

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 : sntscgt@vif.cnrs.fr – Web : <http://www.sntrs.fr>

ISSN 0180-5398-CP 0914S05392- Directeur de la publication : Daniel STEINMETZ
– Imprimé par nos soins – Périodicité : Bimestriel

Edito

Arrêtez la saignée

Molière dans l'Amour Médecin et autres comédies ridiculisait la médecine de son époque : « Après, nous en viendrons à la purgation et à la saignée, que nous réitérerons s'il en est besoin. Ce n'est pas qu'avec tout cela votre fille ne puisse mourir mais au moins vous aurez fait quelque chose et vous aurez la consolation qu'elle sera morte dans les formes. Il vaut mieux mourir selon les règles, que de réchapper contre les règles. »

La saignée, c'est bien la prescription qu'applique la Troïka formée par la BCE, le FMI et l'Union Européenne aux pays mal notés par les agences : la Grèce, le Portugal, l'Espagne, l'Italie et déjà la France. Peu importe les souffrances imposées aux plus défavorisés, peu importe l'agonie des modèles sociaux, il vaut mieux mourir selon les règles...

La colère des salariés grecs a explosé ce week-end après l'adoption des mesures de réduction de 22% du salaire minimum, de la déréglementation générale du marché du travail, de la suppression dans l'année de 15.000 emplois publics et des coupes sur les pensions de retraite.

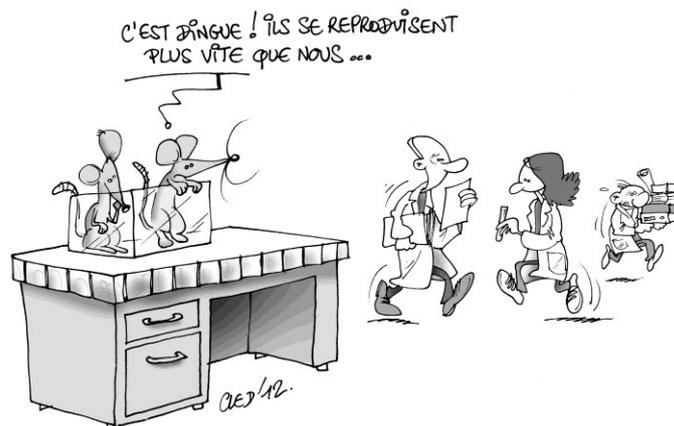
En France, le gouvernement de Nicolas Sarkozy aura tout entrepris pour répondre aux exigences des grands patrons, des milliardaires, des grandes sociétés, des pouvoirs financiers.

En 2007, déjà 15 milliards de cadeaux. Et chaque loi de finance depuis, a été l'occasion d'alléger leurs obligations au fonctionnement de la société française.

Début 2012, c'est l'exonération de la totalité des cotisations familiales payées par les patrons et l'augmentation du taux de TVA ; sachant que l'augmentation d'un point de TVA, c'est 6,4 milliards d'euros en moins pour les consommateurs. C'est l'accord compétitivité-emploi pour permettre aux employeurs de remettre en

cause l'essentiel du contrat de travail du salarié (salaire-qualification, mobilité géographique, etc.) sans lui demander son accord comme il est de règle aujourd'hui, en échange d'une garantie de l'emploi qui ne peut être qu'hypothétique. C'est la déréglementation du dialogue social avec la fin de la primauté de la loi sur les accords d'entreprise. C'est la généralisation du chantage patronal qui vise à faire renoncer les salariés aux 35 heures ou à

MULTIPLICATION DES CDD DANS LA RECHERCHE



accepter des baisses de salaires en brandissant la menace des licenciements ou de délocalisations.

Stop ! Les salariés, les consommateurs en ont assez de passer à la caisse, de chercher du boulot, de mal vivre de leur travail.

Assez de campagne médiatique sur la compétitivité de l'économie française, véritable paravent des mesures d'austérité élaborées sur le modèle allemand ! Le monde du travail en Allemagne ne s'est jamais aussi mal porté qu'en ce moment. Et si tous les pays de la zone euro avaient une politique similaire à l'Allemagne, nous aurions à faire face à une crise majeure en raison de l'addition des politiques récessives sur la demande intérieure. Assez de mise en concurrence entre les salariés en France et en Europe !

Et le projet de traité international en cours renforce encore cette austérité en appelant à la réduction au maximum des déficits publics quels qu'en soient les impacts sociaux. Trop c'est trop !

Mobilisons nous pour que le travail et la justice sociale soient au centre des priorités politiques en France et en Europe. C'est tout le sens de l'appel de la Confédération européenne des syndicats (CES) à une journée d'action européenne le 29 février, à la veille du Conseil européen. A cette occasion la CGT appelle l'ensemble des salariés à décider la grève sur leurs lieux de travail et à participer aux manifestations interprofessionnelles.

Dans la recherche, l'entreprise de démolition continue également. La pénurie budgétaire atteint tous les laboratoires. Certains collègues n'ont plus les moyens de travailler. La précarité explose toujours. Ce ne sont pas la mise en place de huit initiatives d'excellences (les IDEX)^o qui va nous rassurer. On voit qu'au travers de la gouvernance autoritaire et ultra centralisée que mettent en place la plupart d'entre eux, ce sera un nouveau coup, encore plus dur que la LRU, qui sera porté contre la démocratie et les droits des salariés de la recherche et de l'enseignement supérieur.

Daniel Steinmetz

Edito

Arrêtez la saignée

1-2

Budget

Budget 2012 de la Recherche : pénurie et risques actuels et catastrophes futurs

3

La smicardisation de la recherche

4

Retraite : La réforme 2010 aggravée

5

Triple A et RAFF

6

Info doc

6

RGPP dans l'ESR

6-8

Rapport 2011 du Comité de Suivi de la LRU

8-9

Les unités de recherche de L'INSU

10-11

Débat « Santé au Travail » Mercredi 7 décembre 2011

12-18

Tribunes libres :

Après le 27^{me} congrès, mieux vivre ensemble pour mieux lutter !

18-19

En finir avec la précarité, une bataille essentielle et de longue haleine

19-20

Partage des richesses, partage du travail et décroissance développement durable,

conversion écologique: des thèmes au service de l'idéologie dominante

20-22

A propos de l'appel à la pétition « halte à la destruction de la recherche scientifique »

22

De la « science » à l'immobilier

23

Toulouse IDEX : le summum de l'autoritarisme ?

23

Hommage

Hommage à André Malandain

24

Le budget 2012 du CNRS : pénurie, risques actuels et catastrophes futures

Une subvention d'Etat en berne

La subvention de l'Etat au CNRS s'élève en 2012 à 2536 Millions d'euros, soit 11 millions en plus qu'en 2011, une hausse de 0,37% largement inférieure à l'inflation. (Il faut soustraire de cette somme 18 M€ mis en réserve) A cela s'ajouteront 784 millions de ressources propres au lieu de 677 au budget primitif 2011, soit une hausse espérée de 15,8%. Cette hausse s'explique surtout par l'inscription dans le budget des fonds du grand emprunt et d'une aide de la région Languedoc pour la construction d'un laboratoire. Le budget global de l'organisme sera donc de 3320 M€. Sur cette somme, 600 millions servent à payer les retraites.

Une masse salariale à la baisse de 4 millions d'euros

Pour ce qui concerne les salaires des fonctionnaires et des contractuels payés, sur budget d'Etat, les dépenses s'élèveront à 2070 millions (dont 5,3 M€ mis en réserve) au lieu de 2040 en 2011. Les salaires des contractuels sur ressource propre seront de 237 millions d'euros. La part des salaires, (fonctionnaires + CDD) dans le budget global représente donc 2302 M€ sur 3320 M€ soit 69%. C'est ce chiffre qu'il faut garder en tête et non pas les 80% correspondant au seul ratio de la masse salariale des fonctionnaires sur la subvention d'Etat, comme le fait la Direction.

Mais, il faut rappeler que la masse salariale des fonctionnaires comprend depuis la mise en place de la LOLF la part consacrée aux pensions des fonctionnaires retraités du CNRS qui représente un peu plus de 600 M€. Ceci ramène les salaires des fonctionnaires et CDD sur subvention d'Etat à 1446 M€ en 2012 au lieu de 1450 M€ en 2011. **Soit une baisse de 4 millions.**

Moins de fonctionnaires plus de contractuels

Le nombre de fonctionnaires en Equivalents Temps Plein Travaillé passera de 25000 à 24850 ETPT, le nombre de CDD sur subvention d'Etat passera de 2500 à 2450 ETPT. Par contre les CDD sur ressources propres continueront à augmenter en passant de 7800 à 8000 ETPT.

En ETPT	2011	2012
Chercheurs	11297	11190
ITA	13703	13660
Total permanents	25000	24850
Total non permanents	2500	2450
Total ETPT sur subvention d'Etat	27500	27300
Ressources propres	7800	8000
Total EPTP	35300	35300

Moins d'argent dans les labos

Le budget Fonctionnement Equipement Investissement sur subvention d'Etat diminue de 7,54% en passant de 498 à 461 millions d'euros. La dotation aux unités de recherche baisse de 9,1% (de 202 à 184 M€). Cette baisse se traduit par une diminution qui va de 10 à 30 % pour les labos. A l'INSU c'est beaucoup plus car la Direction scientifique privilégie les grands instruments. La Direction du CNRS cherche par ailleurs à fermer un certain nombre de grands instruments et demande au Conseil scientifique de faire les choix de fermeture. Affaire à suivre !

Des économies partout

La Direction du CNRS diminue le budget de l'administration du siège et des délégations régionales de 24%. Les délégations doivent compenser en puisant sur leurs ressources propres. Mais cela ne durera qu'un temps ! Le budget de la formation permanente diminue de 15%. Celui de la communication baisse de 17%. En matière de dépenses sociales, les dépenses incompressibles, restauration, CAES, médico-social semblent épargnées. Mais on supprime dans les dépenses liées au logement toutes les réservations de logement.

La smicardisation de la recherche

Le tableau suivant montre le rapport salaire/smic pour le premier échelon, avec l'indice correspondant, de chaque grade des agents des EPST.

Grade	DR1	DR2	CR1	CR2	IR-HC	IR1	IR2	IE-HC
INM	821	658	476	454	658	582	412	696
salaire/smic	2.71	2.17	1.57	1.50	2.17	1.92	1.36	2.30

Grade	IE1	IE2	AI	TCE	TCS	TCN	ATP1	ATP2
INM	555	370	339	377	352	298	325	297
salaire/smic	1.83	1.22	1.12	1.24	1.16	0.98	1.07	0.98

Grille de décembre 2011.

Le salaire est celui du traitement brut pour une zone de résidence 3 (sans indemnité de résidence). Les agents exerçant en zone 1 et en zone 2 touchent une indemnité de résidence respectivement de 3% et de 1% du traitement brut. Le smic est de 1398,37 euros brut pour 151,67h. INM : indice nouveau majoré.

La lecture du tableau est édifiante. Les niveaux de rémunération sont bas et la progression salariale est très faible. Le premier échelon des DR1 et des DR2 n'est que respectivement de 2.71 et de 2.17 fois le smic, celui des CR2 \geq Bac+9 et des CR1 \geq Bac +11 commence à 1,5 fois le smic. Le premier niveau des personnels de catégorie A (BAC +2) commence à 1.12 fois le smic, et celui des catégories B et C est inférieur au smic. Les salaires ne reconnaissent pas le niveau des diplômes ainsi que l'expérience acquise.

La non indexation des salaires sur l'inflation a entraîné en 2010 une perte salariale mensuelle d'environ 200 euros pour les agents dont l'indice est de 362, 300 euros pour ceux dont l'indice est de 555, et de 430 euros pour ceux dont l'indice est de 1058.

Et ce n'est pas terminé.

1°) Le taux de retraite des fonctionnaires (pensions civiles) est porté de 8.12% à 8.39%. Ce taux évoluera chaque année jusqu'en 2020 (décret N° 2010-1749 du 30 décembre 2010). Quant aux contractuels leurs taux de cotisation de retraite (Ircantec) sont portés de 2,28 % à 2,35

% pour la tranche A et de 6,00 % à 6,10 % pour la tranche B. Ces taux évolueront chaque année jusqu'en 2017.

2°) A compter du 1er janvier 2012, la fraction des revenus d'activité soumise à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) est portée de 97 % à 98,25 %.

La non revalorisation du point d'indice (qui détermine le niveau de rémunération des fonctionnaires) et l'indexation automatique du smic sur l'inflation aboutit à ce que près de 20% des fonctionnaires ont une rémunération inférieure au smic. Comme le salaire des fonctionnaires ne peut être inférieur au smic, le gouvernement verse une indemnité différentielle afin que le minimum perçu soit équivalent au smic. Le refus du gouvernement de revaloriser le point d'indice, accroît le nombre d'agents bénéficiaires de l'indemnité différentielle. A ce rythme là, bon nombre d'agents de la catégorie B commençant dans la carrière vont être bénéficiaires de l'indemnité.

Devant l'énormité du décalage, le gouvernement a décidé d'augmenter pour le 1^{er} janvier 2012 de quelques points d'indice les débuts de carrières de la catégorie C et des deux premiers échelons de la catégorie B, ce qui accroît le tassement des carrières. Un adjoint administratif de 2^e classe aura gagné 13 ans après son recrutement 23.15 euros de traitement brut, soit moins de 19 euros net !

Avec une telle déqualification de la force de travail, comment la recherche publique peut elle être attractive ?

La prime d'excellence scientifique et la prime d'intérêt collectif ne vont pas compenser la sous rémunération des personnels des organismes.

L'augmentation de 1,6% de la TVA décidée par le président de la république va encore réduire le pouvoir d'achat des salariés et rendre encore plus insupportable la faiblesse de nos rémunérations.

La CGT revendique un smic à 1 700 euros brut. L'UGFF revendique la revalorisation du point d'indice, un rattrapage salarial pour compenser les pertes intervenues depuis des années, la refonte de la grille indiciaire pour reconnaître les qualifications, l'intégration des primes dans le traitement brut.

Gilles Mercier

Retraites

Retraite La réforme 2010 aggravée

Le 22 novembre 2001, l'Assemblée nationale a adopté la version définitive du projet de loi de finances sur la sécurité sociale 20012, qui inclut les décisions du 2^e plan d'austérité, dont l'accélération de la réforme des retraites.

La période transitoire réduite d'un an

L'âge initial de départ en retraite passera de 62 ans en 2015 au lieu de 2016, comme prévu dans la loi de 2010. A partir du 1 janvier 2012, chaque année l'âge de départ augmentera de 5 mois au lieu de 4 mois.

Année de naissance	Age de départ initial loi de novembre 2010	Mois supplémentaires PLFSS 2012	Age de départ initial selon plan de rigueur Fillon	Date de départ initial pour une naissance au 1 ^{er} janvier
1952	60 ans et 8 mois	+ 1 mois	60 ans et 9 mois	1 ^{er} octobre 2012
1953	61 ans	+ 2 mois	61 ans et 2 mois	1 ^{er} mars 2014
1954	61 ans et 4 mois	+ 3 mois	61 ans et 7 mois	1 ^e aout 2015
1955	61 ans et 8 mois	+ 4 mois	62 ans	1 ^{er} janvier 2017
1956 et après	62 ans		62 ans	1 ^{er} janvier 2018

Pour les agents en service actif, bénéficiant d'un départ anticipé au titre de la pénibilité, la limite d'âge est décalée de 5 ans en règle générale. L'effet est le même pour la limite d'âge à 67 ans.

Année de naissance	Age du taux plein Loi novembre 2010	Mois supplémentaires PLFSS 2012	Age du taux plein avec le second plan Fillon	Date de limite d'âge pour une naissance au 1 ^{er} janvier
1952	65 ans et 8 mois	+ 1 mois	65 ans et 9 mois	1 ^{er} octobre 2017
1953	66 ans	+ 2 mois	66 ans et 2 mois	1 ^{er} mars 2019
1954	66 ans et 4 mois	+ 3 mois	66 ans et 7 mois	1 ^e aout 2020
1955	66 ans et 8 mois	+ 4 mois	67 ans	1 ^{er} janvier 2022
1956 et après	67 ans		67 ans	1 ^{er} janvier 2023

Le tableau de montée en charge du minimum garanti fait partie des données qui ne paraissent plus compréhensibles à la majorité des agents. En effet les conditions d'attribution d'une retraite au minimum garanti ont changé au 1^{er} janvier 2011. Le fonctionnaire désormais doit avoir liquidé tous ses trimestres (durée d'assurance complète ou atteindre l'âge d'annulation de la décote). Aussi de nombreux agents ont perdu le bénéfice du minimum garanti car ils ont été informés trop tardivement que l'âge de bénéfice du minimum garanti, en cas de carrière incomplète, passait à 60 ans et 6 mois, avant d'augmenter encore à partir à partir du 1^{er} juillet.

Le décret étant paru le 31 décembre 2010, il était impossible à ceux ayant déposé une demande de retraite dans le 2^e semestre 2010 de savoir s'ils allaient perdre le minimum garanti et voir leur modeste pension parfois perdre 200 euros.

La même situation risque de se reproduire en 2012, le raccourcissement d'un an de la période transitoire modifiant encore la montée en charge. Les décrets paraissant dans les derniers jours de décembre 2011. Comment les agents ayant déposé leur demande de départ en retraite peuvent ils connaître les nouvelles conditions ?

Il est largement permis de s'interroger sur la légalité de telles mesures, le principe que nul n'est censé ignorer la loi ne peut guère s'appliquer à ceux qui n'ont aucun moyen de la deviner par avance, alors qu'ils sont contraints de déposer leur demande de retraite 6 mois avant leur date de départ.

Triple A et RAFP

Les fonctionnaires ont un régime de retraite par capitalisation (RAFP) qui est alimenté par leurs primes. Celui-ci place les cotisations sur les marchés financiers notamment sur les obligations d'Etat. Pour ce qui est des placements sur la dette grecque dont l'Etat est en situation de quasi cessation de paiement, il n'est pas sûr que le choix soit judicieux, mais pour les placements sur la dette de l'Etat Français, c'est différent. L'augmentation des taux d'intérêt de la dette consécutive à la perte du triple A ouvre des perspectives d'augmentation des retraites par capitalisation puisque les obligations rapporteront plus aux prêteurs dont l'ERAFP (l'établissement gestionnaire de la RAFP) fait partie. Démonstration est faite que les revenus par capitalisation s'alimentent des difficultés financières des Etats.

Info doc

Selon la loi des finances 2012 (article 105: délai de carence), les agents publics placés en congé ordinaire de maladie ne percevront aucune rémunération pendant leur premier jour de congé à compter du 1 janvier 2012

Ce délai de carence d'une journée est applicable aux fonctionnaires (titulaires et stagiaires) ainsi qu'aux agents non titulaires qui bénéficient d'un maintien de leur rémunération par l'employeur pendant leur congé de maladie (subrogation).

RGPP dans l'ESR

Le Conseil de Modernisation des Politiques Publiques (CMPP) dirigé par Sarkozy et Fillon et chargé de mettre en œuvre la RGPP se réunit deux fois l'an pour suivre l'avancée des décisions et établir de nouveaux objectifs. La note de synthèse de celui de décembre 2011 prend exemple sur la réorganisation de la carte judiciaire (387 juridictions de supprimées sur 1206 soit 29%), la fermeture de 30% des bureaux des douanes, le regroupement territorial de la police nationale et de la gendarmerie, la réorganisation des fonctions support (avec 10000 emplois en moins) des bases aériennes pour poursuivre la RGPP.

Tout l'appareil d'Etat est concerné par la RGPP. La Direction Générale des Impôts et celle de la comptabilité publique ont fusionné. De nombreuses formations continues entre la police et la gendarmerie ont été mutualisées. Des mutualisations et des rapprochements sont en cours dans les écoles militaires. Curieusement, la note ne s'attarde pas sur Pôle Emploi provenant de la fusion de l'ANPE et des Assedic dont le bilan est déplorable.

Le document précise que l'Etat ne garde comme service que ce qui constitue le cœur de son activité, externalisant ainsi les activités qui constituent des sources de profit pour les entreprises privées.

Réduction des moyens financiers et humains

La RGPP a été mise en place en 2007, l'année 2008 année de plein exercice est l'année de référence. Les économies

budgétaires programmées depuis le début de la RGPP sont représentées dans le tableau suivant.

Gains cumulés ref 2008 en Md€	2009	2010	2011	2012	2013
Dépenses de personnels (hors retour catégoriel aux agents)	0.9	1.8	2.6	3.6	4.6
Dépenses de fonctionnement	0.4	0.8	1.9	2.6	3.5
Dépenses d'intervention	1.3	1.7	5.0	6.1	6.9
Total	2.6	4.3	9.5	12.3	15.0

Ainsi la RGPP, c'est 15 milliards d'euros d'économies cumulées à la fin de l'exercice 2013.

La règle de non remplacement d'un fonctionnaire sur 2 partant à la retraite s'est traduite par une perte de 150 000 emplois entre 2008 et 2012 (soit 7% des effectifs des Fonctionnaires de l'Etat). Ce qui a entraîné depuis 2007 une diminution des effectifs par ministère de 11.9% à la Défense, de 9.3% au Budget, de 8.2% au Travail solidarité et à l'emploi, de 7.5% à l'Economie Industrie et Emploi, de 7.4% à l'Agriculture, de 6.8% aux Affaires Etrangères, de 6.5% à l'Ecologie, Energie Développement durable, de 6.3% à l'Education nationale, de 5.8% à la Justice, de 5.2% à l'Intérieur, collectivité territoriale, immigration, de 4,1% à la

Culture et Communication, de 0.1% à l'Enseignement supérieur et recherche (ESR).

Résultat de la lutte de 2009, le MESR s'est engagé jusqu'à 2012 à remplacer tous les départs en retraite d'où la quasi stagnation des effectifs dans l'ESR. Mais cette année, contrairement aux précédentes, les démissions, détachements et décès ne sont pas remplacés, soit une perte de 167 postes au CNRS. Pour 2013, il n'est pas sûr que le remplacement des départs en retraite dans l'ESR soit maintenu.

D'ici 2013, l'Etat compte économiser 1 milliard d'euros soit 10% sur les achats courants, 500 millions ont déjà été réalisés. Pour l'immobilier, ce sont plus de 3.6 milliards d'euros de produits de cession qui ont été encaissés par l'Etat depuis 2005. Le CMPP a décidé d'imposer des sanctions pour les opérateurs (terme désignant un établissement qui exécute une politique décidée au dessus de lui) qui ne produirait pas leur schéma pluriannuel de stratégie immobilière (vente de locaux, résiliation de bail).

Sur la période 2009-2013, la vingtaine d'audits menés dans le cadre de la RGPP a identifié plus de 450 millions d'euros d'économies brutes sur les dépenses de fonctionnement et d'intervention des établissements concernés. Pour aller plus loin, 10 audits supplémentaires seront lancés en 2012.

Réduction du nombre de corps de fonctionnaires

Sur les 685 corps existant dans la Fonction publique d'Etat, 298 ont été supprimés entre 2007 et 2011. 40 corps supplémentaires seront supprimés en 2012. Plusieurs corps interministériels à gestion ministérielle sont en cours de création. Le dispositif de la mutualisation des concours sera étendu en 2012.

Un changement de culture

La saignée dans les effectifs de la Fonction publique se traduit par 1°) « le passage de la culture du guichet à celui de l'écran: 80% des démarches administratives les plus attendues par les usagers sont désormais disponibles en ligne contre 30% en 2007 ». Certes, mais il n'en reste pas moins que les usagers des administrations et des services publics sont confrontés dans leurs démarches à la diminution du nombre d'agents pour traiter leurs dossiers. La puissance de l'informatique est utilisée pour accroître la charge de travail en transférant sur les agents restant en place, les tâches accomplies par les agents non remplacés. 2°) le reversement d'une partie de la masse salariale ainsi libérée sous forme de primes (2 milliards d'euros entre 2008 et 2011) afin d'instiller la culture de la performance. La performance consiste à atteindre les objectifs que la hiérarchie fixe à l'agent et au service sous forme d'indicateurs. La prime de fonctions et de résultats a été généralisée à tous les agents de la catégorie A de la filière administrative soit 173 000 agents pour 2013. La prime d'intéressement collectif a été instaurée en 2011.

Le CMPP a établi pour chaque ministère sa feuille de route pour l'année 2012.

Enseignement supérieur et recherche

La RGPP ne se réduit pas à la réduction des fonctions support. Pour le MESR, « il faut poursuivre la mise en œuvre d'un système d'ESR plus lisible et plus cohérent. Pour le CMPP « Depuis la LRU le paysage de la recherche a été rationalisé et simplifié ». Or, jamais le système d'ESR n'a été aussi peu lisible complexe et inefficace. Le gouvernement contrôle tout.

Des feuilles de route sont en cours d'élaboration pour chacune des alliances. Des accords cadres sont signés entre l'ANR et les alliances. Jamais le système de recherche n'a été autant structuré piloté dans les moindres détails par le pouvoir politique au plus haut niveau.

Le MESR a été réorganisé de façon à développer la gestion prévisionnelle des emplois et le rapprochement entre chercheurs et enseignants chercheurs.

Réorganisation territoriale

Le CMPP met en marche, de 2012 à 2020, la démarche Strater (Stratégie territoriale) (<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid56061/-strater.html>). Elle « a pour objectif de développer une vision territoriale du système de recherche et d'innovation à l'horizon 2020 » comme si le Grand Emprunt ne structurait pas l'organisation territoriale de l'ESR en concentrant la recherche sur quelques sites ultrapilotés et en créant des déserts universitaires et scientifiques.

La RGPP a pour but d'accroître le pilotage de l'enseignement supérieur et de la recherche à travers la restructuration de l'appareil administratif de l'ESR. Le Grand Emprunt avec ses Idex, Labex, Equipex, redessine la carte nationale de recherche et d'enseignement supérieur. L'appareil administratif va épouser cette recomposition géographique. Les soutiens administratifs ne seront pas les mêmes pour les laboratoires labellisés et les autres.

La recherche source de profit pour les industriels et d'autofinancement pour les organismes et les universités.

« Tous les contrats des établissements d'enseignement supérieur de la vague A présentent un volet performance accompagné d'un indicateur portant sur les revenus de la valorisation de la recherche avec des cibles pour 2015 ». Ces contrats comprennent aussi des objectifs d'optimisation des fonctions support. Des cabinets conseils peuvent aider (moyennant finances) les universités à « optimiser » ces fonctions supports.

Une étude a été lancée pour mettre au point une méthodologie opérationnelle de tarification pour les Très Grandes Infrastructures de Recherche afin qu'elles accroissent leurs ressources propres. Les laboratoires publics seront incités à travailler étroitement avec les TGIR afin de bénéficier de leurs ressources propres. Les TGIR ne sont plus des outils scientifiques mais de sources de monnaie !

Les financements de l'Etat aux organismes seront fonction de la capacité de ces derniers à atteindre les objectifs

assignés par leur tutelle. Les indicateurs permettent de suivre la progression vers les objectifs.

DGG et plateformes de gestion

25% des unités Inserm devront être en DGG et plusieurs plateformes mutualisées devront être mises en place d'ici 2015. Pour le CNRS, 50% de ces UMR devront être en DGG d'ici 2013. Les expériences de DGG et de plateforme mutualisées en cours sont très loin d'être probantes. Les universités n'ont pas les compétences et le personnel pour gérer la recherche.

Nouvelles règles de comptabilité

La comptabilité analytique sera mise en place pour réduire au maximum les dépenses poste par poste afin que la gestion soit à coût complet. Ce qui permettra en fin d'exercice budgétaire de faire facturer aux laboratoires le nombre et le type d'actes de gestion administrative effectués par la Délégation ou la plateforme de gestion. Les contrats de recherche ne doivent plus être utilisés exclusivement pour les dépenses de recherche, ils doivent aussi couvrir les frais de gestion. C'est une des préconisations de l'IGAENR, que les organismes mettent en œuvre dès cette année en augmentant progressivement les taux de prélèvements sur les contrats de recherche des laboratoires.

Des plans d'action correspondant à ces objectifs sont en cours d'adoption dans les EPST.

La vassalisation de la recherche aux entreprises et à l'Etat passe par des modifications statutaires nécessaires pour la mise en place de concours communs de chercheurs entre

EPST. Qui dit concours communs dit réduction du nombre de postes ouverts aux concours, mise à l'écart des instances scientifiques, choix des laboratoires et des thèmes de recrutements.

En conclusion

La Science est totalement absente du document. Tout est conceptualisé en termes de réduction des coûts financiers supportés par l'Etat, cette réduction devant être compensée par la capacité à se financer sur des ressources propres. Les critères mis en place sont ceux que le secteur privé met en œuvre pour maintenir son taux de profit: compression des effectifs, augmentation de la productivité apparente (le taux d'exploitation), déqualification du travail, réduction de l'activité sur les créneaux rentables, mise en compétition des différents services en comparant leurs capacités à atteindre les objectifs en fonction de la force de travail mise en œuvre. Les conséquences sont les mêmes que dans le privé: gâchis, perte de l'efficacité, système de moins en moins productif. L'Etat utilisant les mêmes méthodes que le privé se trouve dans les mêmes contradictions. La rentabilité du capital investi ne cesse de baisser. Le rapport entre la production scientifique globale (publications, brevets, applications...) et le capital mis en œuvre (moyens financiers publics et privés) est en diminution. Ce qui ne peut que pousser l'Etat à accroître sa contrainte et amplifier l'inefficacité du système.

Le seul moyen d'inverser la tendance, de redonner son efficacité au système, est l'entrée des salariés de la recherche et de l'enseignement supérieur dans la lutte.

Gilles Mercier

Rapport 2011 du Comité de Suivi de la LRU

Le comité de suivi de la LRU est constitué de personnalités triées sur le volet : 9 universitaires, 1 membre du MEDEF, 1 économiste, un dirigeant de société informatique et 4 membres désignés par le parlement.

Dans son rapport 2010, le comité de suivi tout en affirmant que la LRU allait dans le bon sens avait demandé au gouvernement de :

- « donner davantage de lisibilité à la vision et à la stratégie nationales globale pour l'ESR »

- « donner de la lisibilité à la stratégie de l'Etat et à sa vision à long terme de l'organisation universitaire du territoire »

- « veiller à la cohérence... des projets d'ensemble structurant le paysage universitaire (formation et recherche) qu'il s'agisse de la loi LRU, des PRES,

des RTRA, des CTRS ou encore des différents dispositifs des Investissements d'avenir liés au grand emprunt ».

Pour la lisibilité et la cohérence on repassera. Le système de l'ESR n'a jamais été aussi complexe et illisible.

Pour le rapport sur l'année 2011, rendu public en janvier de cette année, les auteurs estiment que la LRU est maintenant bien installée et acceptée. Ils proposent de passer à une étape supérieure en confortant la place des personnalités extérieures dans les conseils universitaires en les faisant participer à l'élection du président de l'université, d'assouplir la répartition par grands secteurs disciplinaires pour les élections des représentants des personnels au CA,

de mettre en place un sénat académique chargé de la recherche et de la formation. Ces sénats n'ont pas besoin de la loi pour être mis en place. Les modalités de choix de ses membres seraient décidées par chaque université.

Le rapport s'interroge sur le bénéfice des fusions d'universités basées sur taille. Les grosses universités pouvant connaître « des problèmes de gouvernance » (traduire de gestion politique et administrative), plus aigües que celles de taille plus réduite. Comme dans le rapport 2010, les auteurs s'inquiètent de la complexité et du manque de lisibilité du système de l'ESR qui ne peuvent que générer des difficultés de gouvernance.

Le rapport regrette que « ***l'un des objectifs affichés des réformes de mettre l'université au cœur du dispositif de recherche, soit loin d'être atteint dans la mesure où la dépense de recherche de l'Etat passe dans une large mesure par des organismes de recherche tant fondamentale qu'appliquée qui n'ont pour certains que des relations distantes avec l'enseignement supérieur. Le développement de ces organismes limite les moyens financiers et humains disponibles pour les établissements d'enseignement supérieur, alors même que tout indique que les apports de la recherche publique pour l'économie et pour la société se font très largement à travers l'enseignement supérieur.*** ». Le rapport n'évite pas le couplet sur le nécessaire rapprochement des carrières de chercheurs et d'enseignants chercheurs afin d'attirer les étudiants en faisant assurer même en L1 des enseignements aux « chercheurs de premier plan ». Il propose pour que les universités développent leurs capacités de recherche, qu'elles recrutent des chercheurs. Il regrette que les organismes de recherche n'aient pas respecté l'obligation d'enseignement pour l'attribution de la PES.

Les étudiants

Concernant les droits d'inscription, le rapport suggère d'engager un débat sans a priori. Sans prendre parti ouvertement, il suggère en se cachant derrière les opinions de certains, sans les nommer, que les droits d'inscription sont trop faibles et que leur augmentation permettrait de revaloriser les aides sociales, ce qui permettrait l'accès de l'université aux

milieux défavorisés. Ce n'est donc pas à l'Etat par des bourses, d'aider les étudiants des milieux sociaux défavorisés !

« *Une contribution importante des étudiants avancés à l'enseignement ouvrirait des possibilités de plus larges modulations de services et donc de développement de la politique scientifique* ». « *Dans le même esprit, le comité préconise de poursuivre le recours à des emplois étudiants pour le fonctionnement des bibliothèques à l'instar de ce qui est déjà pratiqué dans de nombreuses bibliothèques universitaires et étrangères et ainsi que le prévoit l'article 22 de la loi LRU* »; Pourquoi demander des postes d'enseignants chercheurs et de BiAotos, la masse des esclaves est à portée de main !

Grandes Opérations immobilières

Lancée en février 2008, l'Opération Campus a du retard compte tenu de la complexité du nouveau paysage institutionnel de l'ESR!

Concernant la dévolution du patrimoine, le comité est très prudent, compte tenu des enjeux financiers considérables et de l'absence de compétences pour y faire face.

L'allocation des moyens

Le comité ne s'attarde pas sur les difficultés budgétaires des universités. Il regrette que les modulations des dotations budgétaires aux universités aient été réduites limitant ainsi la progression de la performance (la capacité à atteindre les indicateurs.). Ce qui, pour le comité, restreint l'efficacité de l'autonomie.

Faire évoluer les modes de régulation par l'Etat

« *Qu'il s'agisse de pédagogie ou de recherche, les marges d'autonomie*

des universités françaises restent modestes en regard de leurs homologues européennes » « *Elles craignent que les marges de manœuvres qu'elles se créent en optimisant leur gestion et qu'elles voudraient utiliser pour investir dans la recherche ou la formation soient préemptées par l'Etat d'une façon ou d'une autre* ». Le comité a des difficultés à comprendre que l'autonomie est une autonomie très encadrée.

La réalité est incontournable. A la fin de leur rapport les auteurs reviennent sur « ***les difficultés auxquelles se heurtent les universités pour trouver les cadres de haut niveau connaissant bien l'enseignement supérieur et la recherche, dont elles ont besoin pour poursuivre l'appropriation des RCE*** ».

Un système centré sur les universités avec des compétences élargies se met en place sans qu'il y ait les personnels de tous niveaux nécessaires à sa mise en œuvre ! Ceci ne peut que générer dysfonctionnements, pagaille, ce d'autant qu'avec la récession les contraintes budgétaires vont s'accroître et que les financements des entreprises se feront attendre.

La LRU et les Investissements d'Avenir se révèlent être des miroirs aux alouettes. Le système mis en place en 2005 est dans une crise profonde, qui ne peut que s'accroître. Le mécontentement n'a pas fini de monter dans l'enseignement supérieur!

Gilles Mercier

Les unités de recherche de L'INSU

L'institut:

Depuis la réforme du CNRS, tous les anciens départements ont été redéfinis en instituts. L'INSU et l'IN²P³, les deux instituts historiques ont vu leur mode de fonctionnement aligné à la baisse sur les autres instituts.

L'INSU comporte différentes Directions adjointes (DA) chacune dirigée par un Directeur Adjoint Scientifique (DAS). Aux Directions adjointes non scientifiques comme la DAA (administration), la DT (Direction Technique), s'ajoutent 4 Directions Adjointes Scientifiques (DAS) (AA, TS, OA, SIC) dont le rôle dépend du domaine de recherches; et enfin une structure dite Meta-Programme (MISTRALS).

- Domaines scientifiques gérés par les DAS :
 - AA: Astronomie Astrophysique.
 - OA: Océan Atmosphère
 - TS: Terre solide (ex ST)
 - SIC: Surfaces & Interfaces Continentales.
 - MISTRALS: Mediterranean Integrated Studies at Regional & Local Scales.

L'INSU gère 99 unités dont 26 sont composantes de l'Observatoire des Sciences de l'Univers (OSU).

La grande majorité des unités gérées par l'INSU sont des UMR (62), viennent ensuite les UMS (23) constituées (sauf les Directions) d'IT. Le reste des unités étant réparti en UPR (1), FRE (2), URA (2), USR (2), UPS(4), et UMI (3) qui sont des unités mixtes internationales.

Tutelles:

- DAS "AA": Gère 26 unités pilotées par la Section 17 du CoNRS. En tant que DAS2 elle prend part à la gestion de 3 unités pilotées par les Sections 18 ou 19 du CoNRS.
- DAS "OA": Gère 28 unités pilotées par la Section 19 du CoNRS. En tant que DAS2, elle prend part à la gestion de 4 unités pilotées par les Sections 17 ou 18 du CoNRS.
- DAS "TS": Gère 25 unités pilotées par la Section 17 ou 18 du CoNRS, elle prend part en tant que DS2 à la gestion de 10 unités pilotées par les Sections 19 ou 20 du CoNRS.
- DAS "SIC": Gère 14 unités pilotées par les Sections 18, 19 ou 20 du CoNRS, en tant que DAS principale ou DAS2.

- Direction de l'INSU: Prend directement en charge la gestion de 6 unités, en OSU (ou pas encore) et pilotées par les sections 17, 18, 19 ou 20 du CoNRS.

Les unités INSU hors de France:

De par la diversité des disciplines représentées à l'INSU, la collecte des données et observations exigent une couverture globale adéquate. Plusieurs unités sont donc réparties ou ont des antennes sur tous les continents, un OSU à la Réunion, une antenne IPGP, Martinique (IPGP) des Unités Mixtes Internationales (UMI) au Chili, TKUVIK au Québec.

Définition et place des OSU:

Les OSU existaient depuis longtemps comme structures spécifiques à l'INSU, ils étaient de taille bien plus modeste (2 ou 3 labos dont toujours une UMS) que les nouveaux.

La partie enseignement était déjà prise en charge par les universités, mais pas toujours très suivie. La définition actuelle des OSU est la suivante:

Les OSU constituent des écoles internes des universités et de ce fait dépendent de la politique scientifique et de la gestion de l'université.

Variantes: L'Observatoire de Paris et l'Institut de Physique du Globe sont des OSU mais ont également le statut de Grand Etablissement (EPSCP). L'OSU "Observatoire de la Côte d'Azur" a le statut d'Etablissement Public à Caractère Administratif (EPCA).

La création/agrandissement des OSU touche à sa fin, la future création d'OSU NORD a été validée par le CSINSU en janvier 2012, il existe un projet "OSU Normandie" qui ne verra peut-être pas le jour.

La gestion des OSUs revient en principe aux universités (DGG) avec des conséquences non négligeables sur la politique scientifique, les moyens, le mode de financement. Cependant les grosses unités hébergées (UMR principalement) gardent en principe leur service de gestion propre. La gestion des postes d'enseignant-chercheurs revient au Président de l'université.

Les OSU, spécificité INSU, bien qu'ils existaient depuis longtemps, ont été récemment agrandis en regroupant des laboratoires de toutes ou presque les disciplines de l'INSU, avec aussi une cohabitation avec des laboratoires de l'INEE.

Ce sont des structures administratives dont les dimensions, de par la répartition des composantes peuvent atteindre

100km de côté. La principale raison de la création des OSUs élargis était de faire face aux conséquences de la loi LRU (autonomie des universités) et surtout des effets de la DGG (délégation globale de gestion). La création d'unités (UMR) de taille conséquente par regroupement des petites devait permettre de garder une main sur la gestion.

Le bouleversement inévitable des fonctions "support" mais aussi "soutien" consécutif à l'application de la loi LRU et la DGG étaient pressentis par la Direction précédente de l'INSU comme devant inévitablement affecter surtout les très petites unités UMR hébergées et la Direction de l'INSU n'y tenait pas. Au vu des nouvelles règles annoncées par les tutelles, si 50% des UMR doivent dans un avenir proche être gérées par les universités, l'argument ne tient plus mais les inconvénients demeurent.

La création de plateformes mutualisées, politique si chère aux responsables de l'administration universitaire, avec à la clef des mouvements géographiques affectant en particulier les personnels IT avait déjà été perçue comme un fort risque. En effet l'université a toujours eu un regard critique sur la structure des UMR de petite taille (avec quelques administratifs dédiés, quelques informaticiens dédiés, etc...). Quels que soient les sites où la LRU est mise en place, les petites unités CNRS se voient systématiquement remodelées au bon vouloir des directions universitaires.

Les OSUs grand format devaient donc permettre à l'INSU de "garder" la main au moins sur ses personnels IT, moins évident pour les chercheurs, bien que l'argument toujours avancé étant qu'ils (les OSU) représentaient une forme d'application de l'interdisciplinarité. (Thème récurrent chez les tutelles). En réalité, les OSU n'éviteraient pas le problème, lorsqu'un poste de chercheur sera libéré au sein d'un OSU, le poste ne sera plus remis à l'INSU, mais mis à la disposition de l'université et c'est le président qui choisira.

Au sujet des IT qu'ils soient sous statut MESR ou CNRS, on peut craindre le même problème !

La mise en place d'OSU de grande taille, regroupant donc, plusieurs disciplines de l'INSU, ne fera que retarder l'absorption des unités CNRS.

Le regroupement de labos en OSU est principalement un prétexte pour faire des "économies d'échelles". Pour preuve le regroupement de petits laboratoires vers d'autres laboratoires plus importants, si dans le meilleur des cas n'induit pas de mouvements géographiques importants, dans d'autres (Strasbourg) il est prévu de déplacer les structures administratives, et/ou informatiques générales à plusieurs km avec les inévitables problèmes logistiques pour les personnels. La création de ces "plateformes" administratives, informatiques etc... fait craindre une augmentation de la charge de travail des personnels puisque mutualisés, ils devront gérer un grand nombre de services sans avoir de contact avec les personnels. On voit aussi apparaître des conflits de compétences (cf. création de l'OSU IPAG à Grenoble), tout a fait prévisibles vu que chaque composante

initiale avait ses personnels à compétences égales et que la "superposition" ne se passe pas forcément bien pour des raisons humaines bien compréhensibles.

Les nombreux laboratoires INSU ne faisant pas partie d'un OSU ne sont pas en reste, la RGPP reste une menace, pour les personnels affectés sur plateformes.

La cohabitation des statuts:

Au sein de l'INSU, il existe plusieurs statuts de chercheurs. En effet selon les disciplines, ils peuvent appartenir au CNRS, au CNAP (corps national des astrophysiciens et physiciens), ou à un statut spécifique (Obs. de Paris, etc.).

Le corps national du CNAP comprend des chercheurs ayant à satisfaire des tâches dites "de service" ou d'enseignement.

La masse salariale des personnels CNAP est à la charge des universités qui réclament que ces personnels soient remis au "pot" des Enseignants Chercheurs universitaires (avec beaucoup plus de contraintes d'enseignement mais aussi de recherche et du mouvement). Ce problème a conduit l'an dernier à la quasi-disparition du corps CNAP, qui finalement a été reconduit pour un an sous réserve d'un audit sur le temps consacré à l'enseignement.

Les chercheurs CNRS n'ont pas encore ce problème de dépendance mais la vigilance est de mise.

Du point de vue IT, la différence de traitement des promotions entre les personnels universitaires (MESR) et CNRS est un problème récurrent, exprimé au cours des entretiens, par les personnels lors des visites des labos à statut mixte. La majorité des personnels CNRS sont toujours, en profil de carrière, mieux (ou moins mal) servis. Cela tient essentiellement à la méthode universitaire de management des personnels ITARF et autres IATOS. Il ne faudrait pas que la LRU aille jusqu'à empiéter sur les prérogatives des instances CNRS (CAP) et des Délégués Régionaux.

Conclusion

L'INSU traverse actuellement une période extrêmement difficile en terme de financement, certaines UMR ont vu leur soutien de base diminuer de 90% pour 2012, autant dire que la situation n'est pas gérable. Le débat autour des TGIR et TGE engagé par la présidence du CNRS (sur l'impulsion du ministère) laisse penser que certains sites pourraient être fermés plus tôt que prévu avec évidemment les conséquences directes sur la qualité de la recherche, et les personnels IT.

Il y a déjà quelque temps, un Directeur général du CNRS (B. Larroutou) avait écrit qu'il était souhaitable de réduire le nombre d'unités au CNRS (de 1400 à 700), principalement en réduisant le nombre d'UMR, nous en prenons le chemin

Christian GUILLAUME

Débat « Santé au Travail » Mercredi 7 décembre 2011

Introduction de Jean Kister, Secrétaire Général Adjoint du SNTRS CGT :

Le Bureau National a souhaité traiter ces questions dans le cadre du congrès au regard de deux points :

- La santé au travail est une porte d'entrée importante pour les salariés. Les politiques mises en œuvre ces dernières années dans la recherche et l'enseignement supérieur (compétition aux appels d'offres entre laboratoires, aux primes entre les personnels, course à « l'excellence », pressions diverses, ...) ont des conséquences sur les conditions de travail, les relations entre les agents, le ressenti au travail etc.

- Dans le cadre du dialogue social qui doit suivre les élections professionnelles dans la Fonction Publique, de nouvelles structures CHSCT vont se mettre en place, d'où une nécessité pour nos militants de connaître les évolutions de la réglementation.

Le SNTRS CGT remercie Françoise LIGNIER, responsable du groupe « Santé Travail » de la FERC CGT, d'avoir accepté notre invitation pour introduire ce débat.

Introduction de Françoise LIGNIER, responsable du groupe « Santé Travail » de la FERC CGT, sur les enjeux de la santé au travail et la mise en place des CHSCT au 1^{ER} janvier 2012 dans la Fonction Publique d'Etat.

Quelques points d'accroche pour préparer au débat :

Nous sortons d'élections professionnelles dans la fonction publique qui ont posé la question de la représentativité des organisations syndicales et donc, par contre coup, celle du sens et de la nature de cette représentativité, et notamment celle du

sens et du rôle des élus, représentants et mandatés.

Elles se sont tenues dans un contexte où la pression de l'économie financiarisée sur le travail et sur l'emploi ne cesse de croître, au détriment des logiques sociales et industrielles. Nos établissements, comme les salariés, sont mis en concurrence, l'emploi est géré comme une variable d'ajustement, soumis à la réduction de son coût, de sa masse, de son volume. Nos missions et les effectifs sont de plus en plus définis à court terme, en interactivité avec des choix immédiats de gestion. La protection sociale et nos garanties collectives sont en constante ligne de mire. C'est l'austérité totale pour les travailleurs, à tous points de vue. Dans votre document de congrès, vous faites allusion à une culture de l'individualisme. La question ne se pose peut-être pas en ces termes, il n'existe pas forcément de culture de l'individualisme comme d'ailleurs une culture qui serait collective. Ce qui a changé :

- c'est que les collectifs de travail ont été explosés, et ce sont ces collectifs qui donnaient des repères et protégeaient.

- que les outils d'évaluation du travail sont devenus des outils pour mesurer l'employabilité et mettre le personnel sous surveillance, pour noter, coter la structure de travail (donc c'est le travail qui doit être évalué et pas ceux qui l'exercent).

- que nous exerçons de moins en moins nos métiers mais courons de plus en plus à satisfaire à la prescription et c'est aussi ce qui génère un management brutal, punissant.

Enfin, dernier point, toute la Fonction Publique d'Etat passera de CHS en CHS « CT » au 1^{er} janvier 2012.

Le lien, la logique entre ces points n'est pas évidente. Alors 3 questions pour éclairer.

Quelle chance avons-nous d'inverser la tendance, de vivre mieux, d'avoir un bon statut, un bon salaire, les moyens de nos missions, si nos conditions de travail sont pourries ? Comment pouvons-nous mettre en mouvement les salariés, qui sont plus que mécontents, voire en colère, mais pas dans la rue ou en grève ? Comment peuvent-ils faire entendre leurs voix si ce que nous portons, en termes d'analyse et de propositions, de façon juste et légitime, n'est pas en prise directe avec ce qu'ils vivent concrètement et au quotidien au travail ?

La question de l'exercice du travail est donc centrale, c'est ce que nous désignons par conditions de travail et c'est ce que démontrent toutes les enquêtes.

Il nous faut donc travailler sur et avec les outils dont nous disposons et ils sont au nombre de 2, complémentaires, indissociables.

- la réglementation. Son poids réside dans sa nature. C'est une directive, donc non dérogatoire, plus forte qu'une loi. Elle oblige tout employeur à une obligation de moyens et de résultats pour la protection de la santé physique, mentale et sociale de tout travailleur, et non pas salarié, en adaptant le travail à l'homme.

- Les CHSCT. C'est l'outil le plus politique et le plus opérationnel de toutes les institutions représentatives du salariat, simplement du fait que c'est le seul à pouvoir remettre en cause la chasse gardée de l'employeur, son pouvoir exorbitant qui consiste à choisir comment il va utiliser les capacités de l'humain à travailler. C'est à partir de la valorisation/ou dévalorisation que se fondent la nature de l'emploi, son statut, son salaire.

C'est une **instance réglementaire qui relève du droit syndical**, donne des droits individuels (alerte, retrait, suivi professionnel et post professionnel..) et des droits collectifs. C'est lui qui a droit de regard et d'action sur les conditions de travail, sur toutes les atteintes possibles, physiques et mentales au travail. C'est lui qui doit être associé à la réflexion, donner l'alerte, avoir recours à un expert, avoir droit d'accès aux situations de travail, avoir du temps pour les missions ... Et pour lui, encore une fois, **le risque « acceptable » n'existe pas.**

Chaque fois que le CHSCT rend visible tous les risques d'atteinte à la santé, il place l'employeur face à sa responsabilité civile et pénale, celui-ci ne pouvant pas dire qu'il ne savait pas... Il relève donc d'un **contre-pouvoir** très important puisque l'obligation de sécurité est supérieure au pouvoir de direction.

Il est, en permanence, face à des enjeux de santé individuelle car les atteintes à la santé physique et mentale doivent être évitées, de santé publique : les risques ne s'arrêtent pas à la porte de l'établissement et concerne toute la « population » (ex: amiante, AZF...) et enfin de société : qui paie tous les dégâts de la santé au travail ? Le salariat représente plus de 22 millions de personnes. Cela signifie que lorsque les salariés sont malades au travail, la société est malade. **La santé au travail est ainsi un élément structurant de la santé publique.**

Etre en phase avec tous ces enjeux suppose que le **CHSCT s'intéresse au travail réel et pas seulement au travail prévu**, qu'il fasse le lien entre le travail et la santé, qu'il rende visible et socialise toutes les atteintes à la santé. C'est en socialisant et visibilisant les atteintes, en adéquation avec le droit, qu'aujourd'hui, dans certains secteurs de la CGT, des camarades arrivent à faire stopper des plans de licenciements, des projets d'évaluation, de fusion etc.

Dans ce cadre, le **rôle que l'organisation entend donner à ses représentants dans les CHSCT** est lourd de conséquences.

- **soit ils sont seuls** et donc peu efficaces et cantonner à surfer uniquement sur de l'immédiat, voire à être **enfermé dans de la cogestion**, avec l'employeur et souvent les autres organisations syndicales ne s'en privent pas.

- **Soit le CHSCT est au centre de l'activité syndicale**, en termes d'activités et alors nous mettons nos syndicats en capacité de sortir le nez du guidon afin d'anticiper et surtout d'être en mesure de remettre en cause, sur le fond, ce qui se met en place dans nos professions.

Mais nos employeurs ne sont ni fous, ni inconscients. C'est pourquoi nous serons loin d'avoir tous les droits du CHSCT, façon secteur privé.

C'est pourquoi aussi, ils sont à l'origine de campagnes fortes sur la qualité de vie au travail quand ce qui nous occupe porte sur la **qualité du travail dans la vie**, qu'ils nous fourrent du spécialiste, de l'expert un peu partout.

Notre position, au sein de la fédération, comme dans toute la maison CGT, c'est que **les spécialistes et experts, ce sont les travailleurs eux-mêmes**. Parce que ce sont eux qui exercent le travail au quotidien, parce que ce sont eux qui en connaissent tous les risques, pas seulement physiques et psychosociaux mais aussi en termes d'insécurité professionnelle. Le groupe travail santé de la fédération ne réunit donc pas des spécialistes mais des militants du travail.

Quelques remarques sur le futur **décret 2011 774 du 28 juin 2011, qui remplace le décret 82 463 du 28 mai 1982.**

- sur le périmètre géographique, nous gardons, en gros, l'existant, nous sommes loin de la base de création d'un CHSCT à partir de 50 salariés, ce qui est déjà, en soit, fortement insuffisant. Les créations seront faites après consultation des organisations syndicales, autant dire que la loi fixe ce qui était et renvoie, en quelque sorte, à des « accords de branche ».

- Les missions restent à l'identique puisque nous étions déjà calés sur le code du travail mais avec

2 pics à retenir : **l'expertise sera soumise au bon vouloir de l'employeur et non au vote du CHSCT**, il n'y a aucune délégation horaire de prévue pour satisfaire aux missions. **Avoir des moyens passera donc par le rapport de force**. Nous gagnons un **secrétaire du CHSCT** mais le décret le cantonne à un rôle administratif quand il nous faudra lui gagner un rôle plus politique d'animation du fonctionnement du comité, de suivi de ses décisions.

- Sur les réunions ordinaires, il a fallu arracher 3 annuelles et les suppléants se voient privé du droit de parole. Un **règlement intérieur type** a été créé, discuté en CCHS fonction publique.

- Enfin et surtout, **nous ne relevons toujours pas du délit d'entrave** quand c'est le pain quotidien de nos employeurs, nous ne disposons pas d'une autorité administrative compétente et indépendante, garante du respect de la réglementation et de la mise en œuvre de la prévention, comme l'inspection du travail.

- **La médecine du travail reste indigente**, il y aura bien quelques embauches par ci par là mais la philosophie reste au masquage des carences en permettant des conventions avec des services de SST déjà surbookés. Les ACMO et IHS vont avoir un parcours plus professionnalisant, ce qui rejoint la **volonté du Medef de faire des élus du CHSCT, des « professionnels »**, l'objectif étant d'abattre la faute inexcusable. C'est tout le sens des lettres de cadrage.

- Donc, globalement, peu d'avancées concrètes. Le devenir des CHSCT passera plus sûrement par la pression sociale que nous serons capable de mettre plutôt que par des avancées réglementaires.

Voilà, j'en termine là pour laisser place au débat en rappelant 3 points.

Nous appuyer sur les exigences des travailleurs et leur reconnaissance, fonde, de fait, **une démarche revendicative enracinée dans le réel**. C'est de cela qu'est née et s'est

construit la CGT. C'est là son seul devenir.

Toute cette réglementation relative à la santé au travail constitue un véritable arsenal, un contre pouvoir puissant pour mettre les politiques développées en difficulté. Il s'agit d'en faire une véritable stratégie syndicale, qui permette aussi de **replacer le CHSCT au cœur de l'activité syndicale**. L'ensemble participe aussi à créer les conditions pour construire des revendications, communes, résister, penser CGT (ex : agir ensemble entre SNTRS et FercSup).

Enfin, ne perdons jamais de vue qu'un travail qui exerce un impact positif sur les personnels est indissociable d'un travail où ceux-ci conquièrent, pas à pas, un contrôle majeur sur l'organisation et le contenu de leur activité. Donc, il s'agit peut-être de réfléchir à **comment travailler mieux plutôt que travailler moins, et tous, évidemment**.

Débat : 28 camarades ont participé

Résumés de certaines interventions de la salle :

Jean Kister, Secrétaire Général Adjoint du SNTRS CGT

Pour compléter l'exposé de Françoise et pour démarrer le débat, je voudrais donner quelques anecdotes que j'ai pu vivre à l'INSERM montrant bien que ce sujet est souvent difficile dans notre milieu. Ainsi, il est arrivé que le syndicat intervienne lors de travaux de désamiantage dans des labos INSERM situés à l'Hôpital Necker : il y avait sans arrêt des alarmes dues à des « fuites » lors de ces travaux qui se déroulaient *in situ* c'est-à-dire sans évacuation des lieux. Il a fallu que nous alertions l'inspection du travail, non pas pour les personnels de l'INSERM ou de l'Université car il n'était pas compétent, mais pour les travailleurs de la société de désamiantage. La décision a été prise de faire évacuer en urgence les laboratoires ! Or la réaction de nombreux chercheurs et personnels INSERM a été de **protester au nom de la « science »** ! Pour eux, les obliger à déménager, même pour quelques mois, même s'il y a un risque de

contamination aux poussières d'amiante, cela voulait dire que l'on allait « **retarder le travail scientifique** » ! A méditer ! Autre exemple, c'est le fait, qu'avec la montée en flèche de la précarité ces dernières années, il n'est pas rare de voir dans nos laboratoires **des CDD, des doctorants se trouver seuls à travailler la nuit, le week-end**, alors que cela devrait être totalement interdit ! Là encore, j'ai entendu le discours de la part de certains responsables de labos que l'avancée de la science justifiait cette situation, qu'il fallait qu'ils rendent des rapports ou des publications pour telle date, ... ! Il me semble important de rappeler que **pour faire de la recherche, il est important de ne pas mettre en danger ceux qui la font** ! Mais ce n'est pas tout !

Une autre anecdote montre aussi que ce **que l'on fait dans nos labos peut avoir des conséquences pour l'environnement** : il y avait un labo où les hottes étaient mal entretenues d'où des « fuites » de fumées de produits potentiellement dangereux pour la santé qui sortaient d'un conduit ... donnant sur les fenêtres d'un service de hôpital juste au dessus où se trouvaient des patients !

Fabienne Huber (Strasbourg) : Des tonnes de roches radioactives sur un site CNRS à Strasbourg !

Le Centre de Géochimie de la Surface, CGS UMR7517 (devenu le 01/01/2009, le Laboratoire d'Hydrologie et de Géochimie de Strasbourg, LHYGES) détenait depuis plusieurs décennies 4 Tonnes d'échantillons de roches uranifères provenant principalement des réacteurs naturels d'Oklo (Gabon). Ceux-ci ont fait l'objet de recherches scientifiques internationales, soutenues en France par la COGEMA (Compagnie générale des matières nucléaires, jusqu'au 1er mars 2006, devenue AREVA NC), propriétaire des gisements, le CEA (Commissariat à l'Energie Atomique) et le CNRS. De très nombreux échantillons de roches, supports des études, ont ainsi été collectés depuis 1972, par l'intermédiaire d'un chercheur CNRS. Ces roches ont donc été utilisées et

stockées pendant près de 40 ans dans le bâtiment.

A partir de 2007, le CGS a entrepris de se séparer de ces collections, notamment en proposant à AREVA NC la partie reconnue comme banque de données d'intérêt géologique. Suite à une visite d'AREVA NC en août 2007, il a été convenu que 1,5 tonnes pourraient être récupérées par cette société pour un stockage dans une carothèque de leur site de Bessines (79), sous réserve d'un conditionnement des échantillons en caisses plastiques hermétiquement fermées réalisé par le CGS. Ayant eu un doute sur le respect de la réglementation, j'avais sollicité l'avis du groupe RAMSES de l'IPHC de Strasbourg (ancien service de radioprotection de la Délégation Alsace du CNRS), qui m'avait rassurée sur ce mode de conditionnement de nos matériaux radioactifs.

Ce conditionnement a été réalisé en 2008 par du personnel de l'unité et concernait :

- les échantillons d'intérêt scientifique : 45 caisses en plastique de 60 l représentant 1,95 tonnes.
- les déchets résultant de leur tri : 42 caisses en plastique de 60 l de déchets représentant 1,2 tonnes (qu'AREVA NC proposait initialement de mettre en remblais sur leur site de Bessines).

Suite à une inspection le 17 juin 2009 de l'établissement de Bessines AREVA par la DRIRE, cette dernière a adressé un procès verbal de délit pour exploitation d'une installation classée sans l'autorisation requise concernant leur carothèque, transmis au Procureur de la République de la Haute Vienne et a demandé au Préfet de prendre un arrêté de mise en demeure, afin de régulariser cette situation. Cela a eu pour conséquence un 1er refus d'AREVA NC de récupérer nos 3,2 Tonnes de matériaux radioactifs comme convenu en 2007. Après discussion, AREVA NC a finalement accepté de prendre en charge les 1,2 Tonnes d'échantillons de roches radioactives d'intérêt scientifique, mais ils nous ont exigé un reconditionnement dans des emballages réglementaires. Je leur avais proposé de nous affréter un camion avec un surconteneur IP2 répondant aussi à la réglementation et

dans lequel nous aurions pu charger les 45 caisses de roches, mais cette option a été refusée par AREVA NC. Pour la prise en charge des déchets radioactifs, je me suis adressée à l'ANDRA.

Les deux filières d'élimination (ANDRA et AREVA NC et leur sous traitant transporteur) ont imposé au LHYGES de reconditionner les 4 tonnes de roches radioactives en fûts IP2 afin de satisfaire aux règles en vigueur de transport de matières dangereuses : ce reconditionnement a eu lieu entre novembre 2009 et mars 2010 par du personnel CNRS du LHYGES.

En parallèle des contrôles de contamination réalisés à partir de janvier 2010, j'ai (comme personne compétente en radioprotection de l'unité) retrouvé plus de 800 kg d'échantillons de roches radioactives, stockés dans différents endroits de l'institut. Ces 800 kg ont été intégrés dans les fûts destinés à l'ANDRA.

- Les 2 tonnes d'échantillons de roches uranifères ont été expédiées le 23 mars 2010 à l'établissement de Bessines – AREVA NC
- Les 2 tonnes de déchets de roches ont été collectées le 30 juin 2010 par l'ANDRA.

Deux réunions d'état des lieux de la situation sont organisées le 19/11/2009 (LHYGES, RaMsEs et le service de prévention du CNRS) et le 08/02/2010 (LHYGES, services de prévention de l'UdS et du CNRS). Celles-ci débouchent notamment sur le financement des opérations d'élimination et les processus réglementaires associés à l'opération.

Le 8 novembre 2010, un Danger Grave et Imminent sans utilisation du droit de retrait a été signalé dans le registre prévu à cet effet. La description du danger concerne un risque radiologique potentiel par inhalation de poussières radioactives (émission de rayonnements α , β et γ) pour les personnes amenées à fréquenter quotidiennement les zones potentiellement contaminées.

En printemps 2011, suite à des repérages amiante avant travaux, il s'est avéré que nos locaux présentaient une double contamination par des poussières radioactives et par des poussières d'amiante (provenant

d'ancien stockage de roches amiantifères).

Les travaux de dépollution de nos locaux ont débuté en juillet 2011 et devraient finir en mars 2012. Ces travaux se font dans le cadre d'un marché public « Contrôles radiologiques, désamiantage et assainissement des locaux de l'école et observatoire des Sciences de la terre, 1 rue Blessig STRASBOURG », financé par l'Université de Strasbourg.

Un comité de suivi des personnels potentiellement exposés aux roches uranifères a été mis en place grâce à des représentants CGT du CHS de l'Université de Strasbourg. A suivre ...

Danièle Steer (INRIA) : problème des formations

Les formations des membres de CHS à l'INRIA sont organisées par la Direction. Lorsque les agents ont eu cette formation, auxquelles ils participent, il sera difficile pour eux de prendre du temps en plus pour les formations faites par le syndicat, compte tenu de contraintes sur le travail.

Je suis étonnée par l'intervention de la camarade de Strasbourg. Quel rôle jouent les Ingénieurs Sécurité de l'Education Nationale qui, pourtant, ont été des syndicalistes sauf erreur ?

A l'INRIA, on a été récemment confronté à 2 cas d'harcèlement pour lesquels ont été déclenchées des commissions d'enquête :

- entre un agent contre sa responsable (plus bas niveau du service) : menace de sanction de 1ère catégorie pour la responsable (pour finir n'a pas eu lieu) ;
- entre un agent contre un responsable de l'administration : soutien des autres agents du service qui ont alerté l'Ingénieur Hygiène et Sécurité, la DRH, sans qu'il se passe quoi que ce soit. L'agent a demandé protection au PDG, en mettant les syndicats dans la boucle. Résultat : ce responsable a été blanchi par la commission d'enquête administrative mais il a trouvé un nouveau poste hors INRIA. L'agent, en fin de détachement et n'étant pas renouvelé, a retrouvé un poste dans une université.

Frédéric Boller (CNRS, ENS Paris) :

La notion de reconnaissance professionnelle est très importante pour

tous les agents. Parfois, cette seule non reconnaissance débouche sur un début de sentiment de souffrance. C'est un point à ne pas négliger.

Il existe au CNRS un groupe de travail sur les **Risques PsychoSociaux (RPS)** auquel participent les syndicats. Nous espérons transformer ce groupe en Commission Nationale. L'autre problème concerne le harcèlement et les harceleurs. Bien souvent, ces derniers restent dans leurs labos et ce sont les personnels harcelés qui doivent partir. Il faut absolument inverser cette tendance.

Il y a des labos non spécifiques qui sont ouverts 24H sur 24, 7 jours sur 7, par exemple en SHS. Ce genre de « nouveauté » questionne surtout quand l'utilité de cette situation n'est pas prouvée et peut avoir des incidences sur les personnels des fonctions support.

Le CNRS (la DRH) veut confier aux ACOMO la responsabilité locale de la détection des cas de souffrance et/ou de harcèlement. Le SNTRS s'est opposé à cette demande lors d'une réunion du groupe de travail RPS.

Bertrand Morache (INSERM) :

Le CNRS a créé un groupe de travail sur les RPS, l'INSERM vient juste de le faire aussi. Certaines propositions du plan d'actions RPS du CNRS ont été reprises par l'INSERM. Plusieurs pistes de travail ont été explorées, la plus intéressante étant l'intervention d'un **médiateur**. Cela pose d'ailleurs un problème et fait toujours l'objet d'après discussions. En effet, ce médiateur doit-il dépendre directement des instances hiérarchiques de l'INSERM ou, au contraire, doit-il être un intervenant extérieur ? C'est en soit une vraie question, ayant connaissance des difficultés qu'éprouvaient les médecins de préventions à l'INSERM, trop dépendants des Ressources Humaines du fait de leur statut de CDD.

Ont été aussi citées dans les causes pouvant entraîner des RPS les notations de l'AERES impactant fortement certains chercheurs, de même que la présence de « couples dirigeants ». Je fus favorablement surpris de cette prise en compte par

notre administration de l'éventualité de tels risques. Beaucoup d'autres mesures furent aussi évoquées, mais pour l'instant notre groupe de travail RPS INSERM en reste encore au stade de la réflexion.

Gérard Macchi (IFSTTAR) :

Un agent a dans ses interventions de support eu connaissance de **situations de travail « non enregistrées »** par le service du personnel. On lui demande une assistance professionnelle (pour des stagiaires en fin de contrat, des thésards avant signature, des chercheurs étrangers invités ayant une collaboration bénévole en France, ...) Que peut-il faire ?

- informer qu'on n'est plus dans le cadre de ses missions
- demander un ordre écrit d'assistance-intervention pour se couvrir si la demande persiste
- dialoguer / argumenter avec les personnels concernés pour leur signaler :
 - o les risques qu'ils encourent,
 - o la remise en cause du statut FP, voire du droit du travail.

Aussi il est difficile d'intervenir dans un tel contexte.

Accident du travail : il faut un témoignage !

Un collègue a eu l'an dernier un accident sur son trajet domicile-travail, mais comme il était seul en cause, il n'a pas eu de témoin, (et encore moins pensé, de toute manière à faire établir un témoignage) et il n'a pu être intégralement remboursé des frais occasionnés.

Hélène Carteron (INSERM) :

Je suis très contente de cette soirée qui replace **le travail au cœur de l'action syndicale**.

La question des conditions de travail est à l'intersection des questions de la précarité et de carrière. C'est donc un point clef de l'action syndicale.

Le syndicat doit donc mettre toutes ses forces :

- **A choisir des camarades très armés syndicalement pour siéger en CHSCT.** En effet, on a tendance souvent à privilégier la technicité ou

à minimiser la fonction. **La représentation en CHSCT est politique.**

- **A faire un très gros effort de formation** en vue d'avoir des **militants en santé au travail** dans le cadre des nouveaux CHSCT dans la fonction publique., notamment formés juridiquement sur la responsabilité de l'employeur, l'obligation de sécurité, ...
- **A construire dans le syndicat des réseaux de compétence** et d'accès aux recours externes indispensables (ANACT, ARACT, sur le plan technique).

Le syndicat doit **communiquer beaucoup plus sur les questions de santé au travail** pour modifier la culture de déni vis-à-vis des risques qui existent dans une grande partie des travailleurs de la Recherche. Il doit aussi s'adresser aux autres syndicats très indigents sur cette question, du moins dans la recherche.

Le syndicat doit militer pour introduire la possibilité du recours à l'expertise des CHSCT dans nos organismes comme pour toute la Fonction Publique.

Éléments de réponse de Françoise LIGNIER.

Les situations, dans nos secteurs sont souvent hallucinantes, c'est la fiction qui dépasse la réalité. Nos employeurs se permettent tout car ils sont assurés de l'impunité. Nous avons donc un défaut, un manque de pression sociale et ce, depuis les années 70, sur ces questions. Il nous faut combler ce retard.

Sur le problème à **Strasbourg**, soit l'élu est seul et il ne pourra pas régler la situation, soit le syndicat intervient et se cale sur une stratégie à mener à son terme. En ce qui concerne les personnels, il doit y avoir une vraie pression sociale pour assurer un suivi professionnel et post professionnel renforcé pour tous ceux qui ont été en contact avec des matières radioactives.

Il faut travailler comme si, à chaque fois, nous devions aller en pénal. Quand on **articule le droit avec la pression**, les employeurs reculent et nous n'avons pas à aller en justice. Nous fermons toutes les portes, il n'y a

pas d'échappatoire pour eux. **Il faut sortir de l'oral, acter tous les faits par écrit**, prouver qu'ils savaient et qu'ils n'ont pas fait. Faire ce travail nous amène à pouvoir prouver très concrètement la mise en danger de la vie d'autrui, en appui sur les obligations de moyens et de résultats pour la préservation de la santé. Peu d'employeurs prennent ce risque. Et **la mise en danger de la vie d'autrui ne se négocie pas**. Ensuite, il faut **sortir le problème de son bocal**, tant qu'il reste connu du seul établissement, ça ne choque pas grand monde. Mais si on le place **publiquement**, par une conférence de presse, si on alerte le préfet qui est garant de la santé publique et qu'on engage ainsi aussi sa responsabilité, alors la donne change. **Les PV de CHSCT sont d'un poids central**. D'abord parce qu'ils constituent la mémoire de l'activité, prouvent la faute de l'employeur. Ensuite, parce qu'ils protègent les élus car en cas de problème grave, ceux-ci peuvent aussi être poursuivis dans le cadre d'une procédure pour avoir failli à leurs missions.

Sur **la pression au travail, le surtravail**, nous devons réélaborer de la pensée, prendre le temps de la réflexion. Comment redéfinit-on, par exemple, le temps de travail et que met-on dedans ? Comment repensons-nous ce que doivent être nos salaires ? La FERC a lancé une campagne sur le bien-être au travail, à la suite de suicides. Comment mettre en débat ces questions avec nos collègues ? Comment discute-t-on de ce qui empêche de faire du bon travail aujourd'hui, de ce qu'il faudrait pour faire du bon travail ? Nous devons garder un fil conducteur : il n'y a pas de société humaine sans travail et le Medef a pensé une société sans emploi. **Ne confondons pas travail et emploi**. Le travail, c'est notre sphère, c'est la porte d'entrée pour reconquérir du terrain.

Le délit d'entrave relève du droit du CHSCT et d'un article du code du travail qui précise que chaque fois que l'employeur empêche le fonctionnement ou les missions du CHSCT, les élus peuvent saisir un juge pour délit

d'entrave. Le fait de ne pas l'avoir dans la FPE est un handicap certain. Cela dit, la justice est saturée de saisines sur le droit d'entrave dans le privé et, de plus en plus, les syndicats vont eux aussi sur la mise en danger de la vie d'autrui.

Chaque fois que l'on redit, **remet du droit dans nos lieux de travail**, on permet aux personnels de retrouver des marges de manœuvre, de pouvoir réagir sans se mettre en danger. Evidemment, les risques sont banalisés et c'est valable pour toutes les professions : banalisation, schéma de virilité... la question est, où place-t-on le curseur ? Qu'est-ce qu'on accepte ou pas ? C'est une réflexion qui doit être menée dans le syndicat. Nous avons tous des secrétaires administratifs, le risque n'est pas visible mais on ne passe pas 8h sur un écran sans qu'il y ait des conséquences. Leurs douleurs ne se manifesteront que la nuit et ces salariés ne feront pas le lien avec le travail. C'est le travail du CHSCT qui doit non seulement faire le lien mais aussi faire appliquer la réglementation.

Attention, les **ACMO, c'est de la seule sphère de l'employeur. La nôtre, c'est celle du CHSCT**. Le secteur privé vient d'introduire également la mission d'ACMO et il faut être vigilant quant à leur objectif de mettre des structures et des missions, bien que non réglementaires, en concurrence avec le CHSCT.

Les **médecins comme les inspecteurs du travail** sont seuls, parfois assassinés, souvent harcelés et nous en syndiquons. Aucun ne mouillera sa chemise et sa carrière s'il sent que le syndicat est trop fragile ou trop mou pour monter au créneau. Il y a aussi ceux qui ont fait un choix de classe. Lorsque le médecin de prévention ou de travail, ne satisfait pas à ses missions, on lui envoie un 1^{er} courrier, s'il ne répond pas un 2^{ème} en recommandé. S'il est toujours en silence et en déni de ses missions, on peut alors **saisir le conseil de l'ordre des médecins**. Ce n'est pas parce qu'ils sont en indépendance avec l'employeur qu'ils ne doivent rendre aucun compte.

Il ne faut **pas confondre harcèlement et organisation pathogène du travail**. Le harcèlement est un délit qui relève du pénal et la FERC traite de très nombreux dossiers, n'en a jamais perdu un seul. Nous avons une longue pratique sur cette question et avons écrit toutes les démarches à suivre. Pour qu'il y ait **harcèlement, il faut qu'il y ait répétitivité des faits et volonté de nuire** générant une dégradation des conditions de santé, de travail, de déroulement de carrière.

Il n'y a pas de pervers chez les harceleurs et même quand il y en a (moins de 1%) il faut interroger l'organisation du travail qui permet que la perversité se manifeste.

Faire une **enquête sur le ressenti au travail** est un processus long, d'autant qu'il faut penser au dépouillement, à l'exploitation des résultats. Nous mettons régulièrement en débat le **diagnostic syndical qui porte sur 4 critères** :

- 1) Est-ce que **mon travail respecte mon intégrité physique, sociale et mentale** ?
- 2) Est-ce que **mon travail a du sens** ?
- 3) Est-ce que j'ai **la reconnaissance de mes pairs, de ma hiérarchie, des usagers** ?
- 4) Est-ce que j'ai **des marges de manœuvre suffisantes** pour négocier les conditions de mon travail ?

La FERC a créé son **observatoire fédéral des conditions de travail/OFCT**. Ceux-ci pullulent mais nous n'allons pas nous contenter d'observer. C'est un outil pour avoir des **lanceurs d'alerte** à l'interne et surtout pouvoir agir rapidement et efficacement. Les lanceurs d'alerte sont souvent mis à mal, ce qui a été le cas dans la recherche notamment, mais ils sont souvent seuls aussi, c'est le point de fragilité. Nous avons eu des expressions fortes sur cette question il y a une dizaine d'années. L'Europe cherche à légiférer pour les protéger et c'est une avancée.

Les Risques PsychoSociaux –RPS- ne sont pas nouveaux, ils se sont

massifiés. Mais il y a, les concernant, une vraie offensive des **employeurs qui les déconnectent des causes, de l'organisation du travail**. Ne reste que la mise en cause de l'individu, l'ouverture à la chasse aux malades, aux fragiles. **L'isoler, c'est aussi renoncer à traiter des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)**, toutes les conséquences pathologiques des RPS. D'autre part, on est cerné par une multitude de réunions, non réglementaires, où l'employeur ne laisse pas le temps de la réflexion collective. Il crée, parallèlement, un vrai marché du stressothérapeute. Or, encore une fois, **le rôle du syndicat est d'ouvrir la parole, de permettre aux salariés de débattre du vécu au travail**. Il faut aussi que le syndicat définisse sa stratégie : à quelle réunion va-t-il, quels sont ses objectifs et priorités, et accepter de ne pas toutes les courir car la stratégie, c'est aussi de nous épuiser. Là encore, n'oublions pas que la **seule instance réglementaire, c'est le CHSCT**.

La **formation syndicale est essentielle**. Nous avons fait le choix, il y a une dizaine d'années, de ne pas faire de formation CHSCT mais des **formations travail santé CHSCT**. D'abord parce que personne n'a besoin de nous pour lire qu'il doit se réunir 3 fois par an. Ensuite parce que le CHSCT n'est pas une finalité mais un outil au service des conditions de travail des salariés. **Les stages sont donc axés sur les enjeux, la mobilisation du droit pour construire des stratégies et des démarches syndicales**. Il y a enjeux à ce que la **formation soit dispensée par l'organisation syndicale et non par l'employeur** : les contenus et enjeux n'étant certainement pas traités de la même façon.

Sur les **suicides ou les tentatives (TS)**, le rôle du syndicat est de **faire systématiquement requalifier en accident du travail** et nous avons sorti une fiche pour aider à la démarche. Vous avez possibilité de faire venir sur vos lieux de travail une **ARACT** (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail). Cela reste

soumis au bon vouloir de l'employeur alors il faut mettre en avant que le **diagnostic est gratuit** en deçà des 3 jours, qu'elle est conseillère auprès des employeurs et des salariés. Il faut aussi s'appuyer sur les **2 ANI** (accords nationaux interprofessionnels) qui s'appliquent à tous employeurs. Il y en a 1 sur le **stress** et l'autre porte sur le **harcèlement et les violences au**

travail. Ces accords n'ont pas force de loi mais constituent un tremplin, un point d'appui solide.

Sur la responsabilité des élus et autres points soulevés, cela a été traité dans les publications du groupe fédéral travail/santé. Se pose la question de la **circulation de l'information**. Nous avons besoin de **travailler en réseau** pour ne pas condamner nos camarades

à toujours tout réinventer et repartir de zéro.

Etre sur les conditions de travail, c'est être au cœur de la lutte des classes.

Nous avons la légitimité du droit, et si l'on sait s'en servir, on peut vraiment faire très mal au système.

Tribune libre

Après le 27^{ème} congrès, mieux vivre ensemble pour mieux lutter !

Durant ces dernières années, le SNTRS-CGT a été de tous les combats pour défendre les organismes publics de recherche, leurs missions, leur indépendance et leurs personnels.

Les personnels, chercheurs et ITA, titulaires et précaires, nous ont manifesté encore plus nombreux leur confiance en plaçant le SNTRS-CGT en première place des organisations syndicales au CNRS et à l'INSERM. Dans le même temps, nous avons enregistré de nombreuses adhésions au syndicat, d'où le fait que plus d'un tiers des adhérents du SNTRS-CGT le sont depuis moins de 3 ans !

Il n'est donc pas surprenant que ce renouvellement important des adhérents du SNTRS-CGT amène des attitudes, des opinions plus diverses que celles développées jusqu'ici. Ainsi, les débats du 27^{ème} congrès ont bien montré que des questions nouvelles, ou bien posées dans un nouveau contexte, sont apportées en particulier par ces nouveaux adhérents, notamment les plus jeunes. Et souvent, la réflexion et le débat dans le syndicat sur ces questions sont encore bien insuffisants pour pouvoir aboutir à des prises de positions collectives en pleine connaissance.

C'est le cas par exemple du débat sur quel type de croissance ? Faut-il une décroissance ? Ou sur le nucléaire ? Ou encore sur la place des diplômés bac+2 et la question de l'avenir du corps des AI ?

Le fait qu'il ait fallu décider de renvoyer à des prochaines journées d'études puis à des CSN plusieurs de ces problématiques montrent qu'il y a encore besoin du débat dans les sections.

Mais il faut aussi rappeler que la plupart de nos adhérents, nouveaux comme plus anciens, sont venus à la CGT et au SNTRS pour se défendre et améliorer leur situation, celles de leurs collègues et sauvegarder leur lieux de travail (labos ou service) au sein d'un organisme public de recherche. Les problèmes évoqués dans nos débats de congrès ne sont pas à l'origine de leur adhésion à la CGT ! Mais il est naturel qu'ils soient débattus démocratiquement dans un syndicat CGT comme le SNTRS car ce sont des questions qui portent des enjeux importants pour les personnels de la recherche scientifique que nous sommes.

Mais pour cela il faut que nos débats soient mieux organisés. En effet, l'absence de règles claires d'organisation des débats autour des amendements reçus et débattus dans les sections a amené parfois à de la confusion, à un manque de temps pour un débat sur le fond, et même à un vote regrettable sans véritable débat sur la grille de qualification revendiquée par le SNTRS-CGT concernant la question des AI. Le fait d'avoir décidé dans nos nouveaux statuts qu'il y aurait un règlement intérieur pour le prochain congrès fera peut être que nous pourrions mieux organiser les débats.

Mais il y a au moins deux règles à respecter pour éviter de faux débats et permettre le bien vivre ensemble entre syndiqués CGT, même ayant des opinions différentes sur telle ou telle question :

- Eviter de dire que telle opinion émise n'est pas admissible dans la CGT ou bien qu'elle ferait le jeu de la bourgeoisie ! Avoir un tel discours sectaire revient de fait à dire que ceux qui portent de telles idées n'auraient pas leur place au syndicat, à la CGT ! Cela n'est pas acceptable. Rappelons que seules les idées de discriminations sociales et raciales portées par un parti comme le Front National n'ont pas leur place dans la CGT qui défend tout salarié quelque soit son origine, sa religion, ses opinions.

- Eviter d'imposer son point de vue ! Cela fut le cas à notre congrès où un vote a été fait sur l'introduction d'un corps supplémentaire pour les AI alors qu'il n'y avait pas eu d'amendement déposé sur la grille de qualification adoptée il y a deux ans dans un CSN, après une journée d'étude et plusieurs mois de débats dans les sections. Le débat n'a pas pu avoir lieu vraiment et beaucoup de délégués n'ont pas compris l'enjeu de ce vote

Si nous voulons être encore plus nombreux au SNTRS-CGT pour être encore plus fort et plus efficace dans nos luttes, pour que les personnels de la recherche vivent mieux, il est indispensable que nous organisions les débats internes dans le respect de tous et dans la clarté.

Chaque adhérent doit avoir la possibilité d'exprimer son point de vue, en débattre avec les autres syndiqués dans sa section, au niveau national dans la Commission Exécutive, au CSN ou lors des congrès. Le principe du dépôt d'amendement déposé avant le congrès permet que celui-ci soit débattu dans toutes les sections et que les délégués au congrès soient ainsi porteurs d'une réflexion collective, enrichissant celle de tout le syndicat. Ensuite, le congrès est le lieu de la synthèse et s'il y a lieu de la décision majoritaire.

Il faut donc que ces débats s'organisent dans les sections, par des contributions écrites (Tribune Libre dans le BRS ou sur le site du SNTRS-CGT), pour que dans l'année qui vient, nous soyons capables, tous ensemble, d'en débattre sur le fond et d'exprimer un point de vue largement partagé.

Il en va du bien vivre ensemble dans la CGT et ainsi de permettre à tous ceux qui veulent lutter avec nous de rejoindre le SNTRS-CGT !

Jean KISTER

Tribune libre

En finir avec la précarité, une bataille essentielle et de longue haleine

Une erreur dans le rapport d'activité adopté au dernier congrès m'a mis la puce à l'oreille et incité à écrire cette tribune libre sur la précarité¹. Lors de la lutte des personnels de ménage à Jussieu (fin 2010) il ne s'agissait pas d'exiger la transformation en CDI des CDD d'une société de sous traitance mais d'obtenir la titularisation de salariés contractuels de l'Université Paris6.

Nous avons obtenu le renouvellement de **tous** les contrats y compris pour des salariés contractuels depuis moins d'un an.

Nous jugeons que c'est une grande victoire mais la lutte continue pour que la présidence tienne ses engagements de Cdisation et de titularisation (sur des critères qui vont bien au delà du protocole Tron en terme d'ancienneté exigée). Cette victoire est le résultat de la mobilisation sans faille des personnels concernés mais aussi du soutien de tous les personnels de l'UPMC, soutien qui a pu être obtenu grâce aux camarades de la Ferc-sup et du SNTRS (comme nous l'avons écrit dans un BRS du début 2011).

Mon expérience militante m'incite à revenir sur les obstacles à surmonter pour la CGT dans ces luttes contre la précarité. La précarité dans l'enseignement supérieur et dans la recherche a été l'un des principaux axes de mon engagement. J'ai participé à quatre de ces luttes victorieuses.

- **Je n'aborderai que celle pour la titularisation des assistants de l'université** (ceux qui n'avaient pas l'agrégation et c'était à l'époque le cas de quasi tous les assistants de sciences sociales, le recrutement de ces assistants passait par des commissions de spécialistes). Ce fut mon premier combat à l'université (au milieu des années 70) et il a définitivement marqué ma pratique militante. J'étais alors secrétaire d'une des premières sections du Snes-sup à mener la bataille (je rappelle qu'à l'époque la CGT ne syndicalisait ni les enseignants ni les chercheurs) sur la base de la
 - défense de **tous** les collègues et donc intervention chaque fois que l'un était menacé en fin de contrat
 - titularisation de tous les assistants
 - création de postes ? réservés ? de Maître Assistant afin d'intégrer les assistants remplissant les conditions de diplômes (un certain nombre étaient même docteur d'état!).

Il a fallu construire pas à pas et sur plusieurs années un rapport de force favorable. D'abord réussir à mobiliser les assistants car, comme aujourd'hui, les contractuels craignaient de se faire repérer. En parallèle convaincre et engager dans la lutte le Snes-sup (constitué essentiellement de Maîtres Assistants et de professeurs) et l'ensemble des titulaires.

La bataille fut longue et il a fallu remporter de petites victoires pour faire grandir le sentiment que gagner était possible:

- renouvellement de contrats pour quelques cas individuels,

¹ Je voulais intervenir au congrès mais je n'ai pu être présente lors du débat général

dans quelques établissements. Ce début réussi fait des petits et s'étend peu à peu

- généralisation à l'ensemble des universités
- généralisation à tous les assistants et passage à un renouvellement systématique: les CDD deviennent des quasi CDI. On parlait à l'époque d'assistants permanents
- pour finir titularisation mais malheureusement mise en extinction du corps (avec l'assentiment des syndicats) ce qui a ouvert la porte au recrutement d'autres contractuels que sont les ATER
- mais aussi dans la foulée titularisation des vacataires permanents (ou encore historiques)

CES DIFFERENTES VICTOIRES ALLAIENT BIEN AU DELA DE CE QU'AUTORISAIT LA LOI : lorsque le rapport de force est puissant, les arrangements avec le ciel ou le diable sont toujours possibles!

Ce mouvement s'est bâti autour d'un axe principal (en l'occurrence la titularisation) il a articulé toutes les avancées locales ou nationales si petites soient-elles pour progresser. Il s'est d'abord construit localement avec les personnels concernés mais aussi avec les titulaires.

Il a rencontré les mêmes obstacles qu'aujourd'hui (même si c'est encore plus difficile parce que les contrats sont de très courte durée et que la précarité se répand dans toute la société)

- au départ, grande faiblesse de la mobilisation des contractuels, des sections syndicales et des personnels statutaires habités par le sentiment qu'il ne fallait rien changer: puisqu'ils avaient vécu cela il n'y avait aucune raison que les autres ne le vivent pas
- volonté des mandarins de conserver leur toute puissance sur le recrutement d'une main d'œuvre taillable et corvéable à merci (ce d'autant qu'à l'époque le nombre d'étudiants a explosé)

Il est possible de tirer quelques leçons utiles aujourd'hui.

Toute victoire, si petite soit-elle, permet aux luttes de se développer à condition de maintenir le cap sur l'objectif. Il en est ainsi du protocole TRON: nous savons tous qu'il n'est pas fait pour titulariser l'ensemble des contractuels sur poste permanent –ce qui est la revendication du SNTRS- et que Ministère et directions feront tout pour limiter le nombre de salariés pouvant en bénéficier en particulier à travers l'interprétation de « emploi permanent » et « même poste de travail » ou encore avec le blocage des créations de postes. A nous d'obliger à une autre utilisation et à une extension. A nous de nous en servir comme arme pour obtenir la création de postes en quantité suffisante pour en terminer avec la précarité.

Nous savons tous que créer un rapport de force suffisant demandera du temps et beaucoup d'énergie. Pour avancer et modifier le climat ambiant, chaque petite victoire devient un atout:

- par exemple obtenir le renouvellement des contrats, **tous et pas seulement les contrats des salariés dits éligibles, y compris en agissant au cas par cas individuel.** Cela suppose des actions au plan local et une action continue pour défendre le statut et convaincre les titulaires que défendre le statut c'est défendre les contractuels.

Le risque est grand avec le développement des fondations et autres institutions privées de voir la précarité continuer à s'étendre. Autrement dit encore plus aujourd'hui qu'hier nous ne devons pas cracher sur aucune minuscule victoire, ne laisser aucun salarié sur la touche (y compris ceux qui n'ont que quelques mois d'ancienneté) et articuler soigneusement nos revendications.

Jeannine GRUSELLE
Section de Jussieu

Partage des richesses, partage du travail et décroissance développement durable, conversion écologique: des thèmes au service de l'idéologie dominante

Dans la crise systémique du capitalisme, il convient aujourd'hui aux forces dominantes de créer un ensemble de concepts idéologiques propres à mystifier les salariés en détournant leurs aspirations vers des combats qui ne mettent pas en cause la domination capitaliste fondamentalement basée sur l'exploitation du travail salarié par les

détenteurs du capital. Il en est ainsi des idées qui se cachent derrière les termes de : partage des richesses, partage du travail et décroissance. Le développement durable la conversion écologique et sociale étant censé unifier en une théorie et une pratique l'ensemble de ces orientations. Le partage des richesses est devenu un thème partagé par tout ce qui compte

de forces se réclamant du changement social, mais dont la pratique vise au maintien de la domination capitaliste. Cette notion de partage des richesses se retrouve dans la littérature du Parti Socialiste (PS) au Nouveau Parti Anticapitaliste (NPA) en passant par le Parti Communiste français (PCF), le Parti de Gauche (PG), Europe Écologie les Verts (EELV) et le Front de Gauche

(FG), au plan syndical, elle est utilisée par toutes les organisations réformistes et plus récemment par la CGT elle-même. Que recouvre cette notion de partage des richesses ? Elle part du principe que la richesse créée par le travail humain -dont on sait que dans le système capitaliste il est aliéné- doit être partagée entre le capital et le travail. Rappelons que ce « partage » ou plutôt ce combat entre la rémunération du capital et celle du travail motive au quotidien la lutte de classe.

Pour les tenants du « partage », il s'agit de trouver une voie juste entre les deux rémunérations, celle du capital et celle du travail, sans pour autant remettre en cause le fait que toute la valeur créée est le fruit du travail, travail accumulé sous forme de capital ou travail vivant, en clair les salariés sont sommés de partager ce qui leur appartient en totalité. Évidemment dans ces conditions, il n'y a pas de remise en cause de l'exploitation du travail. Ce concept de « partage des richesses » est-il vraiment très nouveau ? La réponse est non. Il transpire de toute l'idéologie du christianisme social et il se retrouve théorisé comme un antidote à la lutte de classe dans toutes les encycliques traitant du problème des rapports sociaux, et sous forme actualisée dans la dernière d'entre elles en 2009 : « Caritas in Veritate ».

Le partage du travail relève de la même problématique. Ce concept fait partie de la panoplie idéologique d'EELV et du NPA. Si ces deux formations se prononcent pour les 32 heures hebdomadaires, elles se gardent bien de préciser la question du salaire. C'est d'ailleurs sur cette base que les 35 heures ont pu avoir l'accord du patronat des grandes entreprises puisqu'en contrepartie des 35 heures, il a obtenu plus de flexibilité dans l'utilisation de la force de travail et que les 35 heures n'ont eu aucune incidence significative sur la part des salaires dans la valeur produite. Le point de départ du partage du travail est l'affirmation que la quantité de travail disponible est une valeur bornée. Dans ces conditions le chômage résulte d'un trop grand nombre de travailleurs disponibles sur

ce que les capitalistes appellent « le marché du travail ». Cet argument a été repris par le Président de la République pour expliquer la différence des taux de chômage entre la France et l'Allemagne. Il est aussi intéressant de noter que les propositions gouvernementales en matière de chômage partiel rejoignent cette idée que, face à un marché contraint du travail, il convient de disposer de salariés employables et utilisables au gré des fluctuations de ce dernier. L'idée est assez voisine de celle que développent les idéologues du partage celle de l'impossibilité dans une économie mondialisée de garantir le droit au travail. Toutes ces formules ont l'avantage de ne pas mettre en cause la question pourtant fondamentale de l'exploitation du travail salarié et de laisser les « solutions » confinées dans le cadre des rapports sociaux capitalistes.

Le développement durable, la décroissance et la conversion écologique et sociale sont évidemment le couronnement de ces concepts. La croissance serait une tare du capitalisme se caractérisant par la production à tout prix comme si les profits dépendaient de la seule production et de la vente et non de l'exploitation du travail salarié. Au travers de l'affirmation que la décroissance fait obstacle au capitalisme, il y a masqué l'idée que les besoins fondamentaux de l'humanité sont satisfaits en matière d'énergie, de nourriture, de soins.... ce qui est loin d'être le cas et cela même dans les pays capitalistes avancés. Au contraire, si le capitalisme engendre de nombreux gâchis, l'armement étant le moins cité mais le plus évident, la question est bien de comment organiser une croissance au service des hommes, de leur développement social, physique et intellectuel ? Cette croissance pour se réaliser doit impérativement se défaire de ce qui fait en permanence le gâchis des ressources naturelles et humaines, c'est-à-dire le capitalisme lui-même dont le développement extensif et intensif est prédateur vis-à-vis de ces ressources. K. Marx a observé et décrit cette situation. L'histoire du

développement du capitalisme montre qu'en s'accaparant les ressources naturelles, il ne s'est donné aucune limite que celles imposées par les luttes des peuples, de même, il a utilisé des formes d'exploitation humaine particulièrement violentes pour se procurer une force de travail bon marché, sans compter sur les guerres qu'il a entretenues pour assurer sa domination.

Les victimes du capitalisme se comptent par dizaine de millions. Or, cette question n'est jamais abordée par les tenants de la décroissance, pas plus d'ailleurs que les difficultés dans lesquelles se débattent les peuples soumis à la décroissance du fait des choix drastiques de l'austérité fait par leurs gouvernements, choix qui ont pour objectif de rétablir les taux de profits des capitalistes. En France, pays riche, un quart de la population se restreint sur la santé, des millions de salariés et de chômeurs sont dans la misère et vivent de secours caritatifs, plus d'un million de familles vivent dans des logements trop étroits et/ou insalubres. Cette idée de la décroissance n'est pas plus nouvelle que celle du partage. En son temps Malthus constatant ce qu'il appelait les limites productives face à la montée de la population mondiale préconisait la limitation de la croissance humaine et de la consommation.

En fait, il s'agissait surtout de justifier le caractère non vertueux des revendications sociales. Plus récemment, au début des années 70, le « Club de Rome » au nom de principes voisins a avancé le concept de « croissance zéro » avec son rapport « Halte à la croissance ». Il s'agissait de justifier l'abandon des politiques industrielles pour favoriser l'émergence des activités financières au nom de la défense de l'environnement. Afin d'intégrer à leur stratégie les PVD hostiles au rapport « Halte à la croissance », les forces dominantes des pays capitalistes développés organisèrent une série de conférences internationales autour du développement et de la défense de la nature avec les ONG, leurs vecteurs idéologiques qu'elles financent. Cette conception a abouti dans les années 80

à la tautologie du développement durable, concept unificateur d'une pensée Malthusienne relookée. Nous connaissons aujourd'hui le succès d'une telle stratégie. Elle fut le fondement théorique de l'écologie politique.

Le développement durable, la conversion écologique et sociale de la société, concept qui est en train de se constituer entend donner un ciment théorique et global aux notions de partage et de décroissance. Les théoriciens de cette conversion, peut être vaudrait-il mieux parler des « grands prêtres » quand ils choisissent de décrire la croisade pour laquelle ils agissent comme une conversion, s'appuient sur le postulat que le monde étant fini et clos, ses ressources le sont aussi ce qui limiterait fatalement le

développement de l'Humanité. Ils font donc abstraction des capacités humaines à maîtriser grâce au développement social, scientifique et technique des capacités nouvelles capables de répondre plus largement aux besoins des sociétés. À partir de l'acceptation de ce premier postulat, qui se double d'une acceptation du capitalisme comme seul horizon des rapports de production, ils cherchent à définir des choix qui seraient fatalement acceptables puisque imposés par les « contraintes écologiques ». Cette « contrainte » étant censée assurer l'ordre social dont ils craignent et veulent prévenir les désordres. Les promesses d'un futur radieux comme conséquence du « verdissement de l'économie » sont autant de leurres agités pour faire accepter une austérité dite écologique.

Il est donc tout à fait clair que l'ensemble de ces concepts sont des moyens d'évitement de la question essentielle : comment se débarrasser de rapports de société basés sur l'exploitation du travail humain. Cette question ne peut trouver sa résolution que dans la lutte de classe faisant émerger à partir des besoins humains une société nouvelle.

Michel Gruselle
Section de Jussieu
Membre du Conseil Economique Social
et Environnemental d'Ile de France
(deuxième collège groupe CGT)
Président de la commission de l'emploi
et du développement économique

A propos de la pétition « halte à la destruction de la Recherche Scientifique »

J'ai bien lu le message envoyé le 2 février dernier par le bureau national du SNTRS-CGT invitant les adhérents du syndicat à signer la pétition " Halte à la destruction de la recherche scientifique ".

Plongé dans la préparation du rassemblement du 17 février pour que soit retiré le plan d'action du CNRS, j'ai d'abord accueilli avec sympathie cette recommandation, car comment des syndicalistes pourraient ne pas s'opposer à la destruction de la recherche scientifique ? Cependant, j'ai pris le temps de lire l'appel en question. Et je voudrai soulever quelques objections :

Il est évident que nous ne pouvons que souscrire à ce texte lorsqu'il est écrit : « *Nous sommes opposés à la fermeture annoncée pour des raisons idéologiques des établissements scientifiques et techniques et au pilotage aberrant de la recherche qui n'a pas d'équivalent dans d'autres pays développés.* », et que : « *nous exigeons : i) supprimer l'AERES, superstructure sans équivalent qui croit pouvoir évaluer toute la recherche Française, toutes les équipes, les labos et les universités... Il faut aussi stopper cette gabegie de structures LABEX, EQUIPEX IDEX etc. qui ont un coût exorbitant en temps et en argent et qui sont conservatrices par essence obéissant à des desiderata politiques...)* Il faut arrêter le démantèlement des EPST tel qu'il a été entrepris depuis plusieurs années et créer les conditions d'un partenariat équilibré entre EPST et universités. »

Par contre, le paragraphe consacré à l'ANR : « *Revoir le périmètre et le fonctionnement de l'Agence Nationale de la recherche (ANR)...* » préconise d'aménager l'ANR. Mais ce n'est pas du tout ce que nous avons voté à notre congrès de décembre dernier dans l'orientation: « *Maintenir et renforcer les prérogatives des EPST en leur transférant une grande partie des moyens actuellement distribués par l'ANR. L'ANR doit être supprimée. Le financement incitatif doit être réduit et distribué par une structure appuyée sur les instances représentatives.* »

Enfin, aussi préoccupant, le passage de la pétition qui dit : « *Trouver des affectations aux chercheurs et techniciens qui n'ont plus de financement.* » N'est-ce pas dangereux de prendre en charge, comme syndicat, la mobilité pour les collègues travaillant sur des thématiques non couverts par l'ANR, les IDEX, etc... ?

Enfin la pétition ne souffle mot de la LRU ni du crédit impôt-recherche qui contribuent pourtant largement au démantèlement des EPST et à l'asphyxie de la Recherche publique

Jean-Pierre FITOUSSI

De la « science » à l'immobilier

L'Idex Paris-Saclay a pour ambition de restructurer en profondeur la recherche dans la région Parisienne et plus particulièrement dans la région Paris-Sud (ou Paris-Saclay). Ce projet, conçu de manière totalement bureaucratique, a sa cohérence. Cohérence sur le papier. Qu'en est-il en réalité ? Sans attendre l'acceptation, ni même l'écriture de ce projet, des constructions immobilières de grande ampleur ont été engagées sur le plateau de Saclay. Pour ne s'en tenir qu'au *domaine de la physique*, la construction de 2 bâtiments de NanoInnov (48 Millions d'Euros) a été financée par le plan de relance en 2009, le bâtiment de l'ISMO (Institut des Sciences Moléculaires d'Orsay) (31 Millions d'Euros) a été financé par le grand emprunt en 2011, le centre de Physique Matière et Rayonnement (98 Millions d'Euros) et le bâtiment du C2N (Centre Nanosciences et Nanotechnologies) (100 Millions d'Euros) viennent d'être décidés. Paradoxalement, tous ces laboratoires de physique sont dans une situation financière catastrophique. Le soutien de base du CEA, impliqué dans NanoInnov, est devenu caduc, celui du CNRS est en diminution de 15% en 2012 pour la deuxième année consécutive. Le RTRA « Triangle de la Physique », censé prendre le relais des organismes (CEA et CNRS) cessera d'exister en 2013. Les labex « PALM » et « Nano-Saclay », censés prendre le relais du RTRA et dont la préparation a mobilisé des efforts considérables accouchent d'une souris avec des financements dérisoires pour les laboratoires. Enfin, l'ANR, censée compenser la chute libre des financements des organismes, a vu son taux de succès (probabilité pour un projet d'être financé) passer de 25% à sa création en 2005 à moins de 15% en 2011.

D'un côté des financements importants pour l'immobilier (plus de 280 Millions d'Euros pour la physique seulement) décidés au coup par coup sans cohérence, et de l'autre côté des financements d'équipements et de fonctionnement des laboratoires en chute libre. La solution a été vite trouvée par nos élites dirigeantes ; « il n'y a qu'à signer des contrats avec l'industrie ». Le « hic », c'est que même si on voulait suivre ce conseil, le désert industriel qui s'est installé dans la région ne faciliterait pas les choses. Dans le domaine de l'opto-électronique, tous les grands industriels présents il y a 30 ans (CNET à Bagnaux, Thomson à Corbeville, Alcatel à Marcoussis, IBM à Corbeil) ont cessé ou considérablement réduit leurs activités de recherche. Augmentation des parts de profits versées aux actionnaires oblige !

Politique de déclin des industries de pointe + politique de destruction de la recherche = politique de construction de bâtiments. Voilà une équation qui va réjouir les entreprises du bâtiment mais qui compromet gravement l'avenir de notre région.

Gerald Dujardin

Toulouse IDEX : le summum de l'autoritarisme ?

Toulouse vient d'obtenir son IDEX, avec une gouvernance qui sera une université unique ayant statut de grand établissement. Les universités actuelles se transformeront en **collège**. L'Université de Toulouse sera dirigée par un directeur exécutif qui ne rendra compte que devant un conseil de surveillance de 12 membres dont 3 seulement seront élus (1 Enseignant ou chercheur, 1 ATOS, 1 étudiant). Pour rendre le processus irrévocable, il est prévu de faire signer un pacte dès 2012 à toutes les universités et écoles de Midi Pyrénées. Mais, dans leur sagesse profonde, les initiateurs de l'IDEX veulent prévoir un mécanisme de sanction pour châtier ceux qui ne seraient pas suffisamment disciplinés.

« Les collègues s'engageront réellement à mettre en œuvre les changements radicaux exposés dans ce dossier. Notre engagement collectif doit servir de socle au respect mutuel du Pacte et à la mise en œuvre du changement institutionnel ; l'esprit de gouvernance consistera à commencer par résoudre les différences par notre implication plutôt que par un processus « légaliste » formel. Nous devons cependant également envisager la possibilité qu'un collègue manque à ses engagements ; or aucune règle n'est complète sans la mention de ce qui se produirait dans le cas (qu'on espère peu probable) de tels manquements. Les dispositions suivantes rendront crédibles les évolutions proposées. Les mesures radicales à l'encontre des dérives fonctionnant rarement, le Pacte prévoit des règles des actions rapides destinées à établir cette crédibilité :

- Le DGE de l'UT ou son directeur de recherche pourront émettre des avertissements.
- En cas d'infraction répétée, un panel composé d'une majorité de membres indépendants sera réuni pour évaluer les dérives et proposer un recours ou des sanctions adaptées. Le panel fera rapport au conseil de l'UT, qui se réunira et prendra une décision en l'absence de tout directeur appartenant à l'établissement concerné. Afin d'être crédibles, les sanctions seront rendues quasi - automatiques par un mécanisme de vote à majorité inversée : la décision du panel sera adoptée à moins que tous ses membres ne rejettent ses conclusions au cours d'un vote à bulletin secret.
- Les sanctions consisteront en un retrait progressif de l'accès au financement IDEX et à d'autres services (labellisation, etc.), le dernier recours pouvant être l'éviction de l'UT d'un membre ou d'une unité. Il convient de rappeler ici que, les membres ayant conjointement conçu et souscrit au Pacte, leur motivation intrinsèque et la pression de leurs pairs devraient suffire à garantir le respect des règles. »

Donc la sanction sera automatique sauf si tous les membres du conseil de surveillance la refusent dans un vote à bulletin secret.

Daniel Steinmetz

Hommage à André Malandain

Nous sommes tristes. André Malandain est décédé le 22 janvier à l'âge de 74 ans.

Il avait adhéré à la CGT en 1967. Il a marqué de son empreinte la Section Nationale INSERM et le SNTRS. Militant à la section de Villejuif, il a aussi eu des responsabilités importantes au plan national du syndicat.

Il a été membre de la CE nationale de mai 1978 à octobre 1993. Il a assumé la responsabilité de Secrétaire de la section nationale INSERM et de Secrétaire général adjoint du SNTRS de mai 1978 à octobre 1984.

Il a également été élu des personnels au Conseil d'Administration de l'INSERM.

Depuis son départ à la retraite, il a participé à l'activité de la section nationale des retraités.

Nous perdons un ami ; Dédé était un homme attachant et un grand militant.

Le Bureau National du SNTRS-CGT

