

STRATÉGIE EUROPÉENNE DES RESSOURCES HUMAINES

# Augmenter le bien-être des personnels et améliorer leurs conditions de travail : un prétexte ou une réelle volonté ?

→ par Anne Roger, secrétaire nationale, coresponsable du secteur Recherche

Le 20 novembre dernier, le MESR organisait avec la CPU et l'AMUE un séminaire à destination des responsables RH des EPSCP et EPST autour de la stratégie européenne des ressources humaines pour les chercheurs et les enseignants-chercheurs. Au cœur des réflexions : la mise en œuvre dans les universités françaises du programme européen HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) et l'aide à la formalisation des actions nécessaires pour l'obtention du label.

Des experts venus de France, d'Italie, de Belgique et de Luxembourg, étaient présents pour exposer les critères d'évaluation. Depuis 2005, date de publication de la Charte européenne du chercheur, 232 labels ont été distribués. La Commission européenne, relayée par le MESR en France, a pour but d'augmenter ce nombre en vue du recrutement de chercheurs et d'enseignants-chercheurs (EC) à l'international. C'est évidemment une source de financement.

## QUID DES CONDITIONS DE TRAVAIL ?

La Charte européenne du chercheur n'a pas vocation à imposer un fonctionnement mais à « inciter à... ». Selon les présents, la problématique du recrutement des « bons chercheurs » étrangers est centrale. La France n'étant pas un pays attractif sur le plan des salaires (cf. dossier du n° 639), si, en plus, les conditions d'accueil et de travail sont en deçà de nombre d'autres pays de l'OCDE, les chances d'attirer les chercheurs « d'excellence » s'en trouvent encore plus réduites. La question des ressources humaines et des conditions de travail dans nos établissements n'a quasiment pas été effleurée dans les prises de parole des participants en session plénière. Tout juste a été évoquée l'absence regrettable de prise en considération des contractuels dans le processus de labellisation...

## LABELLISATION : COQUILLE VIDE, OPÉRATION DE COMMUNICATION OU LEVIER D'ACTION ?

Isabelle Halleux (membre belge du comité de labellisation) a positionné la question très clairement. De façon schématique, les établissements se classent

en deux catégories : ceux qui cherchent la solution la plus simple et la plus directe pour conquérir le label sans se soucier du contenu et ceux qui vont au-delà. Pour obtenir le label, il faut mettre en place un plan d'action en lien avec la Charte européenne et le code de recrutement. Ce dernier peut ne comporter que certains éléments de la Charte choisis par l'établissement. Il est donc facile pour ce dernier d'évacuer les points sensibles. Il est étonnant de voir que les motifs de non-labellisation portent essentiellement sur l'absence de concertation des RH avec les chercheurs et autres personnels. Les RH ont tendance à établir la concertation avec les habituels directeurs ou directrices de laboratoire, de composantes ou avec un cercle restreint de personnes cooptées. En France, le changement opéré avec la LRU et la loi ESR par les gouvernances d'établissements devenus autonomes, avec de moins en moins d'élus dans les instances de gestion et un processus de management des personnels uniquement descendant, a été généralisé pour passer outre les personnels dans le processus décisionnaire. Nous constatons clairement aujourd'hui la dérive opérée et la souffrance croissante au travail. Il serait souhaitable que des organes comme la DGESEP se souviennent des motifs d'instauration dans les instances décisionnaires, par leurs lointains prédécesseurs, de garde-fous que sont les représentants des personnels et usagers. Un responsable des ressources humaines indiquait par exemple que la concerta-



Obtenir un label, à quel prix ?

© DR

tion avec les partenaires sociaux sur le plan d'action s'était passée dans la perspective de diffusion d'informations et non pour prise d'avis...

Concernant le recrutement, l'objectif est d'attirer les chercheurs étrangers et de leur faciliter l'accès aux concours et aux

postes. Les mots d'ordre « ouverture », « transparence » et « mérite » ne s'appliquent pas à la gouvernance mais à la volonté de rendre visibles des postes à l'international. Pour les EPSCP, peu importe si le ou la candidat-e à un

poste d'EC ne parle pas français ou qu'il ou elle n'ait aucune compétence pédagogique...

Le discours introductif d'Isabelle Halleux, qui mettait l'EC au cœur du processus de labellisation et la nécessité d'offrir des conditions de travail visant le bien-être des personnels, a malheureusement peu été relayé par les participants. En revanche, le processus de labellisation RH reposant sur une procédure de sanction pour les « mauvais élèves » semble pour nous un (petit) levier possible pour imposer aux gouvernances autonomes une autre prise en considération de leurs personnels. ●

Le changement opéré avec la LRU et la loi ESR a été généralisé pour passer outre les personnels dans le processus décisionnaire.