que pour les titulaires.

5) La situation particulière des doctorant·es

Aujourd'hui, le doctorat représente en France le plus haut niveau de diplôme universitaire et la porte d'entrée aux fonctions de chercheur·ses et d'enseignant·es-chercheur·ses. C'est une formation unique, à la recherche par la recherche. C'est aussi pour beaucoup un premier emploi dans la fonction publique d'État et dans l'ESR. Mais le doctorat souffre en France de plusieurs contradictions que la FERC CGT dénonce et combat. D'abord, une précarisation massive des travailleurs et travailleuses doctorant·es, une non-reconnaissance des doctorant·es et du doctorat et une pression de plus en plus forte sur les doctorant·es, dans le contexte de sous-dotation structurelle de l'ESR, pour faire tenir les UFR en représentant une main d'œuvre peu chère et corvéable.

- La vacation : le paiement à la tâche

L'université française tient aujourd'hui sur la masse de 170 000 vacataires pour assurer les services d'enseignement. Pour un nombre non négligeable d'entre eux et elles, ce sont des agent·es temporaires vacataires, c'est à dire des doctorant·es, sans contrat d'enseignement, payés à la tâche, sans droits sociaux, sans assurance d'être effectivement payés tous les mois (malgré l'obligation de mensualisation renforcée par la LPR). Ce système de non-statut pousse une grande partie des doctorant·es dans la précarité en les obligeant à travailler pour une rémunération en dessous du SMIC horaire, en les obligeant à un rythme de rémunération aléatoire pouvant empêcher l'obtention d'indemnités chômage et en développant des conditions de travail déplorables pour une grande partie des travailleur·ses de l'ESR.

- La FERC CGT revendique la contractualisation des agent·es temporaires vacataires avec des niveaux de rémunération conformes au niveau de qualification (rémunération des contrats doctoraux = 2 300 euros brut en 2026).
- En attendant la contractualisation des agent·es vacataires, la FERC CGT revendique pour les missions d'enseignement une rémunération horaire de l'heure TD à 2 x le SMIC revendiqué par la CGT.
- La FERC CGT revendique la mensualisation effective du paiement des vacations et la reconnaissance de la non-mensualisation comme un préjudice ouvrant droit à indemnisation.

- Le doctorat : un vrai travail !

La reconnaissance du doctorat comme celle des doctorant·es est en France particulièrement indigente. Balloté entre deux statuts, celui d'étudiant·e (nécessité de s'inscrire dans une université et de s'acquitter de frais d'inscription ; de suivre des formations pour valider des crédits ECTS), et pour certains d'agent·es publics ou de travailleur·ses du privé (contrat doctoral ; contrat CIFRE ; vacataires ; ATER ; travail alimentaire...), les doctorant·es peinent à se faire reconnaitre comme des véritables travailleur·ses de l'ESR en formation. Grâce à des acquis de longue lutte, la création du contrat doctoral, la syndicalisation des doctorant·es, l'organisation des doctorant·es par eux-mêmes pour faire valoir leurs droits etc., la situation évolue et il est nécessaire de l'amplifier pour qu'enfin les doctorant·es soient reconnu·es comme des travailleur·ses à part entière.

La FERC CGT revendique :

- La contractualisation de tous les doctorant·es avec un salaire à la hauteur de leur qualification (bac +5), dès lors que la thèse est l'emploi principal.
- Le renouvellement de droit du contrat doctoral pour une durée d'un an supplémentaire à la demande du ou de la doctorant·e. Plus généralement, la FERC CGT revendique l'alignement des durées de financement sur les durées effectives de thèse.

- Une adaptation des parcours des doctorant-es en situation de handicap, par l'accompagnement actif vers la Reconnaissance de la qualité de travailleur-se handicapé-e (RQTH) dans des délais permettant le maintien dans l'emploi ; par l'application automatique des prolongations de contrat des doctorant-es bénéficiant d'une RQTH ; par le développement d'une voie d'accès Bénéficiaires de l'accès à l'emploi (BOE) dans les établissements.
- La reconnaissance des doctorant·es comme des travailleur·ses de l'ESR et donc une représentation, une éligibilité et un droit de vote de droit dans les conseils centraux grâce à la création d'un collège électoral spécifique (dans des proportions de représentativité comparable à la commission recherche du conseil académique).
- Pour les doctorant·es élu·es, désigné·es ou nommé·es dans des conseils centraux, des instances représentatives des personnels et des organismes de direction des organisations syndicales, des prolongations de contrat doctoral de droit équivalentes aux droits syndicaux des agent·es de l'ESR.
- L'exonération des frais d'inscription et de la taxe CVEC comme c'est d'usage dans de nombreux établissements de l'ESR pour les MCF inscrit·es en préparation d'une HDR.
- Pour tous les doctorant·es, l'accès à des espaces de travail spécifiques et à du matériel adapté, nécessaires à leur travail. La responsabilité de l'université employeur de fournir un espace de travail à tout·es les travailleur·ses, doit être étendu pour les doctorant·es même sans contrat.
- L'accès gratuit au visa étudiant pour toute inscription en master, la requalification systématique du visa étudiant en visa scientifique pour permettre aux doctorant·es étranger·es une ouverture de droits en matière de chômage.

- L'encadrement des doctorant·es : abolir les dynamiques hiérarchiques

Le travail de thèse s'effectue sous l'encadrement d'un ou d'une "directeur·rice de thèse". Cette direction de thèse dispose d'un grand nombre de pouvoirs sur le déroulé de la thèse du·de la doctorant·e et sur sa future carrière : mise à disposition du matériel pour effectuer les recherches, ouverture du réseau professionnel, "autorisation" de réinscription et de soutenance, lettre de recommandation, etc. L'appui de la direction de thèse dans le monde du travail très hiérarchisé de la recherche est souvent crucial. De plus, la relation direction de thèse - doctorant·e est souvent représentée comme "privilégiée" et peut ouvrir peu de possibilités de relation de travail avec d'autres chercheur·ses. Le doctorat est donc une période de dépendance forte vis-à-vis de l'encadrement de thèse, pour des travailleur·ses souvent jeunes et dont c'est la première expérience professionnelle. Si l'on ajoute à cela les représentations tournant autour du thème "la thèse, c'est dur", le doctorat devient une période où les risques psycho-sociaux sont accrus et les dynamiques de domination renforcées. La FERC CGT revendique donc la construction d'un encadrement de thèse qui minimise les relations hiérarchiques.

La FERC CGT revendique :

- Que les CSI (comités de suivi individuel) ne déterminent plus la réinscription en thèse des doctorant·es. La FERC CGT revendique la réinscription de droit pour les doctorant·es sous contrat.
- La création de modalités d'encadrement de thèse qui impliquent une moindre dépendance vis-à-vis de la direction de thèse, notamment de faciliter les changements de direction grâce à la création d'une instance ad hoc, à parité entre encadrant·es de thèse et doctorant·es (tous avec voix délibératives), chargée d'instruire les demandes de changement de direction et de donner un avis à la présidence de l'établissement, seule responsable et autorité compétente sur le sujet.

- Que les décisions de l'école doctorale, en particulier concernant les situations individuelles des doctorant·es, soient prises au sein du conseil de l'école doctorale et en veillant à limiter les conflits d'intérêt avec la direction de thèse. Pour les décisions de refus de réinscription en thèse, la FERC CGT revendique que ces mesures soient validées par une instance paritaire ad hoc.
- En attendant la mise en place d'une telle instance, la FERC CGT revendique que les CCP-ANT de l'établissement employeur soient saisies et rendent un avis sur les propositions de non-réinscription en thèse de l'établissement d'inscription afin d'éviter que ces CCP-ANT soient mises devant le fait accomplis d'une décision de non-réinscription les obligeant à prononcer un licenciement du doctorant·e.
- La généralisation des formations à l'encadrement de thèse, qui doivent être rendues obligatoires pour les titulaires d'une HDR, personnes impliquées dans l'encadrement de thèse, concentrées sur les questions des violences sexistes et sexuelles, des risques psycho-sociaux et du suivi et du soutien administratif et financier des doctorant·es. La FERC CGT veillera à toujours dénoncer des formations qui viseraient à une dégradation des conditions de travail des doctorant·es et qui exigeraient par exemple des directions de thèses qu'elles participent à l'uniformisation des parcours de doctorat imposée par le ministère (contrôle de la durée de celles-ci, remises en cause des libertés académiques des doctorant·es etc.).

- Le doctorat : une reconnaissance à construire

Aujourd'hui, le doctorat et le titre de docteur ne font pas l'objet d'une reconnaissance interprofessionnelle homogène. En dehors de l'enseignement supérieur et la recherche (seul secteur où il ouvre droit à des concours sur titre), le doctorat n'est reconnu que dans une convention collective, celle de la chimie. Cette absence de reconnaissance formelle alimente la dévalorisation globale de la détention d'un diplôme de troisième cycle sur le "marché" professionnel en France, une situation très différente de celle qui caractérise de longue date l'Allemagne ou dans une moindre mesure l'Italie.

La FERC CGT revendique :

- La reconnaissance du diplôme de doctorat dans les conventions collectives et les statuts de fonctionnaire, accordant une qualification et un salaire supérieur à ceux du diplôme d'ingénieur·e.
- La création de postes de titulaires et la multiplication de concours spécifiques ouverts aux docteurs (sur le modèle de la troisième voie de l'INSP ou de l'IGAENR).
- La création d'un statut interprofessionnel de docteur dont un des droits phares serait la création d'un tiers-temps recherche ouvert à tous les docteurs hors ESR pour leur permettre de maintenir leurs compétences spécifiques, dont le financement serait assuré par l'employeur.

6) La situation particulière des femmes dans la recherche

En 2022, les femmes représentent 34 % de l'ensemble des personnels de recherche et 30 % des chercheurs (public et privé confondu). Dans le public seul, 42% des chercheur·es sont des femmes (voir État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France N°18, MESR-DGESIP/DGRI-SIES/MENESR-DEPP - 2025)

- Une inégalité salariale F-H toujours aussi criante

Malgré l'utilisation de grilles salariales, des différences significatives de salaire entre femmes et hommes gangrènent toujours nos établissements. La différence de rémunération nette mensuelle, à temps de travail égal, se monte encore à 13,1% de plus pour les hommes dans l'ensemble de la fonction publique d'état (Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2024 - DGAFP). Cette différence de rémunération

est amplifiée par une précarité et des interruptions de carrières plus importantes chez les femmes : les femmes sont encore majoritaires dans les CDD, CDI, vacations, temps partiels, congés parentaux, congés proche-aidant etc. Cette inégalité se retrouve dans l'attribution des primes qui peuvent être réduites/supprimées de manière arbitraire dans certaines situations (congé maternité/parental, temps partiel etc.) ou attribuées à certaines fonctions de direction ou de responsabilité, souvent majoritairement masculines. Ces inégalités salariales vont peser sur les femmes tout au long de leur carrière, en particulier sur les mères de famille. Cette différence salariale va se prolonger après la vie professionnelle avec une pension de retraite des femmes qui sera en moyenne inférieure, d'environ un tiers, à celle des hommes (Les retraités et les retraites - édition 2021, Panoramas de la DREES, Paru le 20/05/2021).

A cette inégalité salariale s'ajoutent des inégalités d'accès aux corps de grade supérieur (ingénieures de recherches (IR), chargées de recherche (CR), directrices de recherches (DR), maîtresses de conférences (MCF), professeures d'universités (PR)). Ainsi, bien que les femmes réussissent mieux leurs études que les hommes - plus de la moitié (57 %) des jeunes femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur contre à peine 47 % des jeunes hommes - (État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France N°18, voir plus haut), elles sont recrutées à un grade inférieur à celui qui correspond à leurs diplômes.

En 2024, au CNRS seulement 33% des IR, 38% des CR et 32,3% des DR sont des femmes (Rapport Social Unique du CNRS 2024). Cet état de fait a bien été intégré par les femmes et elles sont de moins en moins nombreuses à postuler aux concours CR/DR aussi bien au CNRS qu'à l'INSERM. En 2025 au CNRS, moins de 37% des candidatures CRCN et moins de 29% des candidatures DR2 sont féminines.

Côté EPSCP, le corps des PR (professeur d'université) ne comptait que 30,6 % de femmes en 2022, 31.9% en 2023, quand elles représentent plus de 40% du corps des MCF (Rapport Social Unique 2023 MESRE) mais la moitié des doctorant·es.

A noter que globalement, dans la recherche, les CDD (de projets, de missions), les contrats doctoraux et ou postdoctoraux sont sources de discrimination au regard d'un congé maternité : les financements locaux, nationaux et européens ne prennent pas en compte les interruptions de contrat, la date de fin du contrat restant inchangé.

Par ailleurs, les nominations sont essentiellement masculines que ce soit à la direction des EPST ou dans les laboratoires et universités. Enfin, les financements sur projet (ANR, ERC et autres appels à projets (AAP)), contre lesquels nous luttons, viennent amplifier les inégalités F-H aussi bien dans le travail quotidien (75% des lauréats des AAP au CNRS sont des hommes (La participation des chercheuses CNRS aux appels à projets nationaux et européens, mission pour la place des femmes au CNRS, Juin 2025) que dans les salaires (ex : les lauréats ERC ont la possibilité de s'octroyer un supplément de salaire).

- Les femmes victimes de VSS dans nos établissements

Les caractéristiques de l'enseignement supérieur et de la recherche créent à la fois des conditions propices au harcèlement sexuel et à sa négation. Comme dans tout milieu professionnel, lorsqu'il est commis par un supérieur hiérarchique, il s'inscrit dans une dynamique de pouvoir et d'autorité qui accentue d'autant son effet dévastateur sur la victime et en constitue une circonstance aggravante. Dans l'ESR particulièrement, la relation de dépendance entre, par exemple, un directeur·rice et son agent·e, un étudiant·e et son professeur·e, entre un doctorant·e et son directeur·rice de thèse est particulièrement propice au harcèlement sexuel et aux agressions. Plus largement, la personnalisation de la relation pédagogique dans l'enseignement supérieur (par exemple pour le suivi d'une thèse) accroît les risques d'abus de pouvoir et donc, notamment, de harcèlement sexuel.

Malgré l'annonce par le MESR d'un plan national d'actions contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) 2021-2025, doté de 14 millions d'euros, seulement 4,7 millions ont effectivement été alloués aux établissements. Cette insuffisance de financement limite la capacité à traiter correctement tous les signalements et à libérer la parole des victimes. Les femmes de nationalité étrangère, loin de leurs familles,

les doctorantes et les jeunes femmes en CDD sont particulièrement vulnérables. Nous demandons que la tolérance zéro soit appliquée.

- Prendre en compte la spécificité de la santé des femmes

La médecine souffre, comme notre société entière, d'un biais de genre dont la conséquence est une méconnaissance de la santé des femmes et une non-prise en compte de sa spécificité. Le travail en laboratoire entraine un certain nombre d'expositions néfastes pour les femmes et des conséquences sur leur santé tout au long de leur vie (fertilité, grossesse, allaitement, ménopause, etc.). Ces expositions doivent être réduites ou supprimées dans certaines situations (grossesse) et la mise en place de congés hormonaux doit être prévue dans certaines situations.

La FERC CGT revendique :

- La défense de la grille indiciaire des fonctionnaires, qui assure l'égalité de traitement entre femmes et hommes à travail égal et même ancienneté.
- Dans les EPIC, la prise en compte du temps partiel et des congés de parentalité dans les évolutions de carrière (concours internes), la défense des grilles des personnels de droit privé.
- En attendant l'intégration des primes dans les salaires, des primes par grades équivalentes F-H et un maintien des primes pour les agent·es en congé maternité/parentalité.
- L'abrogation des systèmes de primes au mérite et du financement par projets qui tendent à accroître l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes.
- Une réorganisation des formes de gouvernance (plus collégiales, moins pyramidales, paritaires).
- la garantie de parité dans les jurys, ou l'intégration de référent·es « parité » lorsque celle-ci n'est pas possible, et dont l'impossibilité est justifiée.
- La création de garderies/crèches sur place pendant les congrès ou les déplacements de recherche ou la mise en œuvre d'un financement pour cela.
- Une obligation de formation au biais de genre, aux VSS et aux discriminations, des encadrant·es et recruteur·trices, aux responsables d'équipe, de laboratoire, y compris pour les enseignant·es-chercheur·ses et les chercheur·ses, les membres des instances disciplinaires et des commissions d'enquête.
- La mise en place de procédures efficaces de détection et de traitement des situations de harcèlement, en particulier des VSS, dans la relation directeur·trice/doctorant·es, avec du personnel dédié et formé.
- La mise en place de dispositifs de protection pour garantir le droit au travail des victimes.
- Des sanctions pour les auteur·ices, quelle que soit leur position dans la hiérarchie.
- L'intégration au plan de prévention des risques de violences sexistes et sexuelles et des situations particulières concernant la santé des femmes en laboratoire (fiches d'exposition particulières, suivi des femmes enceintes et allaitantes par l'AP …).
- 24 jours/an pour le congé hormonal.

Partie 5 - environnement : nouvelles infrastructures et nouvelles formes de travail

Le secteur de l'ESR devrait être à la pointe de la question environnementale, que ce soit en participant activement au débat public, en formant et informant les étudiant·es et les citoyen·nes contre l'obscurantisme rampant, en participant au déploiement de nouvelles formations et diplômes, en contribuant à la recherche sur le sujet, et, bien entendu, en se montrant exemplaire et à l'avant-garde des solutions respectueuses de l'environnement en termes de conditions de travail et d'étude.

Nous en sommes loin ! La pénurie budgétaire que l'ESR connaît depuis des années a contribué à laisser ce champ en déshérence, les ministres successifs s'efforçant de cacher l'indigence des politiques environnementales par des actions de *greenwashing* aussi vaines que désespérées (voir le Plan climat-biodiversité et transition écologique de l'Enseignement supérieur et de la Recherche publié en 2022). Quant à la formation des étudiant·es à ces enjeux, le plan Jouzel de 2020, les quelques velléités de déploiement ont fait long feu, faute de moyens et de volonté politique. **Nos revendications ne manquent pourtant pas sur ce sujet.**

1) Les questions liées au bâti

Pour l'amélioration des conditions et des environnements de travail et la diminution concomitante de l'empreinte environnementale de l'enseignement supérieur et de la recherche, l'État doit enfin prendre la mesure du « mur d'investissement » nécessaire, et dégager la quarantaine de milliards d'€ nécessaires (selon un rapport de la Cour des comptes sur le patrimoine de l'État de 2023).

Sur cette question, la FERC CGT revendique :

- Un plan de rénovation énergétique des bâtiments de l'ESR à partir de matériaux bio-sourcés, financé par l'État-propriétaire.
- Le déploiement de systèmes de production d'énergie renouvelable sur les campus (éoliennes, photovoltaïques, etc.) couplés à des systèmes permettant d'épargner les ressources : pompes à chaleur, géothermie, récupération d'eaux de pluie, récupération de chaleur des centres de calcul…
- L'extension du périmètre de la FS-SSCT à toutes les questions écologiques, la consultation et le respect de l'avis de l'instance avant chaque opération immobilière (construction, rénovation, grand équipement) afin de prendre en compte les questions environnementales.
- L'intégration des recommandations de l'INRS dans le code du travail notamment en matière de consommation et de choix énergétique, ainsi que pour les températures idéales de travail.
- Un plan ambitieux de construction et de réhabilitation avec des matériaux bio-sourcés de logements étudiants et la nationalisation de l'ensemble des logements étudiants aujourd'hui gérés par le privé.

2) Les questions liées au travail (adaptation du travail aux enjeux écologiques)

L'urgence écologique nécessite de repenser le travail, l'ESR n'y échappe pas. Les pistes d'évolution de l'organisation du travail ne manquent pas : temps de travail, trajet domicile – travail, entretien du patrimoine (bâtiment, campus, espaces verts), restauration, télétravail… Mais l'effort ne doit pas peser exclusivement sur les travailleuses et les travailleurs, la nouvelle organisation du travail doit être négociée avec l'employeur.

La FERC CGT revendique :

- La semaine de 32h sur quatre jours.
- La prise en charge de 100 % des frais de transports collectifs, durables (« doux ») et hybrides, et la possibilité de mixer ces mobilités (remboursement à 100 % des abonnements de transports collectifs et transports en vélo par exemple) ; le déploiement massif de douches à disposition des agent·es au sein de chaque collectif de travail.
- L'interdiction de travailler dans les bureaux ou en atelier en cas de températures trop basses (< 18°) ou trop élevées (> 30°) via le déploiement d'autorisations d'absence rémunérées sans impact sur les congés annuels ou RTT ou l'exercice de son droit de retrait.
- Le maintien des espaces de travail individuels et des bureaux, contre les « open spaces » et les « flex offices », et la création d'espaces de repos et de convivialité.

3) Les questions liées à l'enseignement et à la recherche

La montée de l'extrême-droite, l'augmentation inquiétante des théories complotistes en particulier sur les réseaux sociaux, et le nombre croissant de nos concitoyens perméables à ces obscurantismes nécessitent plus que jamais de former tous·tes les étudiant·es aux faits et aux réalités scientifiques liées à l'urgence climatique ou écologique et aux menaces qui pèsent sur la biodiversité. Il s'agit également de continuer à étudier les mécanismes à l'œuvre, qu'ils soient météorologiques ou climatiques, physiques, biologiques, chimiques, géologiques, écologiques ainsi que les processus économiques et sociaux. Enfin, il faut porter le fer dans la plaie des média dominants de nos sociétés pour rétablir la vérité scientifique contre les lobbyistes au service du capital.

Les enjeux écologiques sont dorénavant au cœur de notre travail également. Missions et déplacements, empreintes écologiques de nos pratiques numériques, jouvence ou remplacement du matériel ne doivent pas être en dehors de la réflexion et des combats syndicaux, avec l'exigence d'une recherche économe en émissions de gaz à effet de serre. Attention cependant à ne se laisser enfermer dans le piège de la « science honteuse », dans laquelle certain·es tombent ou essayent de nous faire tomber au détriment des recherches scientifiques nécessaires, y compris pour la compréhension, l'adaptation et l'atténuation du changement climatique. L'encart ci-contre, avec l'exemple des recherches en astronomie, en donne la mesure.

Lors d'une commission spécialisée du CNRS, un astronome a déclaré que « l'essentiel de l'émission moyenne d'un astronome dans le monde, 60 tonnes d'équivalents dioxyde de carbone (CO^2e) par an, venait de l'utilisation de grands équipements au sol (télescopes) ou dans l'espace (satellites) », en concluant qu'il fallait peut-être « envisager d'arrêter de construire autant de nouveaux instruments » (référence article BRS N°528 – mars 2024 – F. Bonnarel & C. Gallina). Ce regard par le petit bout du télescope oublie simplement de signaler que, vu les effectifs de la discipline, ces 60 tonnes émises par chercheur représentent en fait moins de 3 kg de CO^2e/ an dans les 9 tonnes émises par habitant·e à l'échelle de notre pays ! Au niveau global de la recherche scientifique, l'émission des gaz à effets de serre est estimée à 10 millions de tonnes de CO^2e/an, soit environ 150 kg CO^2e/an ramenée par habitant·e.

La FERC CGT revendique :

- Le retour à des financements récurrents et à un pilotage de la recherche par les objets de recherche plutôt que par les projets afin de mettre fin aux gaspillages des appels à projets (publicité, préparation, instruction, réunions, délivrables, etc.) ; l'arrêt immédiat des partenariats avec les entreprises qui promeuvent l'extraction des énergies fossiles.

- Des investissements massifs (+20 % immédiatement, 3 % du PIB pour la recherche d'ici 2030) pour la recherche publique, sans laquelle la bifurcation écologique d'une société démocratique est impensable.
- La fin de l'ingérence du politique sur l'engagement des agent·es de l'ESR (un des récents ministres de l'ESR théorisait que les enseignant·es-chercheur·ses devaient séparer leurs activités de recherche de leurs activités militantes). Les établissements de recherche publics doivent encourager et soutenir le personnel de l'ESR quand ils et elles portent une parole scientifique éclairante.
- La mise en place de projets pédagogiques émancipateurs, innovants et déployables localement avec les étudiant·es dans les cursus d'enseignement, ou de projets eco-citoyens au sein des CROUS, à la fois comme outil de prise de conscience et comme moyen d'améliorer les conditions de travail et d'étude ici et maintenant.
- De poursuivre le travail syndical sur l'intelligence artificielle (IA) au travail pour une utilisation raisonnée.
- Le renforcement de la programmation de la recherche sur la bifurcation écologique de l'économie et la soutenabilité des conditions de vie.

GLOSSAIRE

AAP : Appels à Projets
AERES : Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
ANR : Agence Nationale pour la Recherche
BIATSS : Personnels Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé
CAP : Commission Administrative Paritaire
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CIA : Complément Indemnitaire Annuel
CIR : Crédit d'Impôt Recherche
CNESER : Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
CNRS : Centre National de la Recherche Scientifique
CNU : Conseil National des Universités
COMP (ou COMP100%) : Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance
CoNRS : Comité National de la Recherche Scientifique
CROUS : Centres Régionaux des Œuvres Universitaires et Scolaires
CSA : Comité Social d'Administration
CSS : Commissions Scientifiques Spécialisées
CVPP : Comités de Valorisation du Parcours Professionnel
DIRD : Dépense Intérieure de Recherche et Développement
DIRDA : Dépense Intérieure de Recherche et Développement des Administrations
DIRDE : Dépense Intérieure de Recherche et Développement des Entreprises
EESRI : État de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (référence à une publication)
EPE : Établissements Publics Expérimentaux
EPSCP : Établissements Publics à Caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
ESR : Enseignement Supérieur et Recherche
F3SCT : Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail
FERC CGT : Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture - Confédération Générale du Travail
HCERES : Haut Conseil d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
IA : Intelligence Artificielle
INSERM : Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale
IRP : Instances Représentatives du Personnel
IT : Ingénieurs et Techniciens
LMD : Licence - Master - Doctorat
LPR (ou LPPR) : Loi de Programmation de la Recherche
LRU : Loi Liberté et Responsabilité des Universités
MENESR : ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économiques
ONR : Organismes Nationaux de Recherche
ORE : Loi relative à l'Orientation et à la Réussite des étudiants
PEPR : Programmes et Équipements Prioritaires de Recherche
PIA : Programme d'Investissement d'Avenir
PIB : Produit Intérieur Brut
R&D : Recherche et Développement
RCE : Responsabilités et Compétences Élargies
RGPP : Révision Générale des Politiques Publiques
SATT : Sociétés d'Accélération du Transfert de Technologies
ZRR : Zones à Régime Restrictif