

III

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

(Statut, Travail à l'étranger, mobilité ...)

RAPPORT DES DISCUSSIONS

par F. GENDREAU

PARTICIPANTS

Mme BAILLY (B.B.V.). MM. BARSZCZUS (Représent. F.O.). BERTHAUD (B.A.P.U.). BINET (Océano. & Hydrobio.). BLOT (Géol.) BOCCAS (P.Z.A.). BONNEFOND (Eco. & D&mo.). BUART (Serv. Personnel). CHAPERON (Hydro.). CHEVALLIER (Serv. Personnel). COLOMBANI (Hydro.). COMBROUX (Service Cartographie). DANIELOU (Service Financier). DELPEUCH (Nutrition). DOUSSET (Géophy.). DOZON (Socio.). EOUZAN(M.P.E.m). GEIGER (P.Z.A.). GENDREAU (Equipe de Direction). HARDY (Service Cartographie). HOEPFFNER (Hydro). JAFFRE (B.B.V.) JAMBON (Nutrition). LAPLANCHE (Représentant STREM). LAUBACHER (Géol.). LEBRE (Service Financier). LEFEVRE (Hydrologie). LEGRAND (Secrétaire Général). MAGAT (Géol.). MARTIN J.Y. (Socio.). MARTINET (Représentant STREM). MISSEGUE (Géophy.). MORAT (B.B.V.). MOREAU (Laboratoires Communs). PALMIER (REAT). PONTOISE (Géophy.). POUPON (B.B.V.). QUINET (Service Editions). ROCHE M.A. (Hydro.). ROUX (Représentant F.O.). SECHAN (M.P.E.m). SICOT (Agro.). SPIRE (Equipe de Direction). VALETTE (Eco. & Démo.). VIGNATI (Service Matériel). WAAST (Socio.)

A / En introduction aux travaux de cette commission qui rassemblait une quarantaine de personnes, Didier SPIRE en a défini le cadre à partir des considérations suivantes :

1. Tout d'abord, il a bien été précisé qu'il ne s'agissait pas là d'une "confrontation", encore moins d'une "négociation" : celle-ci viendra en son temps et la nouvelle Direction de l'Office se propose de recevoir dès sa nomination effective les organisations syndicales représentatives qui seront ses interlocuteurs pour la mise en oeuvre des changements que connaîtra l'Office; de même le Comité Technique Paritaire sera consulté sur ces réformes. Toutefois il a paru indispensable à la nouvelle Direction que ces Journées d'Etudes, qui visent avant tout à relancer la dynamique scientifique de l'ORSTOM, soient aussi l'occasion d'un premier échange de vue très informel sur l'ensemble des problèmes vécus par les agents de l'Office dans l'exercice de leur profession.

2. Ces problèmes ne peuvent être examinés hors de leur contexte, dont quatre éléments devront être nécessairement pris en considération.

- la mission VIVIEN mise en place par le Ministère de la Coopération et du Développement sur les problèmes des coopérateurs;
- la mission BERQUE mise en place par le Ministère de la Recherche et de la Technologie sur les modalités de la coopération scientifique et les orientations de la recherche pour le développement;
- les travaux menés actuellement au Ministère de la Fonction Publique sur la révision du statut général des fonctionnaires;
- enfin, bien sûr, la Loi d'Orientation et de Programmation pour la recherche et le développement technologique de la France qui vient d'être adoptée par le Parlement.

3. Dans ce cadre, la nouvelle Direction de l'Office s'appuiera sur quelques principes de base :

- équité (rémunérations, déroulement de carrière)
- cohérence entre organismes et à l'intérieur de l'organisme
- simplification (dans les statuts, dans les systèmes de rémunération...)
- assouplissement des procédures
- encouragement à une mobilité réelle, mais volontaire.

4. Enfin, il a été rappelé que dans toute discussion de ce genre, il faut toujours identifier le niveau de décision compétent : la Direction Générale, les Ministères de Tutelle, la Fonction Publique, les Relations Extérieures, le Budget... La nouvelle Direction Générale entend prendre toutes les responsabilités qui lui incombent et défendre fermement les intérêts de l'Office et de son personnel en face des différents Ministères.

B/ Ce cadre étant tracé et accepté par les participants, la discussion a porté d'abord sur quelques observations générales :

1. Il y a d'abord une donnée fondamentale : avec l'arrivée de la nouvelle Direction porteuse de son projet, l'ORSTOM va connaître de grands bouleversements qui vont perturber les habitudes, les façons de travailler de l'ensemble du personnel. Il semble que ces changements soient généralement acceptés, même s'ils nécessitent des efforts accrus de la part des agents. En contrepartie, il faut bien évidemment que de son côté la Direction porte son effort aussi et en même temps sur les statuts et les conditions de travail du personnel.

2. La solution de ces problèmes nécessitera des moyens financiers importants, et il faut que la nouvelle Direction fasse sauter ce verrou même si l'on est bien conscient que tout ne peut pas être obtenu tout de suite. Mais des mesures transitoires doivent absolument être obtenues (par exemple : le reliquat AIGRAIN ou des postes supplémentaires à l'avancement).

3. Il a été aussi rappelé que la réforme des statuts de l'organisme devrait s'effectuer simultanément avec celle des statuts du personnel.

4. Enfin un collègue de F.O. a lu une déclaration figurant en annexe à ce rapport rappelant les attentes et les espoirs des personnels, sa volonté d'être étroitement associé à toutes les étapes des réformes et son souhait de voir rapidement résolus les problèmes les plus urgents.

C/ Une liste de questions à débattre par la Commission a été ensuite proposée et complétée et ces questions ont été alors passées en revue.

Il serait difficile et sans doute fastidieux de rendre compte dans le détail de toutes les interventions, aussi seules les principales conclusions seront données ici, ainsi que les principaux problèmes à résoudre :

#### 1. Grilles indiciaires

Après une discussion sur la notion de statut unique (statut inter-organismes ou inter-catégoriel) que les participants ont appelé de leurs vœux, l'accent a été mis sur la nécessité, à titre transitoire, d'adopter les grilles du CNRS en prenant en compte les années de blocage aux derniers échelons des grades actuels de façon à obtenir des reconstitutions de carrière décentes.

#### 2. Rémunérations

Les problèmes à examiner sous ce thème sont nombreux :

- revalorisation de la prime de recherche
- modalités d'indexation du traitement à l'étranger pour tenir compte des fluctuations monétaires et de la hausse des coûts de la vie (exemple de l'Amérique Latine : Colombie, Vénézuéla..)
- indexation des traitements dans les DOM-TOM
- problème de la retenue-logement dans les TOM

Deux remarques ont été faites pour conclure ce point :

a/ Tout d'abord, il faut à terme aboutir à une uniformisation des modalités de rémunération des différents organismes de recherche. L'exemple été cité des Antilles où les personnels de l'INRA et de l'CRSTOM devraient connaître des conditions semblables de rémunération.

b/ De plus, il faut insister sur la cohérence nécessaire à maintenir entre politique scientifique et conditions de rémunération.

#### 3. Séjours et missions

A ce sujet, un collègue du STREM a porté à la connaissance des participants le document que ce syndicat a fourni à la mission BERQUE sur les conditions d'expatriation et la mobilisation pour la recherche en coopération (Annexe II). Le STREM, partant de l'appartenance des travailleurs de la recherche à un corps unique inter-organismes, ces travailleurs étant rattachés à un organisme particulier, propose que les règles de l'expatriation soient fixées par ce qu'on pourrait appeler un "contrat d'expatriation".

Plusieurs souhaits ont été exprimés sur ce problème des séjours et des missions :

- une adaptation de la durée des séjours aux programmes, et non pas l'application mécanique de règles administratives ; et la possibilité de réaliser certains programmes ou certaines étapes d'un programme par des missions
- la prise en compte des problèmes familiaux nécessitant parfois des périodes de séjour en France.
- l'application aux agents expatriés des garanties fondamentales de tout citoyen
- enfin un plus grand respect réciproque des deux catégories d'agents, ceux à l'étranger et ceux en métropole.

#### 4. Couverture médicale

Concernant la Sécurité Sociale, il semble que les situations soient très différentes entre lieux d'affectation (DOM, TOM, étranger) et entre catégories de personnel (titulaires et contractuels). Un principe doit être clairement affirmé : tous les agents doivent être inscrits à la Sécurité Sociale, et des améliorations doivent être apportées aux taux et aux délais des remboursements.

Un dossier doit être pris en charge de façon très suivie par la Direction, celui des maladies professionnelles actuellement bloqué.

Enfin le problème des rapatriements sanitaires a été évoqué, notamment pour la famille de l'agent.

#### 5. Conditions de travail particulières liées à l'expatriation

Deux points ont été abordés :

- . la sécurité : un agent ne doit pas être envoyé dans une zone où sa sécurité ne peut être assurée. Si vraiment un tel envoi s'avère indispensable, il doit s'appuyer sur le volontariat et sur une information préalable précise.
- . il a été signalé des cas où le chercheur est placé dans des conditions de travail ne lui permettant pas d'assurer une véritable production scientifique et la question se pose de savoir si de telles affectations doivent vraiment être envisagées ?

#### 6. Conditions de travail en France

Le seul point abordé ici concerne les locaux. Le problème essentiel est celui de la surpopulation de la Rue Bayard et de Bondy qui atteint des seuils critiques. Il est plus qu'urgent que des solutions soient trouvées.

#### 7. Déroutement des carrières

Le droit à la formation continue a été affirmé pour tous les agents.

Les problèmes d'avancement ont aussi été évoqués, avec, pour les ITA la nécessité de prendre en compte l'acquisition de diplômes, et pour les chercheurs la question de la durée de séjours à l'étranger exigée pour les changements de grade.

Enfin la Commission a abordé, assez rapidement, le problème de l'évaluation scientifique : qui doit faire l'évaluation ? quels doivent être les critères ? faut-il lier l'évaluation et la rémunération ?

D/ En conclusion, il faut insister sur trois points :

1. Tout d'abord le malaise évoqué par M. LESGARDS lors de l'ouverture de ces journées est bien réel, et paraît largement fondé.

2. La liste des dossiers que devra prendre en charge la nouvelle Direction est longue, très longue : d'ores et déjà une vingtaine de problèmes "urgents" peuvent être identifiés.

3. Enfin, au-delà de ces "revendications" dont la liste peut paraître sèche et peu exaltante, transparait chez les agents de l'ORSTOM le souci de voir reconnaître leur fonction sociale; ce qu'ils revendiquent en fait c'est une dignité bien légitime qui ne leur a pas toujours été reconnue dans le passé.

DECLARATION DE LA SECTION SNPREES-FO

Comme vous le savez, notre syndicat, FO, est particulièrement attaché à la libre négociation entre partenaires sociaux. Nous saluons donc la tenue des Journées ORSTOM comme une première manifestation de la volonté des nouveaux dirigeants de l'Office d'instaurer un dialogue à tous les niveaux et dans tous les domaines avec les personnels de l'Office. Cependant, nous regrettons une fois de plus le temps et l'énergie perdus dans l'attente de voir nos autorités de tutelle prendre des décisions quant au futur de l'ORSTOM et de la mise en place d'une nouvelle équipe de direction, attente qui a failli conduire à une paralysie de la maison, et de ce fait contraste singulièrement avec l'affirmation de nos ministères de tutelle, de voir dans l'ORSTOM un instrument privilégié de dialogue avec les PVD.

Outre la discussion des futures articulations ou structures de l'Office, le sujet de choix des Journées ORSTOM pour une grande partie de son personnel consiste à lever des inconnues, des incertitudes, des inquiétudes, des doutes quant au statut qui devra être le sien dans l'avenir. La nouvelle loi programme concernant la recherche donne à cet égard une incitation nouvelle, et le personnel de l'Office sera très attentif à tout ce qui se discutera, décidera dans les prochaines semaines ou mois. Il attend notamment de ses autorités nouvelles d'être régulièrement informé et consulté à toutes les étapes de l'élaboration des propositions, des textes etc. qui devront le régir. c'est la seule procédure permettant d'instaurer le climat de confiance nécessaire à un certain renouveau de la maison. En attendant, nous espérons ne pas nous tromper en considérant la tenue de cette réunion comme gage d'un dialogue nouveau.

Très vraisemblablement, tout ne pourra pas être fait du jour au lendemain. Nous estimons cependant, que parmi les toutes premières décisions, parmi les toutes premières actions de la nouvelle direction et lesquelles nous considérons comme urgentes à résoudre, devront figurer celles qui auront trait au déblocage et aménagement des avancements, à la durée des séjours outre-mer, à un équilibrage des primes de recherche, à la ré-insertion des chercheurs et techniciens rentrant en métropole après des absences parfois extrêmement longues; la liste serait longue. Concernant ces revendications, le personnel comprendrait mal de nouveaux retards et de nouvelles promesses sous prétexte que la restructuration de la maison est en cours, que le statut unique des personnels de la recherche se décide à un niveau supra-orstomien. Si tout cela est exact, cela ne devra pas empêcher la recherche de solutions transitoires afin d'éviter l'accumulation de nouveaux contentieux.

Contribution du STREM

Conditions d'expatriation et mobilisation  
pour la recherche en coopération

La mobilisation des personnels et des organismes de recherche français en faveur de la coopération scientifique avec les pays du Tiers-Monde implique l'élaboration d'une politique incitative.

Celle-ci ne peut se concevoir sans une simplification et une harmonisation des conditions d'expatriation, vu la multiplicité des réglementations actuelles, et donc la définition de modalités d'expatriation communes à tous les travailleurs de la recherche publique, modalités optimisant l'expatriation temporaire ou durable.

En effet, cette politique d'incitation doit être globale, i.e. qu'elle doit s'adresser à tous les organismes de recherche, d'une part, et d'autre part prendre en compte tous les aspects du travail de recherche (activité scientifique, déroulement de carrière, modalités de rémunération, etc...).

L'appartenance des travailleurs de la recherche à un corps unique (inter-organisme) de la recherche publique apparait comme la condition préalable à la mobilisation des personnels et à l'harmonisation des conditions d'expatriation. Outre que cette solution permet d'assurer les meilleures conditions de mobilité entre les différents organismes de recherche, elle permet également des déroulements de carrière et des conditions de réinsertion équivalentes. Elle doit être à la base de toute politique d'incitation.

L'appartenance à ce corps unique va de pair avec le rattachement à un organisme particulier de recherche, chacun des organismes, à la différence des personnels, comportant des missions spécifiques dans le domaine de l'activité scientifique. Chaque organisme possède la capacité de recruter et de gérer des personnels qui lui sont propres ainsi que d'accueillir des personnels venant de l'extérieur, le statut unique facilitant en permanence le passage d'un organisme à l'autre en fonction des possibilités offertes.

Les organismes qui ont vocation de recherche en coopération possèdent des structures propres qui sont des axes-programmes pluri-disciplinaires, lieux de la politique scientifique et chevilles ouvrières de l'organisme. Le recrutement des personnels propres ou l'accueil des personnels extérieurs sont fonction des besoins de recherche définis dans le cadre de ces axes. Cette procédure garantit le caractère scientifique de l'activité des personnels recrutés ou accueillis et entre-

tient de la sorte une dimension indispensable à une politique d'incitation dans le domaine de la recherche. Elle institue de la même manière ces axes-programmes en lieux de mobilisation scientifique.

Dans le fonctionnement des axes-programmes l'expatriation constitue un des moments, une des phases de la recherche, en fonction des nécessités de celle-ci et des activités connexes (par ex. la formation à la recherche), et pour des durées déterminées. Cette expatriation doit se faire par l'intermédiaire d'un contrat passé entre le travailleur (chercheur ou ITA) et l'organisme. Un système de contrats d'expatriation par programme, à durée déterminée et éventuellement renouvelables, incluant des garanties professionnelles (prise en compte dans le déroulement de la carrière des temps de séjour à l'étranger, par ex. bonification pour l'avancement et la retraite; modalités diversifiées de l'évaluation de l'activité scientifique en coopération) de rémunération, de couverture sociale et sanitaire, etc... doit être l'élément de base d'une politique d'incitation. Facteur de mobilisation pour la recherche en coopération, il est en même temps le mécanisme qui permet aux organismes spécialisés de disposer en permanence d'un personnel travaillant dans les conditions d'expatriation.

---



Compte-rendu  
des journées d'études  
de l'O.R.S.T.O.M.

Paris, 6-10 Juillet 1982

OFFICE DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE  
ET TECHNIQUE OUTRE MER