



Olivier Le Contel
Candidature à la section 19 « Astrophysique » du CoNRS,
Collège A1

En cas d'élection et en cohérence avec les revendications ci-dessous, je proposerai de ne pas discuter l'attribution de la prime C3 en section afin de consacrer le plus de temps possible aux questions cruciales listées ci-dessous.

Profession de foi des candidat•es SNTRS-CGT aux élections 2025 du CoNRS

Au SNTRS-CGT, nous syndiquons et représentons tous les personnels de la recherche. Cela nous permet de présenter des candidat•es dans tous les collèges.

Voter SNTRS-CGT, c'est renforcer le CNRS comme acteur majeur de la recherche publique et c'est défendre son personnel, ses statuts et ses conditions de travail.

NOS ENGAGEMENTS

Mettre en œuvre une évaluation sur des bases collégiales et des critères scientifiques

L'évaluation par les pairs est un des principaux atouts du statut de chercheur•e. Or, elle est constamment menacée par les indicateurs de performance qui exacerbent la notion d'excellence et tendent à effacer la personne derrière son h-Index ou sous l'accumulation de contrats. Les élu•es CGT, pour contrer les dérives d'une évaluation-sanction, jouent un rôle important de protection des agent•es. Nous montrerons la plus grande vigilance lorsque des avis défavorables seront discutés, notamment lors des propositions d'avis d'insuffisance professionnelle, qui ouvrent la voie au licenciement des collègues et ne devraient être émis qu'en dernière extrémité, après examen très approfondi. Nous revendiquons une refonte complète du dispositif de Suivi Post-Évaluation (SPE) déclenché par les services RH, qui ne devrait intervenir qu'à la demande et sous le contrôle des sections.

Défendre le recrutement sur des postes statutaires au plus près de la thèse

Nous nous battons pour la titularisation des chercheur•es précaires en contrat depuis plusieurs années, sous l'égide du Comité National et, en section, nous faisons valoir la reprise intégrale de l'ancienneté au moment de la titularisation, par la prise en compte de toutes les années antérieures de recherche. C'est aussi pour défendre les postes statutaires que nous continuerons de refuser de participer aux classements des concours de chaires junior qui captent les ressources et dont la précarité permet de faire pression sur les lauréat.es. Nous serons en outre en alerte pour que le fléchage thématique et/ou géographique demeure exceptionnel ; il est en particulier inacceptable que l'attribution des postes de chargé.es de recherche soit prioritairement accordée aux structures déjà favorisées par les politiques de site.

Défendre les salaires et les carrières

Nous sommes opposé•es au système des primes individualisées qui servent d'outil de management pour mettre en concurrence les personnels les uns contre les autres, orienter l'activité scientifique tout en étant largement insuffisantes pour compenser la diminution des salaires due au gel du point d'indice dans un contexte d'inflation. C'est pourquoi nous revendiquons que la composante individuelle C3 du Ripec soit intégrée à la composante C1 (touchée par tou•tes les chercheur•euses). Par ailleurs, nous prôtons la revalorisation des carrières, le doublement des promotions CR-DR et la fusion DR2-DR1 en un seul grade. Nous veillerons à ce que les CRHC ne soient pas discriminés lors du concours DR2.

Promouvoir l'égalité professionnelle

L'égalité entre hommes et femmes est un moteur de notre engagement et nous serons attentives et attentifs à contrer les biais de genre au moment des recrutements ainsi que le plafond de verre qui bloque insidieusement les femmes lors des promotions. Nous combattons de même, à ces deux moments-clés de la carrière, toutes les discriminations – en raison du lieu de formation ou d'exercice du métier, de l'orientation sexuelle, du nom, de la couleur de la peau, etc. Nous faciliterons enfin de manière inconditionnelle l'évolution de carrière de tout•e agent•e en situation de handicap et participerons à sécuriser les parcours professionnels avec bénéfice de l'obligation d'embauche (BOE) – en intégrant dans les jurys un•e référent•e handicap afin de sensibiliser et former les membres de jurys à la « compensation du handicap » pour les concours réservés BOE comme à la voie classique.

Promouvoir l'égalité entre les unités de recherche

Nous luttons pour le retour effectif de l'évaluation des laboratoires aux sections du Comité national, nous avons écrit en ce sens aux député•es pour demander la suppression du Hcéres, et nous ferons en sorte, une fois élu•es, de défendre cette prérogative essentielle. Nous nous attacherons dès lors à résister, en section, aux menaces exercées à l'encontre des UMR et de leurs ressources – comme nous l'avons fait récemment à l'encontre de la création du label « Key-lab » et de coupes budgétaires scandaleuses. La participation aux sections du CoNRS et, dès lors aussi, à la C3N est une façon de faire vivre le débat démocratique sur la politique scientifique de l'établissement, en son sein, au plus près de l'activité des agent•es.

Défendre les libertés académiques et la liberté d'expression

Nos objets et nos résultats de recherche sont susceptibles de ne pas satisfaire les intérêts politiques de court terme ni les intérêts du patronat. C'est pourquoi nos libertés de recherche et d'expression sont régulièrement menacées. Ce sujet prend aujourd'hui toute son importance avec l'arrivée au pouvoir de politiques obscurantistes comme aux Etats-Unis ou en Argentine. Le CoNRS se doit de garantir ces libertés et de refuser toute instrumentalisation de son évaluation scientifique à des fins de censure, de pression et de répression politiques. En tant qu'élu•es CGT, nous y veillerons.