

Édité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT)
7, rue Guy Môquet Bât i BP8 94801 VILLEJUIF - Téléphone 01 49 58 35 85 – Fax : 01 49 58 35 33
Mél : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : <http://www.sntrs.fr>

ISSN 0180-5398-CP 0909S05392-Directeur de la publication : Daniel STEINMETZ
– Imprimé par nos soins – Périodicité : mensuelle

Edito

Pour mes revendications En octobre, je vote et je fais voter CGT

La rentrée sera marquée par les premières élections professionnelles qui se dérouleront simultanément dans l'ensemble de la fonction publique. Dans nos organismes, nous voterons à la fois pour le Comité Technique (CT) et pour les CAP, sauf à l'INSERM qui a voté en 2010. Ceux d'entre nous qui travaillent dans des UMR pourront aussi voter aux Comités Techniques des universités. Les élections au CT vont asseoir la représentativité des syndicats. Tous les personnels voteront : ITA, chercheurs, titulaires, non titulaires.

Finis les accords minoritaires obtenus par les ministères et les Directions avec des organisations peu représentatives. Désormais, c'est la majorité syndicale qui primera.

La détermination de la CGT à faire aboutir des propositions concrètes dans tous les espaces de dialogue social débouchera si elle s'accompagne du soutien et de la mobilisation des personnels. Dans les organismes de recherche, le SNTRS-CGT rappellera aux salariés la détermination de la CGT à défendre le monde du travail face aux attaques du patronat et du gouvernement. Nos revendications sont débattues avec les personnels et peuvent aboutir quand ceux-ci se rassemblent pour les défendre. En ce moment de RGPP, de casse du service public, d'explosion de la précarité et d'austérité, voter CGT est plus que jamais nécessaire.



Le remaniement ministériel du 29 juin a envoyé Valérie Pécresse au ministère du Budget et attribué à Laurent Wauquiez le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Une fois n'est pas coutume, rappelons quelques

éléments de la biographie de ceux qui nous gouvernent. Valérie Pécresse est la fille du PDG de Bolloré Télécom et l'épouse du Directeur général d'Imerys, numéro 1 des minéraux industriels (salaire annuel 1 million d'euros). Laurent Wauquiez est plus modestement le fils de l'ancien directeur d'Indosuez Scandinavie. La notion de classe sociale reprendrait-elle tout son sens? Laurent Wauquiez, membre influent du sous groupe de l'UMP qui s'intitule Droite Sociale, s'est spécialisé dans l'antisocial. Ah, qu'il est beau l'art de détourner les mots de leur sens originel!

Ni l'un ni l'autre ne sont arrivés à la tête du ministère de la rue Descartes grâce à leur connaissance du monde de la recherche publique. Ils sont là pour appliquer une politique de régression, au service de la classe dominante qui écrase en ce moment les peuples et leur impose de rembourser une dette publique creusée par l'aide aux mêmes banques qui ont précipité l'économie mondiale dans la crise. Le programme qu'ils appliquent ne sera combattu qu'en développant les luttes et le débat avec les salariés.

Daniel Steinmetz

Billet d'humeur

Il y a des milliers de non titulaires dans la recherche. Une partie d'entre eux y travaillent depuis 5 ans, 10 ans, 15 ans, voire plus, avec des contrats à répétition de 1 mois à 3 ans, souvent sans évolution de leur rémunération. Ils contribuent de manière importante aux travaux des laboratoires. Beaucoup de personnalités scientifiques versent une larme sur leur situation.

Survient un projet de loi visant à stabiliser une partie, qui sera sans doute faible, de ces contractuels, parmi ceux ayant plus de 6 ans de contrats publics. Ils devraient bénéficier d'une transformation automatique (qui aura lieu une seule fois) de leur CDD en CDI, avant peut-être des concours réservés de titularisation.

Scandale ! Une partie des cadres scientifiques, notamment dans les Sciences de la Vie, mais pas seulement, se dresse contre ce projet de loi qu'ils jugent indigne. Ces cadres ne peuvent accepter que ces agents, dont les qualifications ne seraient pas démontrées, puissent accéder à un emploi stable. A les écouter, ce ne serait sans doute pas moral. En plus ces contractuels stabilisés pourraient discuter ! Des responsables font aujourd'hui des efforts pour trouver des contrats de droit privé à la place de contrats de droit public pour « éviter » que les contractuels atteignent les 6 ans fatidiques avant fin 2011.

Les réformes subies par le système de recherche ces dernières années (concurrence renforcée, contrat de projet, individualisation,...) ont transformé les relations dans la communauté scientifique. La solidarité devient de plus en plus rare dans notre milieu. Je dois avouer que je ne supporte pas ces changements du milieu de la recherche. J'espère que les contractuels ne se laisseront pas manipuler par les pressions dont ils sont l'objet.

Un chercheur indigné
Michel Pierre

Edito

Pour mes revendications En octobre, je vote et je fais voter CGT	1
Billet d'humeur	2

CNRS :

20 octobre 2011 : Elections aux Comités Techniques et aux CAP	3
Un ministre antisocial décomplexé à la tête du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche	4
RGPP au CNRS - 2 ^{ème} Phase Réorganisation des processus de gestion, Contre argumentaire à destination des personnels	5-7
Analyse de la politique informatique de la DSI au CNRS	8-10

INSERM

Recrutement chercheurs et ITA à l'Inserm	11-13
--	-------

Précarité :

La lutte contre la précarité Le sens d'une signature	13-14
Grève victorieuse à l'Ecole Normale Supérieure, rue d'Ulm 3 questions à Alain Barbier membre du BN de l'UGFF responsable de la région parisienne de la Ferc-Sup-CGT	14
Nouvelle attaque contre le statut des fonctionnaires : Loi Warsman	15
Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP)	15

Trésorerie :

Nouvelle réglementation publications des bilans financiers annuels	16
--	----

Sciences et société :

Toutes les leçons doivent être tirées de l'accident de Fukushima	17
--	----

Tribunes libres :

A propos de "Recherche précarisée, recherche atomisée"	18
Les partenaires sociaux s'accordent sur une approche commune et inédite de la compétitivité	19

Congrès

Annonce Congrès SNTRS-CGT	20
---------------------------	----

De nouvelles règles pour la représentativité syndicale

Pendant des décennies, la représentation des salariés par des organisations syndicales a été essentiellement fondée par un arrêté gouvernemental accordant un droit dit « irréfragable » (irrécusable, incontestable) à cinq confédérations syndicales : CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO. Il constituait historiquement une protection contre l'arbitraire patronal.

Cependant, ce système accordait les mêmes droits aux syndicats quelque soit leur assise sociale, qui a beaucoup évolué avec le temps. De plus, il ne laissait pas de place aux organisations nouvelles, comme SUD par exemple.

I) La loi d'août 2008 (principe de la majorité syndicale pour valider un accord)

Cette loi, qui s'applique dans le privé, a été défendue dans son principe par la CGT et la CFDT, qui en ont cependant contesté plusieurs points imposés par le gouvernement. Cette loi fait du vote des salariés le critère déterminant de la représentativité. L'accès aux élections n'est plus réservé aux seules organisations dites « représentatives ». Un seuil de 10% est exigé dans les entreprises. La validité des accords est liée à la représentativité des signataires (30% des voix des salariés avec un droit de veto des syndicats représentant la majorité des salariés). Les syndicats qui n'atteignent pas le seuil des 10% sont exclus des négociations.

Cette loi va produire des effets importants sur le paysage syndical : risque de disparition dans les entreprises de syndicats n'atteignant pas le seuil, recherche d'alliances pour dépasser ce seuil.

II) Les Accords de Bercy pour la Fonction Publique

Dans la Fonction Publique, la loi de 2008 a été transposée par les Accords de Bercy signés entre le gouvernement et 6 syndicats : CGT, CFDT, UNSA, FSU, SUD et CGC. La CFTC et FO n'ont pas signé. Ces accords ont donné lieu à des décrets pour leur mise en œuvre. L'accès aux élections n'est plus réservé aux seules organisations dites « représentatives ». Les sièges « préciputaires » disparaissent.

Il s'agissait de sièges réservés aux syndicats de certaines catégories de salariés dans les CTP ministériels et les Conseils Supérieurs en plus du scrutin général pour la représentativité. Par exemple, les syndicats de chercheurs avaient des sièges supplémentaires réservés au Comité Technique Paritaire ministériel (CTPm) du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR).

La représentativité sera mesurée par un vote des agents titulaires et non titulaires de toutes les catégories pour le Comité technique (CT) de chaque champ. Jusqu'à présent la représentativité syndicale était mesurée par le vote aux Commissions Administratives Paritaires (CAP). Le CT sera présidé par le Responsable de l'Établissement assisté par le DGDR ou le DRH. Les CTP disparaissent.

Il faudra avoir des élus dans les Comités Techniques pour participer aux négociations dans le champ correspondant. Le CT ne sera pas paritaire. Pour être valides les accords devront avoir une majorité syndicale. L'avis des CT correspondra à l'avis de la majorité syndicale. Un vote négatif syndical unanime dans un CT rendra obligatoire une nouvelle délibération.

Le nouveau système sera mis en place d'un coup par des élections aux CT et aux CAP dans toute la fonction Publique. Le dépouillement de tous les scrutins aura lieu le 20 octobre 2011.

III) Le principe du paritarisme Direction/syndicats remplacé par celui de la majorité syndicale

Les CTP étaient des structures paritaires dans toutes les Administrations ministérielles et les Établissements Publics de type Administratif entre représentants de l'Administration et les représentants syndicaux. Les représentants syndicaux étaient désignés par les Organisations syndicales. Comme nous l'avons vu ci-dessus, seuls les représentants du personnels élus sur listes syndicales voteront dans les CT sauf dans les petits établissements où le vote se fera sur sigle syndical. Les CHS seront formés sur la base des résultats aux CT. Comme je l'ai déjà dit ci-dessus, l'avis donné sera celui de la majorité syndicale. Un syndicat minoritaire ne

pourra plus venir au secours de l'Administration comme nous le vivions souvent dans les structures paritaires.

IV) Les CAP resteront des structures paritaires.

Les prérogatives des CT seront un peu renforcées par rapport à celles des CTP : statuts, organisation et conditions du travail, hygiène et sécurité (qui sont dévolus aux CHS dans les Administrations et Établissements importants), l'égalité professionnelle,...

L'enjeu considérable de ces élections dans la Fonction Publique et dans les organismes de recherche

La lecture des paragraphes ci-dessus montre l'enjeu des élections du 20 octobre dans la Fonction Publique, y compris dans les organismes de recherche. En effet, les décrets issus des Accords de Bercy s'appliquent dans nos organismes de recherche.

Pour la défense des intérêts des agents titulaires et non titulaires il est fondamental d'élire aux CT et CAP de votre organisme les représentants du syndicat le plus déterminé. N'oubliez pas que les moyens dont disposent les syndicats pour vous défendre proviennent de vos cotisations mais aussi des moyens qu'ils reçoivent de l'Administration (décharges de temps de travail, subvention financière). Ces moyens dépendront des résultats au CT.

Le SNTRS-CGT présentera des listes, pour le CT et les CAP, au CNRS, à l'INRIA, à l'IRD, à l'INED, à l'IFSTTAR (en collaboration avec les camarades de l'Équipement). A l'INSERM, exceptionnellement, il n'y aura pas d'élections car les élections précédentes sont très récentes. Le CT de l'INSERM sera donc composé sur la base des élections aux CAP en 2010.

Notons que les personnels des organismes travaillant dans les UMR, hébergées par les Universités sont électeurs et éligibles aux CT locaux des Universités (affaire à suivre avec la FERC-SUP-CGT)

Nous appelons tous nos adhérents à se mobiliser pour cette échéance électorale extrêmement importante.

Michel PIERRE

Communiqué du SNTRS-CGT

Un ministre antisocial décomplexé à la tête du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

Le dernier remaniement ministériel a permis à Valérie Pécresse de quitter le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche qui visiblement ne lui suffisait plus pour ses ambitions politiques. Son successeur Laurent Wauquiez, jeune loup aux dents longues, s'est surtout illustré par ses dernières déclarations antisociales. Les bénéficiaires du RSA seraient selon lui, des assistés auxquels il faudrait imposer 5 heures hebdomadaires de travail obligatoire, feignant d'oublier que beaucoup de travailleurs pauvres, notamment des mères seules avec enfants travaillant à temps partiel, touchent le RSA. Les pauvres seraient donc responsables de leur malheur !

Son arrivée rue Descartes ne changera rien, lui-même déclare s'inscrire dans la continuité. Pourtant, il a déjà fait la preuve que dans notre secteur aussi, il pouvait apporter sa contribution personnelle à la politique antisociale de ce gouvernement. Supprimer les bourses étudiantes pour les remplacer par des allocations d'études remboursables, n'est-ce pas un bon moyen de remplir un peu plus les poches des banquiers et d'endetter les étudiants les moins aisés pour des décennies ? Diminuer les enseignements supposés trop théoriques pour atteindre 20 % de formations en alternance dans l'Enseignement Supérieur, quelle bonne idée pour accentuer le contrôle du patronat sur la formation des futurs diplômés et par la même occasion leur fournir une main-d'œuvre sous-payée, voire pas du tout rémunérée.

De nombreux dossiers sont en souffrance au Ministère ; notamment pour ce qui concerne la situation des personnels, les réformes statutaires et la résorption de la précarité.

Faudra-t-il lui remettre une nouvelle fois les milliers de pétitions contre la RGPP pour relancer un dialogue social devenu inexistant ?

Face à la valse des ministres, le SNTRS-CGT maintient ses revendications. Plus que jamais, nous devons exiger des créations d'emplois pour résorber la précarité et satisfaire aux besoins de la recherche. Il faut abroger la LRU et redonner leur place légitime aux organismes nationaux de Recherche. La politique d'appel d'offres et de mise en concurrence systématique doit être abandonnée au profit d'un retour à un financement pérenne des laboratoires.

Villejuif, le 1^{er} juillet 2011

RGPP au CNRS - 2^{ème} Phase

Réorganisation des processus de gestion

Contre argumentaire à destination des personnels

Le 7 juin 2011, la Direction du CNRS envoyait un document de travail à ses Délégués régionaux et Directeurs d'Institut aux fins de diffusion à un « *échantillon représentatif de Directeurs de laboratoire* ». Ce document intitulé « *Concertation organisée au CNRS dans le cadre de la RGPP – Deuxième Phase : Réorganisation des processus de gestion* » définit tout d'abord une méthode de concertation bien connue des cabinets de consultance en management et rassemble une quinzaine de « *Fiches* » sensées être des « *pistes de réorganisation* » de l'établissement afin « *d'enrichir* » les propositions de l'IGAENR et les décisions de la Commission de Modernisation des Politiques Publiques (CMPP) !

Voilà donc une riche idée que d'anticiper les propositions de l'IGAENR, puisque, sauf erreur de ma part, nous ne les connaissons pas encore ! Quant aux décisions de la très importante CMPP, j'espère que nous ne les connaissons jamais ! Il ne s'agit pas là d'une concertation véritable ayant pour but de réorganiser des processus de gestion en favorisant un service aux laboratoires déjà mis à mal par les restrictions budgétaires et les suppressions de postes (ceci d'ailleurs est valable dans toute la fonction publique), mais, voyant la fin de l'établissement approcher, la Direction tente seulement de déterminer le moyen le plus efficace de l'occire en évitant que le canard ne crie trop fort ! Vous préférez la corde ou l'injection ?

La Méthode

Elle consiste à faire adhérer à cette mascarade une majorité de personnels sensés être valorisés par la perspective de participer à une concertation aboutissant à un certain nombre de mesures dont les grandes lignes, dévoilées dans les *Fiches*, ont été étudiées depuis bien longtemps et dont le moindre détail est déjà réglé ! Pour que l'adhésion soit totale, la Direction met en opposition les personnels en ne demandant que l'avis des Directeurs d'unité comme si les ITA des délégations n'étaient pas concernés par la réorganisation de ce qui fait leur cœur de métier !

Le débat, lui, est pourtant beaucoup plus simple et se définit comme une « *discussion sur un thème donné entre des personnes d'opinions différentes* ». Dans ce cas précis la discussion devrait porter sur la réorganisation des processus de gestion et la Direction devrait laisser les personnels décider de la suite à donner. Là, le débat est déjà clos, les solutions déjà proposées !! Les résultats de cette concertation ne pourront en aucun cas être envisagés comme étant issus « *du point de vue des agents impliqués dans les processus de gestion* », tout simplement parce que le but n'est pas de demander notre avis mais de nous imposer sous des apparen-

ces de transparence et de dialogue des décisions déjà prises !!!

Le Contenu

Fiche 1 – Délégations régionales du CNRS et gestion de proximité des laboratoires

« *Déterminer si les propositions sont réalistes ou pas ?* » avec pour objectif de garantir le meilleur service de gestion de proximité aux laboratoires. Deux pistes sont envisagées :

- *Intégration plus élevée de l'intervention des agents pour qu'ils appréhendent de manière plus globale la vie des laboratoires et acquièrent une meilleure vision de l'activité du laboratoire*
- *Requalification de certains emplois et éviter une taylorisation des tâches.*

Voici tout de même une vision assez remarquable des moyens à mettre en œuvre pour améliorer le service de proximité aux laboratoires ! Toutes les *fiches* que nous allons détailler plus loin ne proposent que des mutualisations, voire des externalisations, et des transferts de tâches locales au niveau régional et de tâches régionales au niveau national ! Comment peut-on dire aux Directeurs d'unité que le service rendu sera meilleur alors que chacune des propositions ne vise en fait qu'à diminuer de manière drastique le nombre d'Equivalent Temps Plein (ETP) !

La gestion de proximité ne peut se concevoir que dans un cadre de déconcentration administrative avec des moyens humains et financiers conséquents ! Hors de ce cadre ce n'est qu'une supercherie ! Prétendre vouloir libérer du temps à des agents pour leur permettre d'« *appréhender de manière plus globale la vie des laboratoires* » en mutualisant au niveau national ou régional certaines de leurs tâches, ce n'est jamais que réduire encore le nombre d'ETP et donc réduire le nombre des personnels travaillant en délégation et dans les laboratoires ! On flirte avec l'escroquerie intellectuelle !!

Fiche 2 – Quels dispositifs de soutien entre les délégations du CNRS ?

Aucuns !

Est-il nécessaire de rappeler que les Unités de recherche se déterminent par des modes d'organisation et de fonctionnement différents selon leur taille, leurs disciplines et tout simplement selon la personnalité des chercheurs qui y travaillent tous les jours et qui sont autant de consciences qui nourrissent et définissent ces modes d'organisation !

La connaissance des laboratoires, de leurs besoins, de leurs projets, et le cas échéant de leurs difficultés, est tout aussi indispensable aux personnels en délégation que leurs compétences professionnelles et techniques !

Le service « type » rendu aux laboratoires n'existe pas parce que l'Unité type n'existe pas ! Les plateformes on-line ne correspondent pas aux besoins de la recherche ! L'idée même d'« *une délégation momentanément dépourvue de compétence* » ne peut être envisagée parce que le CNRS a pour missions : « *d'évaluer, d'effectuer ou de faire effectuer toutes recherches présentant un intérêt pour l'avancement de la science ainsi que pour le progrès économique, social et culturel du pays* » et qu'il doit pour cela donner des moyens suffisants à ses laboratoires !

Les personnels de la Délégation régionale doivent être les interlocuteurs privilégiés des laboratoires de leur circonscription facilitant ainsi un mode d'organisation souple et réactif.

Fiche 3 – Les Services de gestion mutualisés sur site

“Mise en oeuvre d'une gestion mutualisée des unités par les services des délégations entre le CNRS et les universités.

Renforcement de l'accompagnement de la stratégie du CNRS dans l'émergence des Universités d'excellence.

Diffusion de la culture de gestion CNRS chez les partenaires”

Les personnels issus d'organismes différents n'ont ni les mêmes statuts ni les mêmes niveaux de qualifications. Gommer ces différences par le jeu de la mutualisation serait une erreur. Les Universités ont recruté pléthores d'agents administratifs de catégorie C, tandis que le CNRS ne compte plus ses ingénieurs.

Pour qu'un partenariat fonctionne bien, il faut que celui ci soit équilibré. Le but n'est pas de combler un déficit chronique de postes qualifiés dans les universités.

Fiche 4 – Quel est le bon niveau de regroupement des actions de la formation permanente ?

“Mise en oeuvre d'un regroupement d'actions de formation nationales transversales. Ceci concernerait les nouveaux entrants, les formations métier, les formations aux outils CNRS, la connaissance de l'environnement professionnel et les rencontres des réseaux métier.

Une quarantaine d'action de formation de ce type sont déjà confiées à 16 délégations.”

Cette mutualisation nationale existe déjà et permet sans doute de réaliser des économies substantielles. Elle permet aussi de donner la même formation à tous les agents.

Toutefois, d'autres types de mutualisations se sont développées ces dernières années et concernent les mutualisations de sites entre CNRS et Universités, prenant en compte le contexte local et concernant des formations spécifiques et individuelles.

La formation des nouveaux entrants présente la caractéristique de devoir intégrer une bonne connaissance de l'organisme et de sa structure au niveau national mais aussi une bonne connaissance du fonctionnement de la délégation dont les personnels seront les principaux voir les seuls interlocuteurs d'un agent, de son entrée dans l'organisme à sa prise de retraite!

Fiche 5 – Quel bon niveau de gestion des contrats CDD ?

La gestion administrative des contrats CDD est un service de proximité dont les laboratoires ont besoin. En outre, derrière chaque recrutement, il y a un nom et une vie !

Notre syndicat est contre l'augmentation de la précarité, et lutte pour une intégration de tous les personnels sur le

statut de la Fonction Publique. La précarité ne facilite pas l'intégration dans un laboratoire. Pour ajouter un peu plus de malaise et de mal être, la Direction propose de gérer ces personnels au niveau national.

Inventerait-on un nouveau statut de CDD anonyme !

Fiche 6 – Quel est le bon niveau de gestion d'action sociale de restauration ?

“La création d'un service opérateur de restauration mutualisé pour l'Ile de France et/ou centralisé pour l'ensemble des DR pourrait améliorer la qualité des services en ce domaine.

Clarification du processus actuellement multiple et complexe. Restauration propre et hébergé, partenaires variés, variabilité des coûts.”

Depuis de nombreuses années, le CNRS se désengage de la restauration. Cela a commencé par la mise en concurrence du CAES, qui gérait de nombreux restaurants propres, avec des entreprises privées.

Il est difficile de croire qu'une entreprise dont le seul but est de faire des profits sur le dos des rationnaires puisse respecter correctement et à long terme le cahier des charges de la restauration. Le CAES, souvent critiqué, y arrivait sans au-



cun problème.

Le problème de la restauration est essentiel. Au niveau régional, plusieurs cas de figure peuvent se présenter et la situation est souvent compliquée. Il est utopique de penser pouvoir résoudre les problèmes au niveau national.

Fiche 7 – Quel est le bon niveau de pilotage de la restauration propre ?

“L’harmonisation de la mise en réseaux des caisses enregistreuse de l’ensemble des délégations disposant de restaurants propres”

Cette opération non chiffrée (remplacement des caisses) peut permettre à un agent de déjeuner dans différents restaurants propres avec le même badge. Une avancée technologique qui a un coût pour l’Etablissement dont nous ne connaissons pas le montant.

Les délégations perdent leur autonomie et leur budget.

Fiche 8 – Quel est le bon niveau de gestion du service des concours ?

“Le regroupement de l’ensemble de l’organisation des concours dans un service opérateur de concours au niveau national est une option méritant d’être étudiée. Ceci permettra de professionnaliser la formation, améliorer la composition des jurys de concours et l’accompagnement des membres des jurys.”

La gestion des concours au niveau national pose le problème du devenir des agents en délégation qui occupent ces postes. Une gestion au niveau régional n’entrave en rien la formation des agents à l’accompagnement des membres des jurys. Le CNRS est en outre connu pour l’excellence de ses personnels, ce qui prouve bien que les recrutements ont été fait de manière correcte. Il s’agit là encore de faire des économies en rassemblant la gestion des concours en région parisienne.

Fiche 9 – Quel est le bon niveau de gestion des services de la dépense?

Là encore on tente de supprimer un service de proximité rendu aux laboratoires pour des raisons d’économies.

“Un service centralisé de la dépense au CNRS aurait vocation :

A traiter en un lieu unique, sur la base de données totalement dématérialisées, toutes les dépenses du CNRS (hors personnel), de leur prise en charge jusqu’à leur règlement.

Et à mettre en temps réel, une information complète à la disposition de tous les acteurs concernés (unités, SFC/DR, DCIF).”

L’IRD a initié avant nous ce type de gestion centralisée. L’organisme est dans l’incapacité de tenir ses promesses et de donner aux gestionnaires des laboratoires quelque information que ce soit sur le devenir d’une dépense et encore moins en temps réel...

Il est, en outre, difficile pour les unités, de gérer au jour le jour les dépenses dans le cadre d’une gestion sur projet.

Une gestion de données dématérialisées est plus facile à externaliser.

Quid des agents des services de la dépense dans les délégations ?

Les fiches suivantes concernent les restructurations envisagées en Ile-de-France et sont trop spécifiques pour que nous les traitions ici.

Nous sommes toujours, comme pour les critères utilisés par l’IGAENR, dans une vision comptable de la recherche publique. Aucune de ces propositions ne tient compte des besoins des laboratoires et de la recherche. Il s’agit seulement de réduire les effectifs. A terme, on pourra externaliser une partie des fonctions supports et demain mutualiser les personnels des laboratoires comme cela est aujourd’hui le cas pour ceux des délégations.

Qui est à l’abri? Quel Directeur d’unité ne risque pas de perdre bientôt ses personnels au profit d’une plateforme de gestion pour de sombres raisons d’économie d’échelle?

Il me semble qu’il n’y a pourtant pas si longtemps, un délégué régional fraîchement nommé proposait aux Directeurs un partenariat avec les laboratoires. Pour rendre le projet viable, il n’a alors été question que de négocier avec la Direction générale de l’établissement onze postes en délégation !

Le CNRS doit mettre les moyens pour rendre à ces unités le service de proximité indispensable à leur bon fonctionnement.

Anne Euzenot-Casanova

Analyse de la politique informatique de la DSI au CNRS

Le 22 Juin la Direction générale a envoyé aux Directeurs d'unité un document intitulé « *Les systèmes d'information au CNRS: répondre aux besoins des laboratoires et accompagner la politique de partenariat avec les universités* ». Ce document fait suite à la réunion du 15 Juin entre le DGD-R, Xavier Inglebert, le Directeur de la Direction des Systèmes d'Information, Jean-Marc Voltini et les organisations syndicales.

Ce document et cette réunion donnent un éclairage précis de la politique informatique de la DSI que nous analysons dans le texte qui suit.

Commençons par nous intéresser à la réunion du 15 Juin 2011 ; les commentaires sur le document envoyé aux DU s'inséreront naturellement dans cette analyse, car nous retrouvons le même discours de la Direction lors de la réunion et dans le document.

Nous avons commencé la réunion par une déclaration préalable, rédigée en intersyndicale le matin même et lue par le SNTRS-CGT en séance :

Texte de la déclaration préalable :

« Les missions de la DSI ne font qu'augmenter depuis un an. Le périmètre qui était au départ le développement d'applications de gestion voit son champ s'élargir avec des missions à destination des laboratoires : vous avez détruit l'UREC, vous avez absorbé la sécurité des systèmes d'information, le RSSIC doit maintenant rendre des comptes à la DSI et par la même, la DSI se retrouve juge et parti en ce qui concerne la politique de sécurité, et maintenant vous proposez l'offre de service à destination des laboratoires. Le périmètre d'action s'est élargi mais dans le même temps le travail de la DSI nous apparaît se réduire à la maîtrise d'ouvrage. Vous êtes en train d'externaliser ce qui était encore réalisé en interne aux niveaux des labora-

toires et des campus de délégation. Etes-vous en mesure de nous citer les projets qui n'ont pas vocation à être externalisés ?

Vous voulez élargir le périmètre de votre champ d'action. Vous ne connaissez pas le fonctionnement informatique des laboratoires. Votre méconnaissance de terrain, vous amène à ignorer le potentiel humain de l'établissement et vous conduit à externaliser les nouveaux projets proposés à destination des laboratoires. Avant de proposer de nouveaux projets, il serait peut-être bon de finaliser ceux existants, par exemple sirhus qui présente toujours de nombreux dysfonctionnements et n'est pas adapté à la demande des utilisateurs. Vous vous vantez de disponibilité 24h /24 et 7jours/7 mais sirhus n'est plus accessible en soirée, ni le week-end.

Ceci est une démonstration du dysfonctionnement de la sous-traitance, de sa lourdeur et des délais de retro actions.

Nous déplorons que la Direction de la DSI ne soit pas plus présente auprès de son personnel et n'ait pas rencontré en deux ans tous les agents de son service.

Les laboratoires se retrouvent au milieu de projets concurrents entre les autres tutelles et le CNRS, tous ces projets ont pour ambition de normer les laboratoires alors que la recherche ne se fait pas dans un cadre normé. Quid de la DGG pour l'informatique des laboratoires, quel est votre projet à ce sujet ?

Vous balayez l'existant, tout le travail fait par les informaticiens dans le cadre des réseaux de métier (par ex) pour réinventer la roue... vous bafouez le travail, les connaissances et compétences des informaticiens tant au niveau des laboratoires que des DR.

Pouvez-vous chiffrer le coût de l'externalisation actuelle et à venir, en tenant compte de la maintenance des projets?

Trouvez-vous crédible de réduire les budgets du CNRS et de ne pas tou-

cher dans le même temps les budgets alloués à la sous-traitance ?

Il est important avant de prendre des décisions sur le schéma directeur de l'informatique de consulter la communauté des informaticiens. »

La Direction a exposé sa vision de l'informatique au CNRS. Les organisations syndicales, dont le SNTRS-CGT, n'ont eu de cesse de démontrer que l'informatique au CNRS, en particulier avant la venue de la nouvelle DSI, existait, était structurée et composée d'informaticiens compétents. Les débats ont duré quatre heures ; une autre réunion est prévue à la rentrée pour continuer ces échanges en les centrant sur le coût de l'externalisation.

Un des éléments récurrents du langage de la Direction pour justifier les procédures d'externalisation est « **l'industrialisation** » des prestations. La Direction ne doute pas un instant de la pertinence de ses choix ; à plusieurs reprises Jean-Marc Voltini nous a asséné d'un ton qui n'autorise aucun doute : « je choisis les meilleures solutions pour le CNRS ». Pour la Direction, la professionnalisation passe par l'industrialisation, et l'industrialisation par l'externalisation... Il n'y a qu'un pas pour dire que les professionnels sont dans le privé !

A la question : « Vous reprenez dans vos offres de service, des tâches déjà remplies par les informaticiens CNRS ? » la Direction répond que cela ne pose aucun problème avec les arguments suivants :

1- la messagerie, la maintenance et l'exploitation de serveurs ne représentent qu'une part minime du travail des informaticiens de l'établissement, donc leurs postes ne sont pas remis en cause.

2- les administrateurs systèmes et réseaux des laboratoires pourront mettre à profit le temps ainsi libéré pour recentrer leur activité sur la science, le « fameux cœur de métier »

3- pour ce qui est du volontariat des laboratoires pour adopter ces solutions, rien ne leur est imposé martèle Xavier Inglebert à plusieurs reprises.

4- les offres de service « core labo » et « core admin » sont « nouvelles », elles ne peuvent donc empiéter sur le travail existant.

5- tableau à l'appui, l'externalisation et la sous-traitance déjà présente à la DSI, n'ont pas fait diminuer le nombre d'emploi d'informaticiens, au contraire...

Reprenons les différents points :

1- Le premier argument est faux : administrer des serveurs, maintenir une salle serveurs, travailler sur l'infrastructure peut aller jusqu'à un plein temps pour certain de nos collègues, en particulier en délégation.

2- Le deuxième conduit à mettre une échelle de valeur dans des tâches « dites nobles : le cœur de métier » et des tâches « annexes sous-traitable ». Ce n'est pas acceptable!

De toute façon, ces deux raisonnements sont contradictoires : si ces tâches ne représentent qu'une infime partie du travail des informaticiens, comment vont-ils libérer suffisamment de temps pour se recentrer sur des projets scientifiques ?

3- Quant au troisième argument, rien n'est imposé aux laboratoires concernant les offres de services, certes, mais l'intégralité des services proposés (de l'hébergement de serveurs à l'ensemble des services offerts par les ASR) montre que l'offre concerne, DE FAIT, TOUS LES LABORATOIRES, point reconnu par Monsieur Inglebert lors de la réunion.

4- Autre argument : ces offres de services sont nouvelles et donc ne remettent pas en cause l'existant. Encore un argument fortement critiquable. Prenons l'exemple de « core labo » qui va proposer des outils tel que la gestion d'inventaire par ex... Ces outils sont déjà proposés dans les laboratoires par les ASR et bien souvent par les biais de solutions libres et éprouvées ! Avant l'arrivée de Messieurs Inglebert

et Voltini y avait-il des informaticiens au CNRS ??

5 - Pour étayer l'argumentation de non impact sur l'emploi de la sous-traitance passée à la DSI, le seul tableau présenté et retranscrit dans le document référencé a été « épuré » pour supprimer l'année 2009 qui n'était pas favorable à l'argumentation de la direction et de la DSI... En effet les chiffres de 2009 montraient que les recrutements d'informaticiens dans les laboratoires étaient négatifs. Le document fourni montre les corrections apportées sur ce tableau avec la suppression de l'année 2009.

Lors de la réunion Xavier Inglebert a brandi sa clé USB en nous disant avoir la preuve du non impact de l'externalisation sur l'emploi des informaticiens. Outre des tableaux retirés, pour ne présenter que des résultats favorables à l'administration, nous notons que ces chiffres ne signifient rien ; en effet ils présentent plusieurs biais, sur les années de référence, sur les populations des informaticiens... Il n'y a aucun distingo entre les CDD, titulaires, personnels de sous-traitance... Qu'en sera-t-il l'année prochaine et les années à venir ????

A ces questions de structuration de l'informatique, viennent s'ajouter des questions concernant les choix techniques faits par l'établissement. Bien qu'elle essaie de s'en défendre en maintenant « l'alibi du projet plume », projet portant sur la connaissance des logiciels libres, la DSI prône le tout Microsoft sans aucun état d'âme.

Page 4 du document intitulé « *Les systèmes d'information au CNRS: répondre aux besoins des laboratoires et accompagner la politique de partenariat avec les universités* », la Direction se réfère à l'outil destiné à être utilisé conjointement par les Universités et le CNRS. Or lors de la discussion Monsieur Inglebert a indiqué que si les Universités ne se joignaient pas à l'offre CNRS, il l'utiliserait tout de même. Les laboratoires vont se retrouver à terme avec pléthore de solutions émanant aussi bien du CNRS que des tutelles. Quel sera leur critère de choix ?

Page 7, il est fait allusion aux listes de diffusion de l'ex-UREC en citant un nouveau catalogue d'outils supplémentaires ajoutés aux listes et mis à disposition : « agenda partagé, forum, base de connaissances, gestion de projet, de wiki, de « versioning » des documents partagés, de gestion automatique des news, d'enquête / sondage, d'intranet personnalisé, de création simplifiée de site internet, de « workflow », de validation..... ». Sur le papier ces offres sont intéressantes mais une nouvelle fois, nous déplorons le fait que la communauté des ASR n'ait pas été consultée pour donner son avis. La DSI se spécialise dans le fait accompli. On indique également que ces outils ne « nécessitent pas de formation particulière ». Cette assertion prouve oh combien la DSI n'est pas au courant de ce qui se passe dans les laboratoires. La mise en place de nouveaux outils, quelle que soit leur facilité mise en avant nécessite toujours une formation. Mettre à disposition des utilisateurs finaux de nouveaux outils sans formation est une vraie hérésie. Toujours page 7, on cite des préconisations en terme de sécurité informatique (recommandation de chiffrement des ordinateurs portables) qui n'est pas suivi d'effets ; pour preuve la commande de portables Dell n'intègre pas en standard de disques durs chiffrants...

Pages 10, 11 et 12 du document la présentation devient un éloge de la solution propriétaire Microsoft qui possède des qualités de simplification d'administration globales, « un point non négligeable dans le cadre d'une démarche par nature industrielle ».

- postulat numéro un : on doit avoir une démarche d'industrialisation de l'informatique
- postulat numéro deux : elle ne peut passer que par l'externalisation
- postulat numéro trois : la démarche d'industrialisation la meilleure passe par le tout Microsoft

Ainsi, tout est dit, rien n'est plus à discuter ; l'informatique de la DSI, qu'il faut industrialiser, sera tout Microsoft

et bien sûr externalisée.

Même après avoir évoqué des points techniques sur l'interopérabilité des solutions en réunion, les certitudes de Messieurs Inglebert et Voltini ne sont pas ébranlées une seconde. Pire, ils prennent les informaticiens pour des idiots en expliquant page 12 pour éluder les problèmes d'interopérabilité de la solution tout Microsoft que toutes les messageries du monde peuvent communiquer entre elles...Le ridicule ne tue pas et ne les étouffe pas non plus...

Toujours dans le même état d'esprit, nous pouvons noter page 11 du document, une attaque en règle contre le choix de Renater (GIP, dont le CNRS est partenaire) en matière de messagerie, qui se base sur la solution Zimbra. Nous notons page 12, que l'appel d'offre pour la solution de messagerie de Renater n'a pas encore eu lieu... donc le CNRS ne désespère pas qu'une autre solution que Zimbra puisse être encore choisie par Renater. Les vents sont favorables à la Direction du CNRS ; en effet le directeur de Renater n'est pas reconduit dans ses fonctions qui sont arrivées à terme fin Juin. Tout s'est fait en quelques jours...Il faut préciser également que le Président du CA de Renater vient de démissionner, ainsi qu'un membre du Conseil d'Administration. Des discussions houleuses avaient eu lieu entre Renater et la Direction du CNRS concernant le choix de la plateforme

de messagerie...

Il faut donc donner tout son sens et son poids à cette phrase « A ce jour, le choix du produit définitif par Renater n'est pas arrêté et doit faire l'objet « a priori » d'un appel d'offre ».

Page 13, la Direction cite la « réalité de l'externalisation au CNRS » qui passe par la mise « en gestion externe de quatre projets dont deux seulement correspondent à l'externalisation d'une activité réalisée en interne ». Ces projets (outil interopérable financier, unification de la messagerie, offre de services infrastructures et plateforme collaborative). La messagerie et l'offre infrastructures sont l'externalisation d'activités réalisées en interne. Selon la DSI la plateforme collaborative ne l'est pas, alors que des laboratoires ont déjà mis en place de tels outils. Une fois encore le travail des informaticiens de laboratoire n'est pas reconnu. Ce qui est plus gênant c'est que la DSI parle un double langage ; elle met toujours en avant le fait que ces outils sont destinés aux laboratoires n'ayant pas les ressources, infrastructure et personnels suffisants – c'est-à-dire potentiellement le plus grand nombre – tout en disant que les développements effectués ne nécessitent pas énormément de travail, qu'elle est incapable d'estimer le nombre de laboratoires qui répondront favorablement à ces offres et, cerise sur le gâteau, que l'externalisation évite de mobiliser les informaticiens « sur des

tâches moins intéressantes, sans valeur ajoutée ». A notre sens une messagerie et une infrastructure sont de la valeur ajoutée pour un laboratoire.

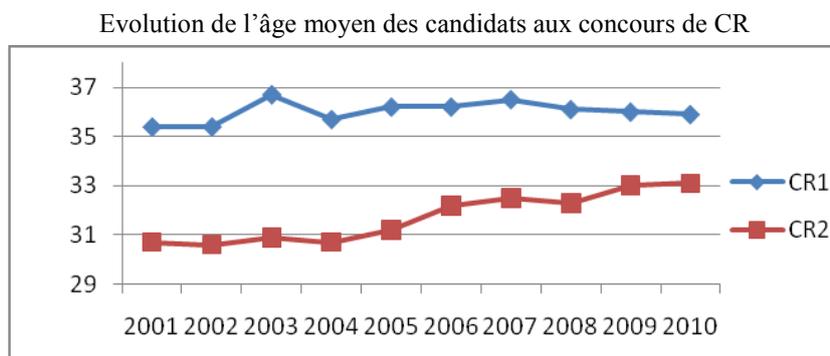
Ainsi, la DSI du CNRS est forte, omniprésente et influente ; sa Direction a la volonté de mettre en œuvre les « meilleures » solutions informatiques pour l'établissement, et s'en donne TOUS les moyens pour y arriver. Il faut à tous les niveaux s'entourer « de têtes » qui vont bien pour aller vers l'industrialisation de l'informatique au CNRS. Cette logique est implacable, elle ne supporte pas la contradiction. Elle passe par la dissolution de l'UREC, la modification du schéma de la sécurité des systèmes d'information du CNRS au profit de la DSI, de changements à la tête de Renater... A qui le tour ?

Cette réunion nous a permis de mesurer le fossé qui existe entre la vision de l'informatique vue par la DSI d'un côté et les laboratoires de l'autre. Toutes leurs propositions s'appuient sur une informatique de nature purement administrative qu'ils ne cessent de désigner sous le terme d'informatique de gestion.

Josiane Tack, Frédéric Boller

Recrutement chercheurs et ITA à l'Inserm

Le bilan social constitue une source d'informations pour ce qui concerne l'emploi des agents titulaires et précaires. Les tableaux suivant ont été extraits du bilan social 2010 de l'Inserm

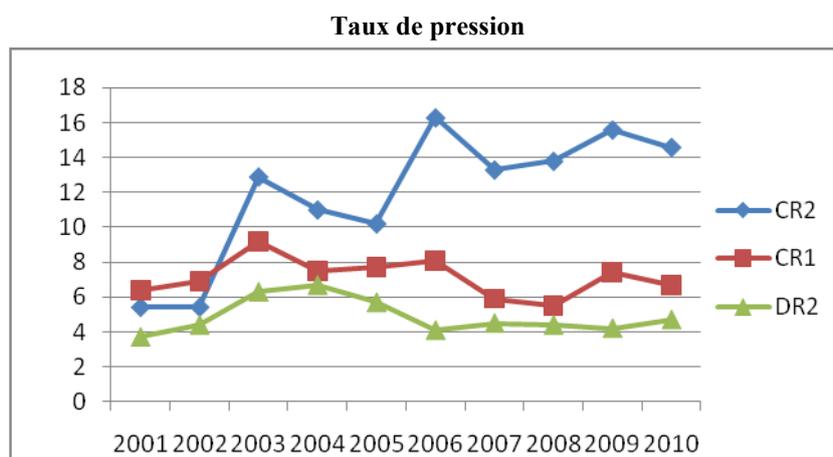


Si l'âge moyen des candidats CR1 est resté relativement constant sur 9 années passant de 35,4 à 35,9 ans, celui des candidats CR2 a cru de 2,2 ans passant de 30,2 ans à 33,1 ans.

36 ans pour être embauché en CR1, le métier de chercheur s'apparente plus à une ascèse qu'à une profession !

Rappelons que C Bréchet en faisant passer le rapport CR2/CR1 au recrutement de 40%/60% à 60%/40% a fait augmenter l'âge moyen du recrutement.

L'augmentation de l'âge de recrutement des CR2 est la conséquence de la suppression de la limite d'âge pour candidater au concours.



Alors que le taux de pression (nombre de candidats/nombre de postes au concours) est relativement constant pour les CR1 et les DR2 il passe de 5,4 en 2001-2002 à 14,6 en 2010 soit une augmentation de près de 3 fois.

Ancienneté post-doctorale des CR admis par CSS

CR1

CR2

	Hommes	Femmes	Ensemble
CSS1	8,5	8,0	8,3
CSS2	9,0	9,5	9,1
CSS3	5,0	7,3	6,5
CSS4	6,3	8,0	7,0
CSS5	7,4		7,4
CSS6	6,8	8,0	7,0
CSS7	6,5	8,3	7,7
Moyenne CR1	7,4	8,1	7,7
Minimum CR1	3,0	4,0	3,0
Maximum CR1	14,0	12,0	14,0

	Hommes	Femmes	Ensemble
CSS1	5,5	5,0	5,2
CSS2	4,3	4,0	4,2
CSS3	5,0	4,0	4,8
CSS4	4,0	4,0	4,0
CSS5	4,5	3,0	4,2
CSS6	4,7		4,7
CSS7	6,0	4,7	5,0
Moyenne CR2	4,8	4,4	4,6
Minimum CR2	3,0	3,0	3,0
Maximum CR2	7,0	6,0	7,0

Il faut galérer pendant 7,4 ans (maximum 14 ans !) pour un homme et 8,1 ans (maximum 12 !) pour une femme pour être recruté en CR1.

La galère pour les CR2 n'est plus que 4,8 ans pour un homme (maximum 7 ans, la moyenne des CR1 !) et de 4,4 ans pour une femme (maximum 6 ans)

En moyenne, les femmes galèrent 7 mois de plus que leurs collègues masculins avant l'embauche en CR1 et 4 mois de moins avant l'embauche en CR2.

Age moyen des admis par CSS

CSS	DR2			CR1			CR2		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
CSS1	43,8	42,7	43,4	36,3	38,3	37,1	34,5	32,0	32,8
CSS2	43,5	44,0	43,8	37,4	39,5	38,0	32,7	33,7	33,2
CSS3	41,8	48,0	42,8	36,0	36,0	36,0	33,0	30,0	32,3
CSS4	37,3	43,0	40,6	36,0	35,0	36,0	33,0	31,5	32,0
CSS5	43,0	47,0	44,0	37,4		37,4	32,3	30,0	31,8
CSS6	42,2	42,0	42,2	33,8	37,0	34,4	32,0		32,0
CSS7	40,0	44,8	43,2	38,0	37,0	37,3	33,0	32,0	32,3
total	41,6	44,5	43,0	36,5	37,1	36,7	32,3	32,0	32,4

Il n'y a aucune différence dans l'âge du recrutement entre hommes et des femmes pour le grade de CR2. Pour les CR1, les femmes recrutées ont en moyenne 6 mois de plus que les hommes soit 37,1 ans ! Quant aux femmes recrutées DR2, elles ont en moyenne 3 ans de plus que les hommes !

Bilan des recrutements aux concours de DR et de CR

	Nombre de postes pourvus	Hommes	Femmes
DR2	55 (100%)	32 (58,2%)	23 (41,8%)
CR1	43 (100%)	27 (62,8%)	16 (37,2%)
CR2	31(100%)	17 (54,8%)	14 (45,2%)
Total CR	74 (100%)	44 (59,5%)	30 (40,5%)
Total DR+ CR	129 (100%)	76 (59%)	53 (41%)

Le bilan des recrutements chercheurs est clair. Il montre en cohérence avec les tableaux précédents que le métier de chercheur est un métier à dominante masculine. Alors que le différentiel de recrutement en faveur des hommes est de 9% pour les CR2, il passe à 25% pour les CR1 et 16% pour les DR2.

Analyse.

Le métier de chercheur est un métier à qualification élevée (niveau thèse requis). L'absence de débouchés dans l'industrie en biologie a contribué à la création d'un vivier massif de précaires « régulé » par les stages post doc à l'étranger. Ces stages se sont institutionnalisés de telle façon qu'ils sont devenus un des critères de recrutement. Le décalage entre les créations d'emploi et le nombre de post doc n'a fait que durcir les critères d'embauche (multiplication des post-doc, nombre de publications, facteur d'impact,...). Le recrutement tardif lèse les femmes, puisqu'elles doivent choisir entre maternité et parcours professionnel. Constituer des dossiers scientifiques équivalents à ceux des hommes leur demande de fait plus de temps. Pour celles qui ont eu la chance d'être recrutées, l'inégalité avec les hommes perdure. Maternité et soin des enfants constituent autant de handicaps pour la suite de la carrière dans un système basé uniquement sur la concurrence.

Plus le recrutement est tardif, plus les femmes sont défavorisées pour l'embauche et la carrière. Mais, comme si cela n'était pas suffisant, la loi Fillon de 2010 a accru la pénalisation des femmes.

D'où la nécessité de recruter jeune au plus près de la thèse !

Le bilan social ne donne pas le sexe ratio des candidats au recrutement chercheurs contrairement à celui des ITA, mais nous pouvons constater dans les laboratoires une réduction progressive du nombre de garçons préparant des thèses, ces derniers compte tenu vraisemblablement du petit nombre de postes, de la faiblesse des rémunérations préfèrent s'orienter vers des filières professionnelles.

		Admis à concourir			Admissible			Admis		
Nbre de postes		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
IR	15	54	171 (76%)	225	19	48 (71%)	67	4	11 (73%)	15
IE	30	150	358 (70,8%)	508	50	67 (57%)	117	16	13 (45%)	29
AI	25	100	209 (67%)	309	25	76 (76%)	101	7	17 (71%)	24
T	25	41	132 (76%)	173	13	65 (83%)	78	5	17 (77%)	22
AT	5	17	26 (60%)	43	8	14 (64%)	22	3	2 (40%)	5
Total	100	362	896 (71%)	1258	115	270 (70%)	385	35	60 (63%)	95

Contrairement aux chercheurs, les professions d'ITA sont à dominante féminine et ceci quelles que soient les corps et les BAP. Environ 2/3 des ITA qui se présentent au concours sont des femmes. Cette prévalence se maintient au long de la sélection.

Il est vraisemblable que la faiblesse des rémunérations détourne les hommes des carrières d'ITA de la Fonction publique au profit de professions plus rémunératrices.

Précarité

La lutte contre la précarité Le sens d'une signature

Le 31 mars dernier, la CGT Fonction publique a pris la décision de signer le protocole d'accord sur les non titulaires. Avec notre organisation syndicale, 5 autres ont également fait un choix identique (la CFDT, la CFTC, la CGC, FO et l'UNSA). Au total, sur les 3 versants de la Fonction publique, les signataires représentent environ 75 % des voix aux élections professionnelles.

Une signature fruit d'un processus

C'est peu de dire que, depuis le début de la phase de concertation et tout au long de la négociation, la CGT s'est investie sans réserve et a pesé d'un poids déterminant.

Il n'est pas usurpé d'affirmer que nombre des modifications qui ont substantiellement fait évoluer le texte sont à porter au crédit de notre détermination. Dans le cadre de cet article, il n'est pas envisageable de reprendre les principales dispositions d'un texte long de plus de 10 pages.

Le dossier complet élaboré par la délégation aux négociations, extrêmement complet, est encore disponible sur le site de l'UGFF, dans l'espace « militants ».

Celui-ci a servi à la consultation interne de toutes nos organisations, qui s'est

étalée sur près de 3 semaines.

Même si nous avons progressé dans cet exercice démocratique, il est clair que nous avons encore de larges marges d'amélioration. En particulier, nous devons viser à ce que le débat sur de tels protocoles irrigue plus largement, que beaucoup plus de nos adhérents puissent y prendre part.

Quoi qu'il en soit, en s'appuyant sur les éléments qui leur étaient remontés et à partir des orientations retenues dans leur commission exécutive respective, la CGT Fonction publique a donc validé le protocole qui lui était soumis.

Une signature au cœur de la démarche revendicative

La signature de la CGT, acte forcément binaire, ne s'est faite ni dans l'unanimité soviétique ni dans l'acceptation béate.

La vérité, c'est que les échanges furent riches, parfois vifs, et les appréciations nuancées, voire divergentes. Au fond, quoi de plus naturel et de plus compréhensible ?

En approuvant le texte, nous n'avons en rien délivré un blanc seing au gouvernement, pas même sur ce dossier et, a fortiori, sur d'autres. D'ailleurs, la CGT a été à la pointe des organisations

syndicales appelant à construire la riposte unitaire à propos des salaires.

A l'heure où, suite aux accords de Bercy, la négociation et le principe des accords, uniquement majoritaires dès le 1^{er} janvier 2014, vont connaître un développement important à tous les niveaux, il n'est pas inutile de s'arrêter et de débattre sur ce qui conduit la CGT à signer ou pas un accord.

De ce point de vue, approuver un protocole ne saurait être synonyme d'obtenir toutes les revendications de la CGT. Si tel était le cas, en caricaturant à peine, ce n'est même pas la peine de rentrer en négociations car, pour reprendre un slogan fameux, « nous n'obtiendrons jamais satisfaction ».

En revanche, dès lors qu'un dispositif ne comporte pas de recul par rapport à l'existant et qu'il engrange des avancées, même imparfaites et insuffisantes, ne pas signer devient sans nul doute une erreur.

C'est cette logique qui a prévalu dans l'enjeu de la précarité et dans notre appréciation finale.

L'aspect très largement majoritaire de cette signature est également à prendre en compte car il concrétise la dynamique unitaire qui a fortement et positivement pesé dans la négociation.

Ne nous y trompons surtout pas : un syndicalisme de lutte, c'est un syndicalisme qui gagne. La stérilité est vite décourageante. De surcroît, les avancées de ce protocole ne sont ni le fruit du hasard ni d'une quelconque génération spontanée. Il s'agit bien de résultats à mettre au compte des nombreuses mobilisations intervenues de longue date.

Une signature qui constitue un point d'appui

Bien entendu, l'acte de signer ne constitue nullement une fin en soi, pas da-

vantage qu'il ne signifie que, à nos yeux, la page est tournée.

Tout au contraire, la période aujourd'hui ouverte est lourde d'enjeux. Au niveau national bien sûr, où le projet de loi est déjà sur les rails. Celui-ci sera examiné aux 3 conseils supérieurs (Etat, Territorial et Santé) à la mi-juin. Ensuite, il passera au Parlement, en procédure d'urgence, dès la rentrée.

Mais, c'est bien dans les niveaux de proximité que va également se jouer une part significative de la suite du processus. Car, c'est bien là que les

ayants droit à la titularisation seront concrètement recensés. C'est bien là que seront déterminés les corps d'accueil et les rythmes du dispositif quadriennal. C'est bien là que les mesures visant à encadrer et à restreindre le recours aux non titulaires trouveront tout leur sens.

Et, dans ces échanges essentiels comme dans les luttes indispensables qu'il conviendra de mener, le protocole d'accord constitue un point d'appui déterminant.

UGFF-CGT

Grève victorieuse à l'Ecole Normale Supérieure, rue d'Ulm 3 questions à Alain Barbier membre du BN de l'UGFF responsable de la région parisienne de la Ferc-Sup-CGT

Alain, en tant que responsable de la Ferc-Sup-CGT, tu as suivi de très près pendant plus de 4 mois la grève victorieuse des non-titulaires de l'Ecole Normale Supérieure de la rue d'Ulm. D'où vient le conflit de l'ENS ? En quoi est-il caractéristique de la situation des contractuels dans l'Enseignement Supérieur ?

Ce mouvement de grève a concerné les personnels de cuisine et de ménage de l'ENS, tous contractuels de catégorie C. L'insupportable précarité qu'ils subissaient est à l'origine de la grève. En CDD renouvelables chaque année sur des emplois pourtant pérennes, ces personnels vivaient dans l'angoisse permanente des lendemains incertains. A cela venaient s'ajouter des relations anormales de travail au sein du service de cuisine. La sortie de la précarité par la titularisation est la revendication première des grévistes. Le combat qu'ils mènent pour la reconnaissance de leur dignité en tant que travailleurs passe par le droit à la sécurité de l'emploi.

Le volume de salariés non titulaires dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche bat tous les records de la Fonction Publique. Les cas d'extrême précarité n'y sont, hélas, pas rares et l'ENS n'est nullement une exception. Déjà, à la fin de l'année 2010, face au fort mouvement social des contractuelles du ménage à Paris 6 (Jussieu), le Président de l'Université avait dû renoncer à son projet d'externalisation du service.

Le conflit a été long et difficile. Pourquoi ? Qu'est-ce qui a permis à nos camarades de tenir une grève aussi longue ?

La Direction de l'ENS s'est d'emblée murée dans un autisme absolu, sans parler de son mépris longtemps affiché envers des personnels de cuisine et de ménage. Ultime moyen pour se faire entendre, l'occupation des salons de la Direction par les grévistes et des élèves à partir du 22 mars est la résultante de cette absence de dialogue social. L'évacuation, le 19 avril, par les forces de l'ordre des élèves et des grévistes est venue parachever l'attitude d'affrontement stérile que les responsables de l'ENS ont privilégié depuis le début du conflit, le 10 janvier.

Le contexte était celui de la négociation du protocole d'accord sur « l'accès à l'emploi titulaire et l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels », puis à partir du 31 mars de sa signature par les principales organisations syndicales représentatives, devant déboucher sur une loi votée fin 2011. Dans ce cadre les enjeux soulevés par les revendications des grévistes à propos de leur titularisation dépassaient de loin le cadre étroit de l'ENS, par peur de la contagion vis-à-vis des autres contractuels. Ils ont incité le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, et la Direction de l'ENS, à feindre d'ignorer la demande pressante des précaires de la rue d'Ulm et à jouer la montre.

La solidarité indéfectible entre des élèves salariés de l'Ecole et les grévistes a permis la durée exceptionnelle de la lutte (plus de 4 mois !). L'imagination et la créativité y ont eu leur part : organisation de ventes de sandwiches quotidiennes pour alimenter la caisse de grève, banquets hebdomadaires festifs, etc.

Il y a eu aussi le soutien constant et actif

des Directions syndicales concernées : l'UGFF CGT, la Ferc CGT, la Ferc-Sup CGT, sans oublier le syndicat Sud Etudiants.

En quoi le protocole de sortie de grève est-il exemplaire ? Quelles conséquences ce conflit peut-il avoir pour les non-titulaires de l'Enseignement Supérieur, et au-delà de la Fonction Publique en général ?

Ce protocole répond à toutes les revendications des grévistes : cédésation immédiate (quelle que soit l'ancienneté), éligibilité à la titularisation permettant de bénéficier des dispositions de la loi consécutive au protocole sur les contractuels, qui sera votée fin 2011; paiement des jours de grève à 75% ; une indemnité bi-annuelle correspondant à un montant mensuel de 75€.

Il y a encore un mois, seuls 2 grévistes sur les 11 pouvaient prétendre à la cédésation et donc à l'éligibilité permettant la titularisation.

Démonstration est faite, une fois de plus, que la lutte paie !

La lutte des précaires de l'ENS est emblématique des enjeux qui entourent la mise en place de la future loi sur « l'accès à l'emploi titulaire et l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels ».

Leur victoire est porteuse de grands espoirs pour tous les agents en CDD et constitue un important levier pour les nécessaires mobilisations syndicales à venir contre la précarité, d'abord dans l'Enseignement Supérieur, et au-delà dans les trois versants de la Fonction Publique.

Nouvelle attaque contre le statut des fonctionnaires Loi Warsmann

Le 17 mai dernier, la loi n° 2011-525 dite loi Warsmann a été publiée au JO après son adoption par le Sénat et l'Assemblée Nationale. Sous couvert de simplification et d'amélioration du droit ce texte qui comporte 200 articles revisite en profondeur des dizaines de législations touchant aux missions et à l'organisation de la Fonction publique d'Etat comme territoriale.

Les créations de Groupement d'Intérêt Public (GIP) sont maintenant élargies à toutes les activités de service public. Les GIP peuvent associer des personnes de droit public comme privé françaises ou étrangères pour l'exercice de missions à but non lucratif. Ils peuvent être dotés en capital, mais ne versent pas de dividendes à leurs actionnaires. Alors que jusqu'à présent ils étaient constitués pour une durée déterminée, ils pourront être dorénavant constitués sans aucune limite de temps et recruter des personnels de droit privé, même sans exercer d'activité commerciale.

Ainsi, le cadre légal est mis en place pour confier des missions de la Fonction Publique à des GIP assurés non plus par des fonctionnaires mais par des salariés de droit privé. Un simple arrêté ministériel ou préfectoral suffit.

Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP)

Le fonds de pension rattrapé par la crise.

Dans la fonction publique les primes alimentent un fonds de pension, l'Etablissement de la retraite additionnelle de la fonction publique (l'Erafp) sous tutelle du Ministère du budget. Les sommes prélevées sont placées sur les marchés financiers. 75% des avoirs financiers de l'Erafp sont constitués d'obligations de dettes souveraines des Etats de la Communauté européenne. Parmi elles, 15% sont des obligations grecques, irlandaises et portugaises dont le remboursement intégral est de plus en plus hypothéqué et 35% des obligations espagnoles et italiennes. Les taux d'intérêt élevés de ces obligations ont incité l'Erafp à en acheter beaucoup. Ainsi les futures retraites des fonctionnaires français sont gagées sur les efforts demandés aux fonctionnaires pressurés par la dette de leur pays.

« Fonctionnaires de tous les pays exploitez vous les uns les autres » telle est la logique du fonds de pension. Mais les grandes difficultés des Etats à apurer leurs dettes laissent planer le risque pour l'Erafp de pertes financières de ses placements. Ainsi l'Erafp est quasi certain de ne pouvoir récupérer qu'une partie de sa mise. Si l'établissement ne récupère que 40% de la valeur des obligations grecques, portugaises et irlandaises, cela représentera une perte de 600 millions d'euros. Il en résultera une baisse de la retraite des fonctionnaires pour la part modeste qui revient à l'Etablissement (1% du salaire brut au maximum par tranche de 10 ans de cotisations).

Tout remise en cause de la retraite par répartition au profit d'une retraite par capitalisation (quelle que soit la forme de cette dernière) constitue un marché de dupes dont les conséquences peuvent se révéler terribles pour les retraités.

Trésorerie Nationale

IMPORTANT ET URGENT

Aux trésoriers de sections,
Aux secrétaires de sections,
Aux secrétaires régionaux,
Aux membres de la Commission exécutive.

Cher(e)s camarades,

Quelques mots suite à la Commission Financière et de Contrôle du 15 juin et et le Conseil Syndical National du 16 juin 2011.

Les statuts du SNTRS-CGT prévoient que le trésorier de section «*est tenu de présenter annuellement un bilan financier devant l'assemblée générale des adhérents*». C'est une chose qui a du mal à se mettre en place. Avec l'impression que c'est passé inaperçu.

Depuis l'insertion de cette disposition dans nos statuts, une nouvelle réglementation est mise en place dans le code du travail qui impose aux syndicats de publier leurs bilans financiers annuels.

Pour ce qui concerne notre syndicat, cela s'applique en 2012 pour nos comptes 2011. Et (ce que nous ne savions pas) nous sommes tenus de publier également les comptes des années 2009 et 2010. Ces comptes doivent être arrêtés et approuvés par les instances nationales du syndicat. Une proposition de modification de nos statuts est faite pour le permettre.

Le texte précise que toutes les rentrées financières et toutes les dépenses doivent figurer dans ces bilans ainsi que les créances et les dettes. Les rentrées de cotisations à déclarer sont celles qui restent à chaque niveau d'organisation.

De plus à chaque dépense doit correspondre un justificatif.

Ces règles valent pour tous les comptes du syndicat : trésorerie nationale et trésoreries locales et régionales.

Si publier les comptes n'est pas un problème en soi (ils sont sans mystère), la forme bureaucratique et tatillonne que cela prend est un moyen de pression supplémentaire du pouvoir politique sur les syndicats. Un fait nouveau éclaire la volonté gouvernementale : la publication des comptes et leur régularité sont désormais pour le gouvernement parmi les critères de la représentativité syndicale, notamment pour la possibilité de présentation de listes aux élections professionnelles.

C'est donc une question à traiter avec le plus grand sérieux.

Afin de permettre de réaliser ces bilans, nous vous demandons donc de fournir rapidement à la trésorerie nationale du SNTRS-CGT les comptes (recettes-dépenses) pour vos sections, accompagnés des justificatifs originaux pour les années 2009 et 2010, ainsi que tous les relevés mensuels de comptes bancaires et de CCP de janvier 2009 à décembre 2010.

Pour l'année 2011, nous vous demandons de répertorier, dès maintenant, vos recettes (part section sur les cotisations des adhérents, dons, subventions de l'administration,...) ainsi que le détail de vos dépenses en veillant, pour chacune d'elles, à avoir un justificatif. De plus, les comptes épargne (quelle qu'en soit la forme), ouverts au nom du SNTRS-CGT, doivent figurer dans les bilans des sections et régions à l'image de ce qui se fera pour ceux du niveau national. Toutes ces informations ainsi que les justificatifs originaux et les relevés mensuels de comptes bancaires, doivent être adressées au fur et à mesure à la trésorerie nationale.

Donc, tenir une comptabilité détaillée, dans chaque section, est indispensable pour permettre l'établissement des bilans annuels du syndicat. Nous adressons à chaque section un tableau pour la tenue des comptes de chacune des années 2009, 2010 et 2011.

Une précision : les comptes doivent être tenus au centime près.

Toutes les informations doivent être transmises rapidement à la trésorerie nationale. Ainsi, pour 2009 et 2010, il est nécessaire que tout soit remonté avant le 15 octobre prochain.

La saisie des éléments des bilans sera prise en charge concrètement au niveau de la trésorerie nationale.

Dernier élément, concernant la question des comptes des sections : il faut veiller à n'avoir qu'un seul compte bancaire par section ouvert au nom du SNTRS-CGT, au Crédit Mutuel de préférence.

Nous sommes à votre disposition pour toute information ou explication supplémentaire, ou tout problème rencontré.

Bon courage.

Daniel Steinmetz et Jean Omnes

Toutes les leçons doivent être tirées de l'accident de Fukushima

Il y a trois mois survenait un tremblement de terre exceptionnel, au large du Japon, provoquant un gigantesque tsunami dévastant les côtes au nord-est du pays, faisant des dizaines de milliers de victimes.

Dans cette situation, l'opérateur privé TEPCO a perdu le contrôle de la centrale nucléaire de Fukushima-Daiichi, provoquant un dramatique accident nucléaire.

Plusieurs réacteurs nucléaires sur ce site ont été endommagés, deux travailleurs ont péri dans la vague et, à ce jour, 21 ont été gravement irradiés, 85000 personnes ont dû être évacuées, des rejets radioactifs notables ont eu lieu, la ville de Tokyo a failli être contaminée. Aujourd'hui encore la situation, bien que stabilisée, n'est pas complètement sous contrôle. Il faudra des mois pour que ce soit le cas. Cet accident dont nous ne connaissons pas encore toutes les conséquences sur la santé des salariés, des populations et sur l'environnement, a suscité une légitime émotion mondiale.

L'Ugict-CGT renouvelle l'expression de sa solidarité envers le peuple japonais avec une pensée particulière pour les salariés de la centrale nucléaire de Fukushima qui luttent encore contre les conséquences de la catastrophe.

Cet accident nucléaire majeur survient dans un pays capitaliste développé soumis à la libéralisation du secteur de l'énergie et aux pressions productives exacerbées, situation dans laquelle la France entre de plein pied. Notre pays dispose du deuxième parc mondial de centrales nucléaires avec 58 réacteurs en fonctionnement, un en construction et un en projet, ainsi que d'une filière industrielle de première importance permettant de couvrir l'ensemble du cycle (allant de l'extraction et l'enrichissement de l'uranium, au démantèlement des installations en passant par la fabrication du combustible et son retraitement). De ce fait, toutes les leçons doivent être tirées de ce qui s'est passé au Japon.

L'Union européenne et le gouvernement français annoncent des mesures de contrôle de toutes les

installations nucléaires face aux risques « naturels ». Pour la CGT, la sûreté nucléaire doit être garantie au regard des risques naturels bien entendu mais aussi en intégrant les aspects techniques et la dimension sociale et humaine. La CGT, par son intervention au Haut Comité pour la Transparence et l'Information sur la Sécurité Nucléaire (HCTISN), a obtenu que les conditions d'exploitation en lien avec les conditions de travail des salariés ainsi que les activités confiées à la sous-traitance soient intégrés aux audits qui vont être réalisés en France suite à l'accident japonais.

La CGT exige et œuvre pour que les représentants des salariés du nucléaire, quels que soient leurs statuts, soient associés à ces audits afin que l'expérience de ceux qui vivent et qui assurent la sûreté au quotidien, ne soit pas absente de cette évaluation. La CGT revendique aussi que toutes les installations nucléaires soient examinées notamment les installations militaires. Visiblement, les critères de gestion de la société privée TEPCO sont à remettre en cause. Par exemple, malgré des condamnations préalables à l'accident pour dissimulation d'incidents précurseurs, des impasses graves en termes de prévention des accidents nucléaires ont été faites notamment vis-à-vis des tsunamis. De plus, aujourd'hui son comportement est loin d'être exemplaire.

Notamment, les salariés précaires sont en première ligne pour nettoyer les conséquences de l'accident, la société TEPCO diminue les salaires de tous ses employés et demande à l'État de payer les conséquences de l'accident après avoir reversé de confortables dividendes à ses actionnaires...

La dangerosité potentielle à long terme que fait courir la dispersion des produits radioactifs à l'échelle mondiale en cas d'accident, oblige à s'interroger sur les caractéristiques de ce mode de production énergétique et à la façon dont il est géré.

La démocratie, la transparence des informations et la confrontation des points de vue scientifiques, sociaux économiques et politiques

ainsi que le rééquilibrage des pouvoirs entre les salariés, les citoyens, l'État et les actionnaires, doivent être au cœur du débat.

L'encadrement bien entendu est en première ligne sur ces questions dans le contexte d'injonctions managériales de plus en plus contraintes dans lequel ils évoluent.

Ces questions dépassent bien sûr les industries présentant des risques technologiques majeurs mais sont exacerbées dans celles-ci.

La culture de sûreté, composante intégrante de la sûreté des installations, nécessite liberté de parole et attitude interrogative, confrontation des points de vue, droit de refuser un ordre qui compromet la sûreté. Et cela sans crainte d'être mis sur la touche professionnellement, sanctionné ou licencié. C'est la raison d'être des statuts des personnels qui doivent être harmonisés par le haut. Une protection que la CGT, notamment pour les salariés de la sous-traitance, revendique.

L'exploitation d'une centrale nucléaire nécessite le respect de règles professionnelles strictes.

Mais ce n'est pas contradictoire avec la liberté d'expression de l'encadrement dans l'entreprise, bien au contraire ! L'autonomie dans le travail et la liberté de parole doivent permettre de discuter - en amont- les choix techniques, budgétaires, managériaux et d'organisation du travail. C'est cela qui confère aux règles à respecter leur robustesse et qui apporte aux salariés la confiance et la sérénité de travail nécessaires à ce type d'industrie.

Cette nécessité est aux antipodes de la prédominance des gages donnés aux actionnaires et aux marchés financiers qui s'accompagnent de politiques managériales et d'organisation qui négligent la priorité qui doit être donnée à la sûreté, qui ne repose pas seulement sur la conception technique des réacteurs. La CGT estime que le nucléaire, à l'échelle nationale, doit être pensé en termes de collaboration et de coopération avec transfert de connaissances et non en termes de marché et de concur-

rence qui sont des obstacles à toute transparence et des entraves à une sûreté de très haut niveau.

La maîtrise publique du secteur nucléaire est un impératif. Maîtrise publique qui implique notamment une maîtrise totale de l'État sur l'ensemble de la filière et des droits d'intervention importants pour les salariés et les citoyens. Cet impératif nécessite dès aujourd'hui une réponse en rupture avec les pratiques et orientations actuelles en matière de pression financière, de politique managériale, d'anticipation des embauches dans le secteur, de critères de reconnaissance des salariés, de prise en compte de leurs conditions de travail, de droit d'expression de l'encadrement, de statut du personnel de la sous-traitance et de dialogue social. Par exemple il est temps de remettre en cause la politique de privatisation rampante qui s'instaure actuellement dans la filière nucléaire et de renoncer aux politiques dogmatiques qui poussent actuellement tous les acteurs du secteur à une sous-traitance excessive. Cette sous-traitance, parfois en cascades multiples, met en cause la cohérence et la maîtrise des compétences collectives -cohérence et maîtrise des compétences collectives, ô combien nécessaires, comme tout le monde le sait, sur le plan préventif comme en cas de crise grave -multiplie les interfaces et de ce fait multiplie les risques liés au facteur humain -l'erreur humaine est responsable de la majorité des accidents majeurs- et fragilise la protection des salariés et par là un vecteur de vigilance.

Dans le secteur nucléaire, il est impératif de recréer les conditions pour que la sûreté des installations progresse sans avoir à passer par des catastrophes pour cela.

Cadres-Infos N°683 juin 2011
UGICT-CGT

C'est sous ce titre que le journal économique « Les Echos » du 8 juin relatait la signature par les organisations patronales (Medef, CGPME, UPA) et trois syndicats (CFDT, CGC, CFTC) d'un document de plus de 50 pages intitulé « Approche de la compétitivité française » établissant un « diagnostic commun » sur la compétitivité. Ce document vise comme l'affirment les signataires « à dépasser les approches idéologiques ». La CGT n'a pas participé au groupe de travail, tandis que FO qui y a participé ne l'a pas signé.

Le rapport fait le constat documenté d'une perte de la compétitivité de l'économie nationale. Sur une période de 10 ans, depuis 2000, le déficit de la balance commerciale (biens et services) n'a cessé de se creuser et la part des exportations de la France dans les exportations totales de la zone euro a continué de décliner. La part des produits importés dans les produits manufacturés s'est accrue de 50% entre 1995 et 2007 soit deux fois plus qu'en Allemagne. Les rédacteurs s'interrogent sur les déterminants de la compétitivité. Le coût des matières premières et de l'énergie est le même pour tout le monde. L'appréciation continue de l'euro pénalise les exportations. Mais, la pénalisation, ce qui n'est pas dit, est beaucoup plus importante pour des productions de moyenne gamme au marges faibles comme le sont une grande partie des productions françaises que pour des productions haut de gammes, aux marges élevées comme le sont la plupart des productions allemandes. D'où le recul des excédents brut d'exploitation des entreprises françaises. Comme par hasard, c'est d'ailleurs le premier point évoqué, le coût salarial (qui intègre le salaire, les cotisations patronales, les frais de formation professionnelle, les coûts de recrutement, les vêtements de travail, et ... les taxes sur l'emploi !) a évolué plus en France qu'en Allemagne et que dans la moyenne de la zone euro.

Analysant les facteurs affectant la compétitivité hors prix, le rapport observe que « les secteurs où les entreprises allemandes sont les plus concurrentielles **sont les entreprises de haute technicité ou de produits haut de gamme, quel que soit le niveau salaire** ». En outre l'industrie allemande a bénéficié d'une spécialisation qui l'a particulièrement bien placée pour bénéficier de la vigueur de la demande dans les pays émergents. Dans ces domaines (ceux de l'innovation !), les dernières enquêtes auprès des importateurs européens montrent un recul du rapport qualité-prix des produits français. Le rapport constate le retard considérable de l'utilisation des TIC par les entreprises française dans leurs relations commerciales !

Malgré cela les rapporteurs soulignent la productivité élevée (lire le taux d'exploitation) des salariés français qui est bien au dessus de celle de la zone euro et même de l'Allemagne, ainsi qu'un taux d'emploi beaucoup plus faible (lire un taux de chômage beaucoup plus fort) que dans les autres pays de la zone euro.

Pour le rapport la priorité est d'augmenter le nombre d'actifs titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur qui est en France parmi les plus bas des pays de l'OCDE. Concernant les prélèvements obligatoires les auteurs notent qu'ils pèsent plus en France que partout en Europe sur le travail et le capital. Mais, ils oublient de préciser que grâce à toute une série de dégrèvements légaux, l'imposition sur les entreprises est des plus faibles des pays développés en Europe. Concernant la recherche et l'innovation le rapport est en accord avec les restructurations du pouvoir.

En conclusion

Les auteurs inscrivent 6 priorités 1°) Savoir innover 2°) Valoriser notre capital humain 3°) Tirer le meilleur parti de notre situation dans une Europe ouverte 4°) dégager tous les moyens nécessaires au financement de la croissance 5°) dynamiser et densifier le

tissu d'entreprises en France 6°) repenser l'assiette du financement de la protection sociale.

Les 5 premiers points qui concluent les 50 pages du rapport sont des truismes qui enfoncent des portes ouvertes. Le 6^e non discuté dans le rapport tombe comme un cheveu sur la soupe. En fait c'est le point central de ce texte de faire accepter par un diagnostic partagé les exigences de financement du patronat. « *Ce texte prouve que le dialogue marche quant on lui laisse l'espace nécessaire* » se réjouit Pierre Fonlupt du Medef. « *Nous creusons le sillon d'une approche beaucoup plus partagée et consensuelle des problématiques économiques* » abonde Bernard Chambon président de Rhodia Chimie. La responsabilité du patronat et de l'Etat dans la perte de compétitivité de l'industrie et des services n'est à aucun moment évoquée et pour cause ! « *Sur le coût du travail comme sur la protection sociale, patronat et syndicats ont chacun évolué* » reconnaît Patrick Pierron de la CFDT. « *Face à une perte de compétitivité nous sommes sortis de la lutte des classes pour regarder la réalité en face, sans sujet tabou* » indique Joseph Touvenel (CFTC). « Les Echos » concluent son article ainsi : « les partenaires sociaux entendent utiliser ce document pour faire de la pédagogie auprès de leur adhérents et comme référence lors des délibérations sociales ».

La lutte des classes est comme la gravité une réalité dont personne ne peut s'abstraire. Dans cette période de confusion, de perte de repères, il est bon de rappeler en quoi consiste l'exploitation capitaliste. Le salaire qui est la rémunération de la force travail ne représente qu'une fraction de la journée de travail. La partie non rémunérée à l'origine de la création de la valeur est en totalité accaparée par l'employeur. Cette partie est transformée en profit après la vente de la marchandise produite. Pour accroître son profit le patron cherche à augmenter la part non rémunérée du travail au détriment de la part rémunérée (le salaire) en intensifiant le travail. Le profit est d'autant plus important que les prélèvements sur la valeur créée sont réduits. D'où le discours récurrent du patronat sur la nécessité de baisser le coût du travail (comprendre les salaires) et les charges sociales (salaires socialisés). Mais l'intensification de l'exploitation qui calque l'occupation des hommes sur celle des machines génère des gâchis qui baissent la rentabilité du capital investi. La réduction du coût de la force de travail se réalise au détriment de facteurs déterminant la compétitivité des entreprises, la formation, la qualification des salariés, les dépenses sociales qui s'opposent à l'usure des salariés. Nous sommes au cœur de la contradiction générée par l'exploitation du travail salarié. Le document fait l'impasse sur les dividendes non réinvestis, la charge de la dette des entreprises consécutive à des rachats de concurrents. L'Etat est là pour maintenir et accroître la rentabilité du capital privé en finançant ce dernier à travers des aides multiples qui sont à fonds perdus comme le crédit d'impôt recherche. Chaque année, ce sont ainsi 80 milliards d'euros créés par le travail salarié qui sont donnés par l'Etat sans aucune contrepartie aux entreprises privées. La mondialisation et la compétition effrénée qu'elle induit, accroissent de façon démesurée les exigences de profits et par conséquent de financements des entreprises privées. Elles y répondent en accroissant encore plus l'exploitation et en détournant encore plus le salaire socialisé. Le patronat s'appuie sur les organisations syndicales pour faire accepter aux salariés l'inéluctabilité de ses choix de gestion et éviter ainsi une explosion sociale. C'est ce à quoi se sont prêtées plusieurs confédérations syndicales. Il s'agit pour elles d'un choix fondamental.

J'ai acquis ce petit livre à la CE du 7 avril et l'ai lu d'un seul trait. C'est le résultat d'un travail sans précédent, fait par des camarades à la compétence indéniable. Ses auteurs revendiquent leur qualité de syndicaliste, aussi je me permets quelques remarques en tant que militant ayant consacré la plus grande partie de mon activité syndicale à la défense des hors statut (1) (HS).

L'embauche de HS en lieu et place d'agents permanents (donc fonctionnaires) n'est pas nouvelle. Quelques mois après mon embauche au CNRS, j'ai participé à la création de la section SNTRS-CGT des labos de Verrières à la faveur de la grève générale de mai 1968, section constituée à 100% de HS, essentiellement contractuels INAG(2). La section a défendu les HS avec pour axe leur intégration dans le statut 59-1405 de contractuel CNRS et bien entendu, "en attendant", pour que les mêmes règles de base leur soient appliquées. C'est ainsi que les contractuels INAG obtinrent, par la grève, une grille de salaire, une catégorie reconnue, une commission paritaire – et les 32 jours de congés-.

Cette défense totale des HS incluait donc à la fois le but (intégration au CNRS, résultat de la grève de 1971) et le compromis cité ci-dessus (grève de 1969). Progressivement, la totalité des 388 contractuels furent intégrés et finalement titularisés, avec les agents CNRS, en 1984. Cette lutte, qui eut un retentissement considérable n'est malheureusement pas mentionnée (chapitre premier du livre, page 32).

Dès la fin des années 70, les embauches HS se mirent à croître sur contrats divers. La section de Verrières eut ainsi à défendre des personnels sur contrat (CNES, TAAF-ORSTOM(3), et autres,) avec, à plusieurs reprises, l'organisation de la grève à laquelle était appelé tout le personnel, parfois avec blocage du site, lutte victorieuse ou échec selon les vicissitudes de la bataille revendicative.

En permanence, la section s'est fait un point d'honneur de demander à rencontrer la direction du labo (à Verrières, puis à Orsay) régulièrement pour examiner nom par nom la situation détaillée de chaque agent HS, y compris des thésards une fois leur doctorat acquis, celle des post doc, des ingénieurs, techniciens et administratifs, avec toujours l'exigence de la titularisation. Évidemment, la section négociait toutes les mesures provisoires possibles "en attendant" les concours, des plus simples aux plus acrobatiques.

Autre remarque : les auteurs insistent fortement sur la hiérarchie qui existerait, selon eux, entre statutaires et non statutaires (page 81). J'ai été témoin de certaines attitudes de condescendance, d'indifférence ou même de petit mépris à l'égard de HS, en particulier de jeunes sur CES. En tout cas dans mon labo, c'était très marginal et toujours le fait de "petits chefs" qui traitaient d'ailleurs ainsi tous leurs subordonnés. Ceci dit, ce ne sont pas les statutaires pris dans leur globalité qui créent les emplois HS, ce sont les directions qui décident

ce genre d'embauches en utilisant toutes les mesures de déréglementation venues d'en haut (cyniquement ou avec état d'âme, "il faut bien faire vivre son labo").

Les auteurs vont plus loin, jusqu'à parler d'une "espèce de lutte des classes larvée entre précaires et statutaires" (page 96). Que

le gouvernement, sa haute administration, les employeurs, les directions grandes et petites, cherchent en permanence à diviser les salariés, à créer des clivages, c'est normal dans la société capitaliste. Que des militants syndicaux voient entre statutaires et HS une lutte de classes est inconcevable. Le syndicat existe pour unir, c'est sa définition. Il n'y a aucune responsabilité collective des fonctionnaires dans la surexploitation des HS.

Certes, avec les contrats ANR, un chercheur – même HS lui-même- peut, sans être directeur d'unité, recruter des HS sur contrat, souvent court. Faut-il en déduire que ces chercheurs sont des ennemis de classe ? Dans ces conditions, c'est toute la hiérarchie au-dessus des simples exécutants qu'il faudrait ranger dans cette catégorie et donc renoncer à les syndiquer à la CGT. Il ne s'agit pas de morale ! Les lois de déréglementation, les modifications successives allant dans ce sens apportées au statut général de la Fonction publique, les suppressions de postes, les multiples mesures d'individualisation, de privatisation, sont le fait d'une politique précise, celle de la classe capitaliste en crise.

La prolifération récente des emplois HS dans la recherche et l'enseignement supérieur est inséparable de la "stratégie de Lisbonne", du "pacte pour la recherche", de la LRU, du "grand emprunt". La "réforme" de la Constitution voulue par Sarkozy et exigée par l'Union européenne, visant "à l'équilibre des dépenses publiques" veut interdire de satisfaire toute revendication de hausse de salaire des fonctionnaires, de non suppression de postes, de non fermeture de classe ou d'hôpital : ce serait anticonstitutionnel. Alors, quid d'un vrai plan de titularisation des plus de 800 000 HS ?

En conclusion, si je trouve ce petit livre fort intéressant par la restitution de cette enquête, je reproche à ses auteurs un manque de confiance dans la capacité des salariés de l'ESR (et au delà, de toute la FP) à défaire la politique du gouvernement dictée par l'Union européenne. Les dernières lignes limitant l'action à "soutenir la lutte des précaires" (page 138) m'interrogent. Tout le livre montre l'isolement des HS et, partant, la difficulté qu'ils ont à se fédérer spontanément et à organiser une lutte collective. L'action du syndicat ne peut pas se borner à organiser la solidarité avec eux. La titularisation de tous les HS occupants des fonctions permanentes ne sera arrachée que par la lutte de tous les personnels unis, quelle que soit leur forme d'emploi.

Le ministre de la FP, Tron, vient de présenter son projet de loi (sur la résorption de la précarité) qui remet en cause l'article 3 du statut général. Ce projet découle du protocole signé fin mars. Quel que soit le point de vue de chacun sur ce protocole, pour ne pas laisser les HS isolés, le SNTRS-CGT ne devrait-il pas exiger le retrait de ce projet de loi ?

Orsay, le 17 avril 2011.
Philippe Bouyries, membre de la CE

(1) Expression bien plus adéquate que "précaire" ...

Institut national d'astronomie et de géophysique, devenu INSU.

(2) Pour l'organisation de la lutte des contractuels INAG, voir mon article dans le BRS 442 de décembre 2009.

(3) Centre national d'études spatiales ; Terres australes et antarctiques françaises ; ORSTOM devenu IRD.

Elections professionnelles

20 octobre 2011

Un rendez-vous à ne pas manquer !



Congrès du SNTRS-CGT

Le 27e congrès du syndicat se tiendra du 6 au 9 décembre à Dourdan (Essonne).

**Le rapport d'activité, le rapport d'orientation, le rapport revendicatif et
les modifications des statuts
parviendront aux sections début septembre**

Une tribune libre spécial congrès sera ouverte, dans le prochain BRS.
Nous invitons les syndiqués à s'y exprimer.



27^{ème} Congrès

6 au 9 décembre 2011

Syndicat National des Travailleurs De la
Recherche Scientifique
Dourdan (Essonne)

