



Les chargés de recherche et directeurs de recherche du développement durable attendent un projet global !

- 1) **Pour que chaque CR/DR soit acteur de son parcours professionnel, pour une gestion des corps de chercheurs plus ouverte et transparente !**

Le sentiment est aujourd’hui partagé par nombre de CR/DR qu’ils ne disposent pas des clés pour être réellement acteurs de leurs parcours professionnels, ni de la liberté de pouvoir enrichir leurs compétences en diversifiant leurs postures et domaines d’intervention en dehors du strict domaine de la recherche. Par ailleurs, les processus de recrutement et de promotion apparaissent souvent comme peu transparents.

Les revendications de FORCE OUVRIERE :

- Mettre en place, de manière concertée, une charte de gestion :
 - o Pour clarifier les critères d’évaluations pour les avancements de grades et changements de corps
 - o Pour clarifier des processus de mobilités des chercheurs et les modes de valorisation des parcours internes à la recherche, ou en allers-retours avec d’autres postures
 - o Pour expliciter auprès de chaque CR/DR le rôle et le fonctionnement de la COMEVAL
- Renforcer les moyens dédiés au fonctionnement de la COMEVAL, tout en améliorant la lisibilité de ses travaux vis-à-vis de l’ensemble des CR/DR
- Garantir aux chercheurs de pouvoir exercer leur métier dans les meilleures conditions possibles quel que soit l’établissement public de rattachement,
- Conserver le caractère dérogatoire des textes statutaires ministériels pour maintenir un système de taux de promotion unique pour chaque corps.

2) Pour une carrière de chargé de recherche vraiment revalorisée !

Le déroulement de la carrière d'un chercheur du DD est aujourd'hui en souffrance par la carence de postes DR, dont l'ouverture dépend du seul bon-vouloir de l'employeur. Ce qui génère une situation de blocage pour un certain nombre de CR1 actuellement au dernier échelon de leur grade, sans parler des autres CR1 disposant d'une expérience suffisante (parfois dès l'échelon 4) pour prétendre au corps de DR.

Nous rappelons que, depuis longtemps, l'impossibilité d'accéder à un poste de DR, représente une condition démotivante pour beaucoup d'agents qui ne se sentent pas considérés suffisamment en matière de rétribution salariale et de reconnaissance scientifique par rapport leurs expériences de recherche et de gestion de la recherche, ou de leur investissement actif dans les évolutions structurelles de leurs établissements. De ce point de vue, la réforme statutaire engagée en 2017 comprenant la création d'une grade de CR Hors-Classe ne doit en aucun cas se solder par la fermeture de l'accès au corps de DR !

Concernant l'accès au nouveau grade de CR Hors-Classe, celui-ci ne saurait se résumer à se limiter aux seuls CR1 du dernier échelon. Ce qui en limiterait l'accès en fin de carrière, logique sou-tendue par PPCR !

Si les conditions d'accès au grade de CR HC sont imposées par décret et ne peuvent pas être modifiée (homologie au décret des CR/DR du MESR : avoir atteint le 7^{ème} échelon et avoir 4 ans d'ancienneté dans le corps), le ministère doit définir et défendre en interministériel le taux de promus/promouvables qui permet de définir le nombre de promotions par an. Dans les autres EPST sous tutelle du ministère de la recherche, ce taux est en général de 100%.

Les revendications de FORCE OUVRIERE :

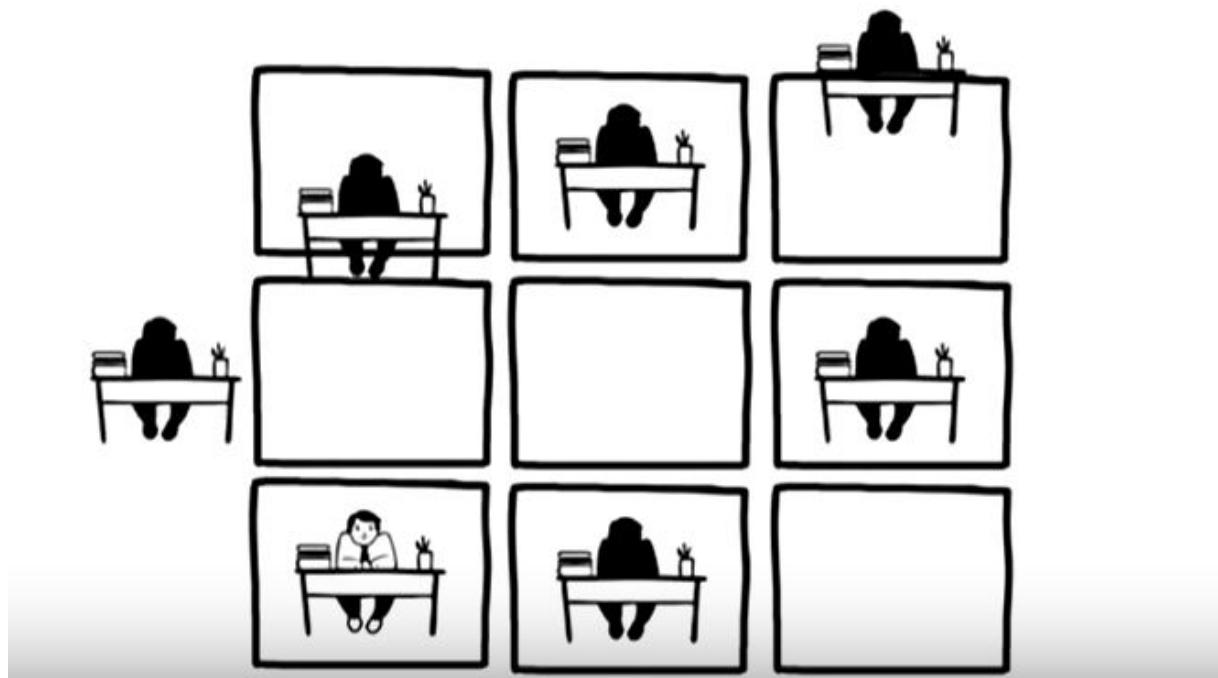
- Fixer, par égalité de traitement, le taux promotion à 100% pour les CR du développement durable, condition permettant de répondre à l'engagement général de la DGAFP de permettre un déroulement de carrière sur (au moins) deux grades,
- Défendre le caractère de voie de promotion interne pour l'accès au grade de CR hors classe (et ne pas contourner l'accès au corps de DR), en y limitant le recrutement externe direct,
- Maintenir un taux d'ouverture de poste de DR suffisant pour que la promotion de CR à DR comme le parcours normal de gestion des chercheurs,
- Prendre immédiatement les arrêtés de reclassement en souffrance, condition incontournable pour préparer les reclassements dans le nouveau statut.

3) Pour une mobilité dynamisée et facilitée !

Contrairement à d'autres corps, les spécificités des corps de CR/DR limitent largement les possibilités de mobilité entre établissements exerçant dans la recherche, et plus largement vers d'autres postures en lien avec nos domaines de spécialité mais en dehors du strict milieu de la recherche. Les velléités de certains CR/DR se trouvent aujourd'hui conditionnées soit à une logique de « troc » entre établissements, soit à une exigence drastique de devoir quitter son corps et faire une croix sur sa carrière. Tout en veillant à ce que ces mouvements aient un sens pour la carrière scientifique des agents et les thématiques de recherche portées par les établissements, il convient de créer les conditions et les outils qui permettraient de faciliter les mobilités entre établissements sous tutelle du MTES, et valoriser les parcours en allers-retours avec des postures « hors recherche stricte ». Une condition aussi pour permettre aux CR/DR de disposer des atouts pour s'adapter aux évolutions parfois brutales que leurs établissements ou domaines subissent.

Les revendications de FORCE OUVRIERE :

- Faciliter les passerelles entre établissements, par une politique et des outils inter-établissements pilotés par la DRH et la DRI,
- Permettre l'accès des CR/DR aux listes de postes vacants publiées par le ministère, et y inclure de manière transparente les offres de postes dans le secteur de la recherche,
- Permettre la mobilité d'un CR/DR sur un poste en dehors de la recherche stricte, sans avoir à quitter son corps et en le valorisant dans sa carrière.



4) Pour des rémunérations vraiment revalorisées !

Au delà de l'application d'une grille indiciaire, la rémunération des CR/DR est composée d'une part indemnitaire basée aujourd'hui sur la PSR (Prime de Service et de Rendement). Une part de rémunération largement en retrait en montants par rapport à la plupart des autres corps ministériels, différentiel nullement comblé par la grille indiciaire spécifique des CR/DR.

Contre l'avis des organisations syndicales, la DGAFF a décidé de remplacer l'ensemble des régimes existants par le RIFSEEP. FO a dénoncé la mise en place de ce nouveau régime, outil conçu pour bloquer les rémunérations à l'instant t, puis être en mesure de les diminuer dans la durée, tout en introduisant une part croissante d'individualisation.

Les revendications de FORCE OUVRIERE :

- Que le RIFSEEP pour les CR/DR ne soit pas modulé et qu'il ne constitue pas un régime d'évaluation parallèle à la Commission d'évaluation
- Que le RIFSEEP permette une augmentation de la rémunération indemnitaire des CR/DR, dont certains n'ont pas eu de revalorisation depuis de nombreuses années, ainsi que de réduire les écarts avec les autres corps ministériels.

