

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

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

Edito

Refusons l'austérité, Défendons nos salaires et l'emploi dans la recherche

Les élections municipales marquent un tournant dans le quinquennat de François Hollande. La colère et la déception ont conduit les électeurs à sanctionner la politique de rigueur qui frappe durement les salariés, les retraités et les chômeurs. Les cadeaux faits au patronat, sous couvert de développer une politique de l'offre, n'ont eu aucune conséquence sur la baisse du chômage. Le nombre de demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi a augmenté de 0,2% (+11 700) en mars pour culminer à 5 246 800. Sur un an, leur nombre est en hausse de 4,5%.

Mais le coup de semonce des municipales conduit le gouvernement à faire encore plus de cadeaux fiscaux aux entreprises, sous prétexte que les précédents cadeaux étaient insuffisants pour qu'elles investissent et créent des emplois. Avec les

annonces de Manuel Valls, la rigueur s'est transformée en austérité. La réduction du déficit public sous la barre des 3% dès 2015 s'ajoute aux cadeaux fiscaux au patronat. C'est une purge de 50 milliards d'euros qui

est annoncée pour les dépenses publiques : 18 milliards pour l'Etat, 11 milliards pour des collectivités locales, et 21 milliards pour la protection sociale, dont 10 milliards sur les dépenses de l'assurance-maladie et 11 milliards sur la gestion du système social. Presque toutes les allocations vont être gelées pendant un an, alors qu'elles augmentent normalement chaque année en fonction de

l'inflation. Les retraites, les allocations famille et les allocations logement n'augmenteront ainsi qu'au 1^{er} octobre 2015, ce qui devrait dégager deux milliards d'euros d'économies, voire quatre, si les partenaires



sociaux s'entendent aussi, comme le premier ministre l'a réclamé, pour geler les retraites complémentaires.

M. Valls a confirmé le gel jusqu'en 2017 du point d'indice de la Fonction Publique, qui est déjà bloqué depuis 2010. *C'est la chute libre pour le pouvoir d'achat des fonctionnaires.* La baisse des effectifs de la plupart des ministères (sauf dans l'éducation nationale, la police et la justice), est également annoncée.

Par contre, le patronat a été entendu et servi : les milliards de cadeaux du pacte de responsabilité sont confirmés, encore une fois sans aucun contrôle ni engagement en termes d'emplois et de salaires. Le transfert d'une partie des cotisations sociales vers la fiscalité au prétexte d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés modestes est un leurre. C'est une baisse supplémentaire de la rémunération du travail. « Zéro charges » pour les salaires payés au SMIC, c'est condamner des millions de salariés aux bas salaires. C'est une attaque frontale contre la partie mutualisée du salaire, celle qui sert à financer les aléas de la vie, notre politique de santé et de solidarité. La Direction du

MEDEF ainsi que des économistes « libéraux » ne veulent pas s'en tenir là. Ils réclament la possibilité de payer des salariés en dessous du SMIC.

La loi d'airain que nous impose le capitalisme, avec l'appui des gouvernements des grandes puissances, n'est pas une fatalité. Elle n'est que la conséquence du rapport de force actuel entre le capital et les salariés. C'est pour inverser ce rapport de force que la CGT a entamé sa campagne contre le coût du capital. C'est pour cela que nous devons lutter pour défendre nos salaires et notre pouvoir d'achat. Ce sera le cas le 15 mai avec l'ensemble de fédérations de fonctionnaires. Ce sera également le cas le 11 juin, jour de la plénière du Comité national du CNRS pour la défense de l'emploi dans la recherche. Cette initiative sera l'occasion de montrer que nous n'acceptons pas dans nos établissements l'écroulement des recrutements, la baisse des promotions et l'explosion de la précarité.

Daniel Steinmetz

Edito

Refusons l'austérité, défendons nos salaires et l'emploi dans la recherche

1-2

L'enjeu du pacte de responsabilité

3-4

Le nouveau système universitaire se met en place

4-6

Fonction publique

L'ouverture de négociations globale sur le statut de la fonction publique

7

Le contenu des séquences de négociation

8-10

Le statut de la fonction publique en quelques dates

10-11

Sujétions et astreintes

12-14

Vie des sections

Fête des 50 ans de l'INSERM ... mais la galère pour les personnels !

15-16

Conférence nationale des retraités du SNTRS-CGT

16-18

Dehors, les vautours de la modernisation de l'action publique ! Déléguer au privé des missions affaiblit-il le service public ?

19

Tribune libre :

La CGT ou le syndicalisme de régulation sociale

20-21

La CGT doit rester un syndicat indépendant et rassemblé pour bien défendre les salariés

21- 22

International

Hors des frontières de la France

22-24

Affiche élections CS et CSI du CNRS

24

L'enjeu du pacte de responsabilité

Le patronat, les partis politiques dominants et leurs relais dans la presse et les médias mettent sans arrêt en avant la nécessité de rétablir la compétitivité des entreprises. Cette campagne vise à établir :

- un consensus social sur les critères de gestion capitaliste des entreprises. Les salariés doivent comprendre que leurs rémunérations amputent les marges des entreprises au détriment de la compétitivité de ces dernières.
- Un consensus politique d'union nationale au nom du redressement productif et de la nécessité de baisser les dépenses publiques et sociales afin de redresser les comptes de la nation.

Cette campagne instrumentalise deux grandes angoisses qui minent les salariés et leurs familles :

- L'angoisse face au chômage, à la précarité, au risque de déclassement, avec l'idée martelée que l'emploi dépend de la compétitivité des entreprises par le biais du coût de la force de travail.
- L'angoisse de perdre l'ensemble des acquis sociaux. Les Français vivraient au-dessus des moyens du pays, comme le montre le déficit et la dette publique. D'où la nécessité de faire des sacrifices en réduisant les dépenses publiques afin de préserver l'essentiel.

En faisant de « la politique de l'offre », déclinée par le Pacte de responsabilité, le cœur de sa politique économique, le président de la République a rompu avec l'image redistributive traditionnelle du PS et fait ouvertement siens les critères patronaux de recherche du profit.

L'entreprise apparaît comme une grande cause nationale, un enjeu décisif qui doit faire consensus pour l'emploi, dans un contexte de concurrence exacerbée pour les débouchés et les financements. Avec le pacte de responsabilité, il s'agit rien moins – selon de Président de la République – que de construire un « nouveau compromis social » auquel ont adhéré la CFDT, la CGC et la CGPME signataires du pacte avec le MEDEF et la CGPME.

Le patronat ne cesse de claironner que la baisse des charges (ce que le patronat verse à l'Etat comme salaire socialisé) est indispensable pour ne pas délocaliser.

Le salaire socialisé utilisé pour la consommation collective constituerait un handicap économique.

La politique d'exonération de cotisations sociales patronales menée depuis 1992 a déjà permis aux

entreprises d'empocher 376,3 milliards d'euros. Le rabotage de la taxe professionnelle engagé en 1986 qui aboutit en 2010 à sa suppression, a permis un allègement cumulé de la charge fiscale des entreprises de 50 milliards d'euros. Le grignotage de l'impôt sur les sociétés (de 50% en 1984 à 33% en 1999) et son mitage par les niches fiscales au bénéfice des grands groupes (coût 60 milliards d'euros) ont réduit son rendement (36,2 milliards attendus en 2014) au point d'être inférieur de moitié au rendement de celui des ménages (72 milliards d'euros en 2013).

Cela n'a pas empêché les fermetures d'entreprises, la désindustrialisation, les sorties de capitaux, les licenciements, le développement du travail précarisé...

En échange des avantages financiers et juridiques permettant de baisser les coûts de production, F. Hollande a promis qu'il y aura des contreparties en emplois qui « *doivent être définies au niveau national et déclinées par branches professionnelles* ». Les contreparties porteront sur « *des objectifs chiffrés d'embauches, d'insertion des jeunes, de travail des seniors, de qualité de l'emploi, de formation, d'ouvertures de négociations sur les rémunérations et la modernisation du dialogue social* ». Ces objectifs flous ne seront accompagnés d'aucune sanction en cas de non réalisation, puisqu'il sera mis en place un « Observatoire des contreparties » accepté par le Medef pour peu que tout engagement chiffré contractuel soit proscrit.

Les dirigeants d'entreprises vont utiliser les profits supplémentaires dégagés par le Pacte pour payer les intérêts aux créanciers, verser les dividendes, racheter leurs propres actions et pour les PME-TPE redresser leur trésorerie.

Le pacte de responsabilité du Président de la République a trois objectifs :

1. Une baisse massive du coût de la force de travail avec l'extinction du financement par les entreprises de la branche famille de la protection sociale.

Ce processus, qui prendra fin en 2017, entraînera une diminution de 5,25% des « charges sociales » sur l'ensemble des salaires, quel que soit leur niveau. Cela coûtera 30 milliards d'euros en perte de recettes publiques, en fait, 35 milliards en comptant les employeurs publics. Cette somme reprendrait les 20 milliards d'euros déjà accordés au titre du Crédit Impôt Compétitivité Emploi. C'est une revendication du patronat défendue depuis 1965 qui sera enfin satisfaite !

2. Une nouvelle diminution de l'impôt sur les sociétés.

Cette extinction des cotisations patronales va automatiquement augmenter les profits et donc la part que les entreprises versent à l'Etat au titre de l'impôt sur les sociétés. Le gouvernement travaille sur les modifications de règles d'imposition des sociétés de façon à ne pas altérer l'augmentation des profits résultant de cette exonération.

3. Une nouvelle diminution de 53 milliards d'euros des dépenses de service public d'ici à 2017

Si F. Hollande accepte de jouer aux dupes avec le Medef sur les contreparties en emplois, il s'engage personnellement à réaliser un objectif chiffré de réduction de la dépense publique.

Selon François Hollande, le financement de ces nouveaux allègements de « charges sociales » ne sera

pas assuré par l'impôt, mais par de « nouvelles économies » de dépenses publiques de 53 milliards (18 en 2015 et autant en 2016 ; 17 en 2017). Cela signifie un objectif de croissance nulle des dépenses publiques en volume d'ici à 2017. Mais contrairement à ce qu'affirme le Président de la République, le financement de la branche famille sera assuré par un transfert de charge par l'impôt. Ce qui constituera une double peine pour les salariés concernés.

Avec le pacte de responsabilité, le siphonage par le gouvernement des richesses dégagées par l'exploitation du travail salarié (réduction des effectifs, pression sur les salaires, travail précaire...) au profit du capital va se faire au détriment du service public et de la mise en cause de la politique familiale.

Gilles Mercier

Le nouveau système universitaire se met en place

1°) Les universités incitées à devenir des centres de coûts et de profits

« La plupart des universités n'ont pas la culture d'un centre de coûts » confiait Geneviève Fioraso, mardi 21 janvier. « Or, si on est autonome, si on gère son budget, on est un centre de coûts et un centre de profits. Il faut qu'elles acquièrent cette culture. ». Elle précisait « Il faut savoir formater une offre et faire payer les factures. Et ne pas considérer que, lorsqu'on fait une prestation pour l'hôpital ou le CNRS, elle doit être gratuite parce qu'on fait partie du service public ! » Et de conclure « Il faut réenchanter les universités et les ouvrir sur le monde extérieur ». Oui, c'est sûr les universités ont besoin d'être réenchantées compte tenu de leur détresse financière. Mais le réenchantement ne passera pas par une augmentation de leur dotation mais par une ouverture au marché de la formation professionnelle. Les universités sont « autonomes », répète souvent la ministre de l'Enseignement supérieur, ce qui ne l'empêche pas d'avoir une vision de leur manière de se financer.

La ministre espère voir le chiffre d'affaires des universités sur la formation passer des 640 millions d'euros par an actuellement à 1,5 milliard, voire 1,8 milliard en cinq ans. Celles-ci pourraient s'emparer de la formation aux entreprises. Mais aussi participer à celle des chômeurs et à la validation des acquis d'expérience (VAE) des décrocheurs qui travaillent. « Ces jeunes salariés seront inscrits à l'université et

accompagnés dans leur démarche VAE par un tuteur universitaire et un tuteur en entreprise », a promis la ministre, en affirmant que 20.000 jeunes seraient concernés en 2014 et 40.000 par an à terme.

« Cette formation continue de type social peut être une ressource, car elle est financée par les régions », appuie Gérard Blanchard, vice-président de la Conférence des présidents d'université.

Geneviève Fioraso voit d'autres ressources pour les universités, dont « la situation financière ne s'aggrave pas », comme elle assure par ailleurs. Par exemple, la simplification des masters. Après les licences, le nombre d'intitulés de ces diplômes de niveau bac + 5 va être réduit de 5.000 à 246, pour la plupart dès 2015, mais les universités qui seront prêtes pourront le faire à la rentrée prochaine. Les regroupements, dans le cadre des communautés d'universités instaurées par la loi de juillet dernier, seront aussi, selon Geneviève Fioraso, un vecteur d'économies. Pour le reste, les universités seront bientôt incitées à adopter une comptabilité analytique¹.

¹ La comptabilité analytique est une méthode de comptabilité qui permet de localiser les zones de performance et de non-performance au sein d'une société en se focalisant sur le calcul de la rentabilité par poste, par produit, par atelier, par centre de décision. Elle a pour but de réduire les coûts. Elle met ainsi les différents services en concurrence par le ratio production (quantifié par des indicateurs)/dépenses totales incluant les salaires des agents du service.

Et l'Ecole Nationale d'Administration et les instituts d'administration des entreprises (IAE) vont prodiguer aux équipes de direction des formations à la gestion publique. Faudra-t-il d'autres ressources nouvelles, comme la hausse des droits d'inscription ? « Pour l'instant, non », assure Geneviève Fioraso, qui affirme néanmoins que les universités peuvent déjà le faire pour certains étudiants étrangers. Sans les y encourager officiellement : « Les universités sont libres... ».

2°) Les étudiants transformés en clients

Pour le Président de la Conférence des grandes écoles « *L'Enseignement Supérieur français a besoin de financements importants, il faut arrêter avec la pratique naïve selon laquelle le contribuable français devrait financer les études de tel ou tel étudiant étranger. Dans les universités américaines, les étudiants financent de 10 000 à 20 000 dollars et certains peuvent prétendre à des bourses* »

Ecole des mines : les frais d'inscription s'envolent. Deux arrêtés signés par les ministères (redressement productif et budget) le 23 décembre prévoient une différenciation des droits de scolarité pour les étudiants français et étrangers (hors UE) dans les écoles de l'Institut Mines Télécom et les six écoles des mines qui lui sont rattachées (Paris, Saint-Etienne, Alès, Douai, Nantes, Albi-Carmaux). La hausse s'applique dès la prochaine rentrée. De 850 euros à 1850 euros pour les Français et les étrangers membres de l'UE. Pour les étrangers hors UE les frais d'inscription passent de 850 à 3850 euros !

Cette mesure viole le principe constitutionnel d'égalité. Les tarifs différenciés entre étudiants français et étrangers peuvent être justifiés s'il y a « un service effectif supplémentaire pour les étudiants étrangers comme les cours de français ». Ce qui n'est pas le cas à l'Institut Mines Télécom. Le directeur général de cet Institut justifie la hausse par la diminution de 20% des crédits de fonctionnement sur 2013 et 2014.

Ces hausses des frais d'inscription se généralisent.

Le CA de l'université Paris-Dauphine a voté les nouveaux tarifs applicables à la rentrée 2014. Selon son président, « personne ne pense que la puissance

publique va pouvoir financer les besoins de développement des établissements. Il faut donc des ressources complémentaires ». La hausse tient à la baisse de la dotation globale de fonctionnement de l'Etat (hors masse salariale) selon l'université qui la chiffre à 600 000 euros en 2013 soit 9%

La hausse porte surtout sur les masters maison dits de « Grands établissements ». Le prix de ces formations qui varie selon les revenus des familles augmentera de 2% pour celles gagnant entre 35 000 et 100 000 euros/an. Mais pour les revenus compris entre 100 000 et 120 000 euros annuels, ces frais de scolarité passeront de 4200 à 4850 euros (+ 15%). Avec un bond à 5940 euros pour les revenus supérieurs à 120 000 euros (+ 41%). Les étudiants étrangers hors UE devront s'acquitter en master de 6000 euros contre 3150 euros de droit de scolarité.

3°) Une étape phare dans les relations entre l'Université et les Entreprises ou l'arrivée du capital productif dans l'université

Le jeudi 16 janvier le MEDEF de l'Isère et l'Université de Grenoble ont signé une convention-cadre qui est considérée par les signataires à la fois comme l'aboutissement d'un travail collectif de ces dernières années et comme un point de départ pour de futures collaborations. Cette convention doit permettre à l'Université de répondre au mieux aux besoins de l'entreprise, et de sensibiliser les entreprises et les filières industrielles aux multiples potentialités de projets communs. La première des concrétisations de ce partenariat a déjà vu le jour : le président de l'Université Joseph-Fourier et le président du *Medef-Isère* ont signé, à cette même occasion, une convention pour renforcer les collaborations en termes de formation et d'insertion, mais aussi de recherche et d'innovation. Ainsi, ce partenariat devrait notamment permettre de faciliter l'accès des entreprises aux expertises de l'Université et à ses plateformes d'équipements et de renforcer l'adéquation entre l'offre pédagogique et l'évolution des besoins en compétences des entreprises.

Prochaine étape : la mise en place de l'interface opérationnelle par l'instauration d'un comité de suivi du partenariat, qui aura la latitude nécessaire pour animer et faire vivre les futures collaborations.

4°) Sorbonne Universités lance son propre fonds d'amorçage ou l'arrivée du capital financier dans l'université

C'est une première en France : les établissements d'enseignement supérieur regroupés au sein de Sorbonne Universités ont créé le 29 janvier à travers la Fondation de l'université Pierre-et-Marie-Curie (UPMC), leur fonds d'amorçage. Baptisé « Quadrivium Ventures », son but est de financer les premiers pas des start-up à fort potentiel issues des travaux de recherche réalisés dans les établissements partenaires : l'UPMC, l'Université technologique de Compiègne (UTC), l'Insead (école de management privée), le Muséum national d'histoire naturelle mais aussi le Collège de France, l'ESPCI, l'ENS, l'Institut Curie, la Fondation Voir & Entendre, etc. Structure juridique créée dans le cadre de la loi sur l'autonomie des universités pour lever de l'argent, la Fond est à l'origine de ce projet. C'est elle qui a réuni les 35,3 millions d'euros du premier « closing » (terme anglo-saxon désignant la finalisation d'une opération de capital-investissement : stade ultime où les documents contractuels sont signés et les fonds versés), tant des fonds publics apportés par Bpi France (20 millions) que privés souscrits par Natixis (10 millions), CNP Assurances, AG2R-La Mondiale, Malakoff Médéric et Revital Emploi. Sachant que le montant total visé est de 60 millions d'euros. La gestion de ce fonds multisectoriel est confiée à des professionnels du capital-risque : Seventure Partners. Les dossiers sélectionnés par Quadrivium Ventures seront soumis à son comité d'investissement. « Notre ambition est d'éviter le saupoudrage, en nous concentrant sur 15 à 20 dossiers sur les quatre à cinq prochaines années, avec des tickets de 500.000 euros à 3,5 millions », explique Nicolas Crespelle, président de Quadrivium Ventures et de la Fondation UPMC. Ces financements viendront prendre le relais de l'aide à la maturation des projets, pour laquelle la SATT Lutech dispose d'une enveloppe de 70 millions sur cinq ans.



Analyse

Le gouvernement met en place le marché de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les Grandes Ecoles amorcent le processus en le justifiant par l'insuffisance des moyens de l'Etat. Les universités vont suivre. Ce marché met les établissements en concurrence pour le drainage des financements. Les réticences d'un monde universitaire attaché aux coopérations, au rayonnement culturel, ne pèsent pas

lourd face aux besoins de financement des établissements confrontés à l'austérité gouvernementale. Les établissements de l'ESR sont appelés à devenir des entreprises de l'ESR avec une politique d'autofinancement comme toute entreprise. Leurs moyens financiers devront provenir de l'activité de recherche et des droits d'inscription des étudiants. Dans ce monde de concurrence, le montant des droits d'inscription est considéré comme le reflet de la qualité des enseignements et donc de l'établissement. Dans le monde capitaliste, gratuité (ou quasi gratuité) et qualité ne sont pas synonymes. Des droits élevés confèrent une visibilité

internationale qui est censée drainer les meilleurs étudiants étrangers. Encore faut-il que les cours soient en anglais. La loi Fioraso a remédié à ce « handicap ».

Pour ceux qui n'auront pas les moyens financiers de payer les droits d'inscription, les banques feront crédit, histoire de s'enrichir un peu plus. La simplification de « l'offre de formation » par la réduction drastique du nombre des diplômés est une des conditions de cette visibilité internationale. La loi Fioraso permet de faire le ménage dans les enseignements jugés trop académiques et insuffisamment accrocheurs pour le marché. N'en doutons pas, l'ouverture des établissements de l'ESR au marché se traduira par leur remontée dans le classement de Shanghai pour le plus grand bonheur de leurs dirigeants et des princes qui nous gouvernent.

Gilles Mercier

L'ouverture de négociations globales sur le statut de la fonction publique

Le gouvernement a décidé l'ouverture d'un cycle de négociations sur une « réforme structurelle de la fonction publique ». Cette négociation nommée « Parcours Professionnels, carrière et Rémunérations », (PPCR) va démarrer le 19 mai 2014 et durera jusqu'en mars 2015.

Compte tenu de l'importance de ce cycle de négociations et de la profonde dégradation de nos rémunérations et plus généralement de tout ce qui concerne le statut, l'UGFF-CGT a proposé à toutes les fédérations de fonctionnaires une action intersyndicale unitaire pour le 15 mai. Nous ne pouvons qu'insister sur l'importance de la mobilisation.

Difficile de prévoir ce que donneront ces négociations au moment où l'austérité frappe de plein fouet le service public. Avec l'objectif d'économiser 50 milliards d'euros d'ici 2017, quels avancées le gouvernement voudra-t-il mettre sur la table ?

Au cours des premiers échanges avec le ministère de la fonction publique, Jean-Marc Canon, secrétaire de l'UGFF-CGT, s'est adressé au nom de toutes les organisations syndicales de fonctionnaires au Premier ministre pour lui demander un courrier affirmant que le gouvernement n'envisage pas le gel des avancements et des primes des agents de la Fonction publique. Ce dernier a répondu dès le lendemain : « il n'y aura pas de baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires et aucune mesure ne sera prise qui aurait pour objet de geler l'avancement des agents publics ». Cela a eu le mérite de stopper les rumeurs entretenues par Vincent Peillon et Bruno Le Roux. Pour autant, notre pouvoir d'achat est gelé depuis 2010.

« Dans le cadre de l'amélioration de la situation des agents, le ministère a fixé et trois priorités :

- *La réforme de l'architecture statutaire*
- *La réforme de l'architecture des rémunérations*
- *La simplification et l'amélioration de la gestion des agents ».*

Les 19 réunions prévues se concluront par un accord-cadre sur les rémunérations et la politique salariale. Le point positif est que le gouvernement ne remet pas en cause le statut de fonction publique de carrière. **Le point négatif est dans l'exigence d'engagements réciproques. Au lieu du terme « engagements**

réciproques », le ministère avait utilisé dans les premières réunions celui plus explicite de « contreparties ». Ces contreparties étaient à l'époque :

- Cadre de la politique salariale : contrepartie, le blocage des promotions et l'application en 2016 seulement.
- Gestion des emplois : contrepartie, faire sauter les obstacles à la mobilité.
- Gestion des agents : contrepartie, le rôle des CAP et la gestion par bassin d'emploi.
- Rénovation des grilles : contrepartie, la prise en compte des primes dans le salaire, si relèvement du SMIC.

La réponse de la CGT avait été : prenez conscience qu'il n'y aura tout simplement pas de négociations dans un tel cadre avec vos contreparties. La CGT a refusé en particulier le blocage des promotions, exigence qui a été actée par la déclaration du Premier ministre citée plus haut.

Il est clair que le ministère veut faciliter les mobilités dans les bassins d'emploi ainsi que la gestion de proximité, quitte à réduire le rôle des CAP.

Il faut aussi expliciter la dernière proposition. En proposant de rénover la grille en intégrant une partie des primes dans le salaire, le gouvernement veut corriger les dysfonctionnements actuels des grilles, (cf. l'écrasement de nos grilles entre 1984 cité dans l'article sur le statut dans ce BRS). Mais il se donne aussi la possibilité de repousser l'obligation de relever le minimum fonction publique quand le SMIC augmente : en effet avec l'intégration d'une partie des primes, le salaire minimum sera augmenté sans pour autant que la rémunération (salaire + primes) bouge. Ainsi on repousse de plusieurs années l'obligation de relever le salaire minimum.

Conclusion : ces négociations vont impacter nos statuts et nos grilles. Nous ne pouvons pas aborder ces négociations sans avoir le souci de renforcer le rapport de force. Cela passe aussi par la nécessité de refuser l'austérité que va mettre en place le pacte de responsabilité.

Daniel Steinmetz

Séquence 1 : Améliorer la gestion des emplois

Cette séquence ouvre la négociation sur le volet des parcours professionnels.

Problématiques

- **Comment mettre en œuvre une vision prospective de l'emploi public pour mieux répondre aux évolutions, aux missions et aux besoins du service public ? Comment renforcer la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences par les employeurs publics ?**
- **Comment améliorer les possibilités de mobilité : les différentes procédures de mutation, les outils techniques (bourses et répertoire), les instruments notamment réglementaires d'accompagnement des agents (indemnitaires, entretien de formation, aide au logement, barèmes de mutation lorsqu'ils existent) et le rôle des acteurs et des instances, en cohérence avec les travaux entrepris en matière de dialogue social.**
- **Quels dispositifs pour pourvoir l'ensemble des emplois vacants en renforçant pour les agents l'attractivité de certains territoires, de manière à assurer un égal accès aux services publics pour nos concitoyens ?**
- **Comment mieux articuler sur l'ensemble du territoire les mobilités sur des bassins d'emplois communs aux trois versants au vu des aspirations des agents ainsi que des missions et des besoins des services ?**

Calendrier

Au cours des mois de mai et juin 2014, **trois réunions** pourraient être consacrées à ces sujets.

Séquence 2 : Rénover et simplifier l'architecture statutaire

Cette séquence est relative à la négociation sur les questions structurelles qui conditionnent les chantiers de rénovation des grilles et de simplification des règles et dispositifs de gestion.

Problématiques

- **Comment redonner du sens et de la lisibilité aux classements hiérarchiques de la fonction publique afin de renforcer l'unité de ses différents versants et de garantir la comparabilité des corps et des cadres d'emplois ?**
- **Comment clarifier, en tenant compte de l'évolution de la place du diplôme dans notre pays, le lien entre classement hiérarchique et niveau de diplôme requis pour l'accès au corps ou au cadre d'emplois ou pour l'exercice des fonctions ?**
- **Comment revoir la structuration des corps et des cadres d'emplois en grades, l'unité statutaire de base d'une fonction publique de carrière ?**
- **Quelles évolutions sur l'organisation de la carrière ? (avancement d'échelons, avancement de grade, proprio, accès aux grades d'avancement et promotion de corps ou de cadres d'emplois)**

Calendrier

Entre les mois de juillet et de septembre 2014, **cinq réunions** pourraient être consacrées à ces sujets.

Séquence 3 : Simplifier les règles et dispositifs de gestion des agents

Ce chantier vise à traiter dans le cadre de la négociation ouverte sur les trois versants de sujets communs mais dont certaines questions seront préalablement abordées dans des réunions de travail propres à chaque versant.

Problématiques

1) Problématiques communes :

- **Comment simplifier les règles et dispositifs de gestion et rendre plus efficient le rôle des acteurs ? (lignes directrices de gestion et cadrage national, rôle des acteurs, rôle des CAP en cohérence avec les travaux ouverts en matière de dialogue social)**
- **Quels besoins et quelle place pour des « cadres professionnels inter fonctions publiques » ?**

- Comment donner une plus grande portée au principe du recrutement par concours et assurer une plus grande transparence et une plus grande équité dans les procédures de recrutements internes et externes, tout en confortant le rôle de promotion sociale de l'accès à l'emploi public ?

2) Problématiques devant faire l'objet d'un travail préalable par versant :

- Avec l'explicitation de la distinction entre *l'autorité de gestion* et *l'autorité d'emploi* pour chacun des versants

Fonction publique d'État :

- Comment clarifier et simplifier notre paysage statutaire : fusions de corps, CIGEM (corps interministériel à gestion ministérielle) ?
- Comment stabiliser les périmètres de gestion ?
- Comment renforcer et clarifier la déconcentration juridique des actes de gestion ?
- Quel rôle pour les chefs de service en matière de gestion des agents, quel cadrage (lignes directrices de gestion) et quelles garanties pour les agents ?

Fonction publique territoriale :

- Comment améliorer et harmoniser la gestion des agents entre les différents niveaux de collectivités et les centres de gestion ?
- Comment garantir la transparence des recrutements et simplifier les règles relatives aux concours ?

Fonction publique hospitalière :

- Comment clarifier et reconnaître les responsabilités de l'établissement de référence en charge des CAP départementales, dans la gestion des agents ?
- Comment simplifier les règles relatives aux concours ?
- Comment moderniser les règles de mobilité entre les établissements hospitaliers ?

Calendrier

Dès la rentrée 2014, au cours des mois d'octobre et de novembre, **trois réunions** pourraient être consacrées à ces sujets. Elles seront précédées d'une ou plusieurs réunions de travail par versant qui seront restituées dans une séance plénière.

Séquence 4 : Rénover les grilles

Dans le contexte de rétablissement des comptes publics, cette séquence traite de la négociation sur la rénovation des grilles et son calendrier.

Problématiques

- Comment restaurer des espaces indiciaires entre les niveaux hiérarchiques ?
- Comment donner une meilleure amplitude indiciaire entre début et fin de carrière ?
- Comment redéfinir le rôle et la place des rémunérations indemnitaires ?
- Comment simplifier et rendre plus transparent le paysage indemnitaire ?
- Quel rééquilibrage des rémunérations indemnitaires au bénéfice des rémunérations indiciaires ?
- Quelles conséquences sur les cotisations sociales ?
- Comment assurer un traitement plus équitable de la prise en compte des évolutions du SMIC dans l'évolution des rémunérations publiques ?
- Selon quel calendrier et quelle méthode rénover les grilles ?

Calendrier

Entre les mois de décembre 2014 et de février 2015, **six réunions** pourraient être consacrées à ces sujets.

Séquence 5 : Conclure la négociation et définir un accord-cadre sur les rémunérations et la politique salariale

Problématiques

- Quelles modalités de mise en œuvre et de suivi des résultats de la négociation ?
- Comment définir un accord-cadre sur les rémunérations et la politique salariale, avec quelles clauses de rendez-vous ?
- Comment traiter de façon globale, y compris en intégrant des comparaisons avec le secteur privé, les instruments et les indicateurs de la politique salariale en vue notamment d'assurer une plus grande équité entre les trois versants de la fonction publique et de simplifier et d'harmoniser les politiques de rémunération ?
- Quel lien entre le cadre de la politique salariale et le débat annuel sur les orientations de la politique des retraites de la fonction publique (article 46 de la loi sur l'avenir des retraites) ?

Calendrier

En février et mars 2015, deux réunions pourraient être consacrées à ce sujet.

Le statut de la fonction publique en quelques dates

La loi du 19 octobre 1946 institue le premier statut général des fonctionnaires, à l'initiative de Maurice Thorez ministre de la fonction publique. Il ne concernait que les seuls fonctionnaires de l'Etat.

Le décret n°59-1405 du 9 décembre 1959 crée le statut de contractuel d'Etat pour les personnels contractuels techniques et administratifs du CNRS.

Les lois de 1983-1984, dites lois Le Pors, mettent en place un statut de fonctionnaire de carrière pour deux versants de la fonction publique l'État et les collectivités territoriales. Anicet Le Pors, l'un des quatre ministres communistes du premier gouvernement Mitterrand, avait comme chef de cabinet René Bidouze, ancien secrétaire général de l'UGFF-CGT. De son côté, Gaston Deferre, promoteur de la première loi de décentralisation, voulait, contrairement à Anicet Le Pors, une fonction publique d'emploi pour la territoriale. Pour la CGT, seule la fonction publique de carrière permet d'avoir un statut de fonctionnaire « citoyen » et non sujet de son employeur public. La CGT refuse la fonction publique d'emploi qui existe dans de nombreux pays, notamment anglo-saxons.

Fonction publique de carrière : le fonctionnaire est recruté dans un corps, c'est-à-dire un ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier, divisé en grades, dans lequel il progresse et fait carrière. Il est affecté à un emploi correspondant à son grade. Il peut, ou doit parfois, changer d'emploi tout en conservant son grade et sans subir de conséquence sur le déroulement de sa carrière.

Fonction publique d'emploi : le recrutement est toujours pour un emploi spécifique ; absence de principe de l'ancienneté pour la détermination de la rémunération ; système de promotion non formalisé ; absence de l'emploi pérenne : si l'emploi disparaît, c'est le licenciement.

Gaston Deferre n'a pas été suivi par le premier ministre Pierre Mauroy, même si dans la territoriale le recrutement se fait sur liste d'aptitude et n'entraîne pas de nomination automatique. Les reçus au concours sont pendant 3 ans inscrits sur une liste d'aptitude et ne sont recrutés que s'ils trouvent une collectivité territoriale qui les accepte. On peut être dans la fonction publique territoriale, reçu-collé à un concours.

Loi du 30 décembre 1983 : a permis la titularisation des personnels des EPST.

1982 : fin de l'échelle mobile des salaires. C'est le début du décrochage de la valeur du point d'indice par rapport à l'inflation. Depuis cette date, le décrochage est de plus de 30% ; en fait, seul le minimum de la fonction publique

reste indexé sur le SMIC. Ce décrochage de la valeur du point a provoqué un écrasement de la grille et des niveaux de recrutement des emplois qualifiés.

1986 : statut de la fonction publique hospitalière qui devient le troisième versant de la fonction publique.

1990 : les accords Durafour harmonisent les grilles dans les trois fonctions publiques, mettent en quasi extinction la catégorie D et amènent quelques améliorations indiciaires.

1991 : instauration de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI). C'est le début d'une politique salariale qui s'appuie sur la mise en place de primes individualisées, qui finissent par constituer une part très importante de la rémunération. Le volume de primes dans la masse salarial globale de la fonction publique est ainsi passé de 11 à 30%. Mais cette moyenne cache de nombreuses disparités. Pour certains, la prime représente 50% de la rémunération, mais les enseignants du primaire et du secondaire et les chercheurs en sont quasiment exclus, et les ITA n'ont pas vu leurs primes augmenter de façon significative.

Depuis 2000, à la suite de plusieurs rapports (Cour des comptes, Conseil d'Etat, livre blanc), le statut a été modifié par touches successives. Pour faciliter les mobilités, le nombre de corps a été réduit de 700 en 2005 à 342 actuellement. L'entretien annuel s'est substitué à la notation. S'inspirant des théories de la dérégulation, de nouvelles techniques venues du « New public management » ont transformé de larges pans de la fonction publique : pilotage par objectifs, recours aux agences, aux partenariats public privé et aux délégations de service public.

La crise bancaire de 2007-2008 accentue la pression pour faire baisser la dette publique en pesant sur le budget de l'Etat et le service public dans une période où les attentes des citoyens vis-à-vis des services publics n'ont pas diminué, bien au contraire.

Ecrasement de l'échelle des rémunérations depuis 1983

corps	1983		2014	
	Indice du 1 ^{er} échelon	Rapport /Mini	Indice du 1 ^{er} échelon	Rapport /Mini
DR	647	2,99	658	2,08
CR	405	1,87	454	1,43
IR	400	1,85	412	1,30
IE2	357	1,65	370	1,17
AI	325	1,50	339	1,07
T3	262	1,21	321	1,01
mini	216	1	316	1

En 1983, à la mise en place du statut de titulaire, le minimum fonction publique correspondait à l'indice 216 (les ex 8B). Il y avait une véritable échelle des qualifications : l'indice de début de carrière d'un adjoint technique (diplômé du CAP) était de 235 points, et celui du technicien était de 262 points, soit à 21% au dessus du SMIC ; idem pour les AI, les IE, les IR et les CR.

Depuis, il y a eu la fin de l'ajustement automatique de la valeur du point d'indice sur l'inflation. La seule réelle mesure de sauvegarde était l'obligation de relever le minimum fonction publique quand il y avait une hausse du SMIC. Ceci s'est fait par ajout de points au début de carrière des catégories D, C voire B.

La conséquence a été l'écrasement de l'échelle des qualifications et le ralentissement de la progression de carrière des adjoints techniques. Il faut 10 ans pour progresser de 5 points d'indice pour l'échelle 3 du corps des AJT. Le début de carrière des techniciens est à l'indice 321, identique à celui des AJTP2, celui des AI se situe à 7% au dessus du Smic, celui des IE à 17%, celui des IR à 30% et celui des CR à 43% au dessus du Smic. Il y a urgence à renégocier nos salaires et carrières.

Daniel Steinmetz

Sujétions et astreintes

Vous trouverez ci-dessous quelques extraits qui illustrent la tonalité des échanges qui se sont déroulés sur la liste de diffusion dédiée aux sujétions et astreintes.

Premier témoignage sur les missions embarquées :
« Le problème des sujétions et astreintes n'est pas nouveau et est très sensible, **voire tabou. Nous sommes plusieurs concernés** (*pour ma part, une moyenne d'embarquement entre 60 à 90 jours de mer cumulés par an*) **à nous pencher sur la question mais chacun de notre côté. Les quelques appels remontés à la direction de l'INSU sont souvent restés sans réponse.**

La cause serait l'impossibilité d'appliquer la circulaire de 2003 concernant les sujétions et astreintes, qui n'est pas adaptée aux réalités du terrain.

Par exemple, il est impossible pour une campagne d'un mois en mer d'avoir des jours de repos. D'où une application « en off » des labos pour gérer les récup'. Chaque DR semble aussi traduire de manières différentes cette circulaire.

C'est ainsi que le sujet devient sensible. La Direction ne semble pas vouloir prendre position et harmoniser de manière claire et limpide l'application ou la remise en cause de cette circulaire. Et c'est ainsi qu'on se retrouve en mer avec des collègues de différents laboratoires et que l'on se rend compte qu'à notre retour à terre, tous n'auront pas le même traitement »

Fabien Pérault

Remarque sur les jours de compensation:

« Il n'est pas normal qu'un jour de week-end égale un jour de semaine. Il doit être soit récupéré, soit indemnisé le double. Si rien n'est fait, comment compter un jour de week-end par rapport au temps que l'on doit décompter dans les projets ? Rappel : les « time sheets » (des projets européens par exemple) sont basées sur les jours ouvrés ».

Réflexion INSU

Deuxième témoignage sur les missions embarquées :

« Je suis amené à prendre part régulièrement à des campagnes hauturières de plusieurs semaines (de 4 à 6 en général, parfois davantage). Ces conditions particulières de travail sont réglementées par la circulaire N°030001DRH du 13 février 2003 relative à l'indemnisation et à la compensation des sujétions et astreintes. Si elle protège les personnels concernés, en limitant les embarquements au volontariat notamment,

elle a vite montré ses limites avec les restructurations en cours.

Ces missions entraînent des incohérences avec le code du travail, ainsi que celui de la fonction publique. En effet, au vu des coûts de fonctionnement (20 à 35 k€/jour), un navire océanographique fonctionne 7j/7 et 24h/24 et les personnels CNRS embarquant sont soumis à ce rythme de travail. Or nous ne sommes ni des marins, ni des gens de mer. Contactées à ce sujet, les RH de notre DR nous ont confirmé que même à bord, nous restons des agents CNRS avec les mêmes droits et devoirs qu'à terre. Nous avons ainsi pu pointer que les amplitudes horaires journalières et/ou hebdomadaires, ainsi que le temps de repos obligatoire, ne pouvaient être respectés à bord, et ce pour la bonne marche de la manip.

Ajoutons à cela la mise en place d'outils de management, tels qu'Agate, qui ne tiennent pas compte de cette spécificité, où il nous est impossible d'intégrer les week-end et jours fériés à la durée de nos missions. Ainsi, pour une mission de 48 jours consécutifs, seuls 35 jours me sont décomptés dans Agate. Ceci pose donc le problème que nous sommes présents sur notre lieu de travail plus de jours que nous ne pouvons en déclarer dans notre planning. Au vu de ces inconvénients, la plupart des Directions de laboratoire « mettent de l'huile dans les rouages ».

En discutant avec les différents acteurs du métier, soit au cours de campagnes, soit durant des rencontres technologiques, on se rend vite compte que le mal-être est dans tous les services concernés, et chacun surmonte les difficultés parfois de façon assez créative et officieuse. Dans la plupart des cas, le recours à des récupérations prévaut. Certains se limitant à 1 jour (samedi, dimanche et jour férié) pour un jour, là où d'autres vont jusqu'à appliquer les récupérations en cours à l'Ifremer/Genavir qui emploie des marins.

Or, la mise en place de ces outils informatiques de management remet en cause ces leviers de gestion des personnels, puisque les temps de récupérations « officieuses » ne peuvent y être justifiés. Ce qui pourrait remettre en cause le volontariat des agents pour participer aux missions. Il est humain de profiter de quelques jours de retour à la maison, pour renouer avec sa famille et régler l'administratif qui s'est

accumulé pendant 1 mois et demi. Ces limites sont un frein au volontariat des agents.

Malgré des compensations financières, le constat est qu'il se trouve peu de volontaires au moment du départ, et pas par manque de compétences. Si je peux aisément comprendre que de rester à bord d'un navire pendant 40 jours n'est pas à la portée de tout le monde, psychologiquement parlant, je ne tolère pas en revanche la pression qui pèse par conséquent sur le « vivier » de volontaires.

Je dénonce également le manque de reconnaissance qui se ressent au travers des fantasmes que le descriptif de mon activité génère, quand ce ne sont pas des quolibets. Car comme je viens de le dire, il n'est pas à la portée de tous de délaissier sa famille pendant de longues périodes pour partir au bout du monde, de surmonter les tourments du mal de mer, de se retrouver enfermé sur l'eau et au final assurer sa mission.

Je garderai pour moi le volet personnel des conséquences de ces missions, et vais maintenant m'attarder plus en détail sur celles induites sur la vie professionnelle. En effet, ces activités sont extrêmement chronophages. En plus du temps d'embarquement proprement dit, il faut inclure les temps de préparation et de logistique pré- et post-campagne. Cette activité qualifiée d'usante par l'Aeres, est en opposition avec des activités plus « valorisantes » telles que du développement instrumental. Il est donc impossible de la valoriser lors des concours internes, où le jury va même jusqu'à nous souhaiter de « bonnes croisières » - propos tenu par un jury de concours IE vers IR. Dans ces conditions, seule une personne de bonne volonté va s'investir pleinement dans ces activités, et verra les autres acteurs « se reposer largement sur ses épaules » et sera ainsi « cantonnée aux basses tâches ». Ces propos ont été tenus par un DU lors de mon entretien annuel.

Ainsi, une Direction qui ne serait pas vigilante à une juste répartition des tâches, condamnerait de fait la carrière d'un agent. Il est évident qu'en remettant tout en perspective, « l'aventure » est moins tentante et les volontaires moins nombreux. De plus, s'il est possible de rendre son dossier dans les temps en étant à bord d'un navire par le biais de quelques dérogations, il est en revanche impossible de participer à un concours interne en étant absent. C'est ainsi que pour la première fois depuis 8 ans je vais pouvoir m'inscrire aux concours internes, non en étant assuré d'être auditionné mais en étant sûr d'être là durant le mois des auditions ».

CD

Témoignage sur les missions d'observation (travail de nuit) :

« Permettez-moi de décrire une autre situation que celles qui ont déjà été présentées sur le groupetravail@sympa. Au CNRS, il existe de nombreuses spécialités dans les domaines recherches et techniques qui de par leurs spécificités impliquent des conditions et des horaires de travail qui sortent de l'ordinaire (si tant est que l'ordinaire puisse réellement exister au CNRS).

Pour ce que je connais, car c'est du vécu de près de 4 décennies, c'est le travail de nuit en Astronomie optique. Cette discipline est pratiquée en France soit au Pic du Midi, soit à l'Observatoire de Haute Provence. Les textes officiels régissant les activités en horaires de nuit et ou décalés n'ont commencé à être appliqués aux membres du personnel dédiés aux observations astronomiques qu'à partir du 18 janvier 1980 ! Avant cette date, les techniciens de nuit n'étaient pas considérés comme « travailleurs » de nuit ! Il n'existait pas de limites officielles de durée de travail, hormis une allusion au crépuscule astronomique transformé finalement en crépuscule nautique et puis, les équipes d'infrarouge faisaient encore reculer les limites des « heures supplémentaires de nuit gratuites et obligatoires ». Le personnel dédié était simplement « mis à disposition » des équipes de chercheurs et bénéficiait en contrepartie de ce travail réalisé quasiment en permanence dans le noir, en nuit continue et à température de saison, d'une petite pause casse-croûte à prendre en cours de nuit lorsque « ça ne dérangeait pas trop », que ce soit durant la semaine civile, les week-ends, tous les jours fériés, Noël et jour de l'an compris ! Tout se passait comme si ce personnel travaillait simplement 8 heures de jour ! Actuellement, nos horaires de travail sont toujours en théorie les horaires des crépuscules nautiques et officialisent les dépassements des limites fixées par les textes officiels. Les années passent, nos horaires de travail sont rarement respectés par les chercheurs en mission, et de fréquents et parfois violents conflits « agrémentent » les fins de nuit. Le système actuel permet au CNRS de réaliser de multiples et substantielles économies. D'une part, les activités « particulières » sont concentrées sur le minimum de personnes, ne serait-ce que par un souci d'efficacité que nous reconnaissons bien volontiers du reste car il s'agit souvent de réaliser des expériences ou des mesures uniques qui nécessitent la mise en œuvre d'équipements et matériels coûteux : il ne faut surtout pas se louper ! L'improvisation dans ces domaines d'activité se fait uniquement avec des années

d'expérience et là le CNRS se montre incapable d'embaucher et de former les personnels nécessaires. C'est un problème récurrent certes, et qui prend trop souvent des proportions considérables dans tous les domaines déjà abordés dans ce groupe de travail. Pour le côté économies réalisées actuellement et depuis des décennies par le CNRS, on constate, avec un minimum de personnels pour faire le boulot, que les embauches sont réduites au plus juste, et que ce personnel reste malheureusement pour lui et sous bien des aspects « marginal ». Puis, les versements de sujétions sont aussi au plancher minimum car lesdits versements sont comme par hasard « plafonnés », mais assurément pas le nombre d'heures de travail réalisées. De plus, le décompte des heures supplémentaires a été annualisé tant qu'à faire sur tous les textes cités en références pour l'application des sujétions : nous constatons que ceux-ci permettent toujours le cas échéant de passer outre les directives et limites de base de ces textes bien entendu. Il est notifié clairement aussi qu'en cas de mesures permanentes de dépassements d'horaires, des décrets complémentaires d'application seraient nécessaires, ce que le CNRS se garde bien de proposer et laisse le soin aux règlements intérieurs des unités de noyer le poisson. Pour l'OHP, le régime est simple, actuellement nous suivons les horaires des crépuscules nautiques, ce qui augmente les durées des nuits d'environ 40 min par rapport aux crépuscules astronomiques, donc nous dépassons largement les 10 heures de travail de nuit maxi. Le règlement intérieur de l'OHP tente de brouiller les pistes un instaurant une amplitude maximum de la durée de la période de travail à 12 heures 30 de toute façon les 13 heures de travail au cœur de l'hiver restent totalement illégales, à moins de faire voter un décret qui soulignerait officiellement la pénibilité de notre profession et on revient au point de départ. La situation actuelle permet au CNRS de ne pas laisser de traces « officielles » de pénibilité pour certains emplois.

Tout ceci autorise le CNRS à faire alors récupérer à des taux ridicules toutes les heures de travail décalé ou de nuit qui dépassent ledit plafond qui est lui-même variable de *3 à *7 PPRS moyenne et encore, le niveau *7 est réservé à un nombre infime de personnes.

Pour l'Astronomie à l'OHP, c'est le régime *5 qui est appliqué depuis 1982 avec les passages épiques que l'on sait. Si bien que le système de calcul et d'indemnisation actuel des sujétions permet au CNRS de nous payer que 5/12 des heures de nuit ou décalées que nous faisons réellement. Belle arnaque s'il en est.

Cela n'a pas toujours été aussi défavorable pour nous car avant la titularisation, nous avions un système d'indemnisation au même niveau financier certes, mais qui nous était servi par le biais d'une surqualification de notre indice et qui de ce fait était intégralement pris en compte pour notre retraite. Le CNRS a effectivement profité de la titularisation pour faire sauter tous les aménagements qui nous étaient les plus favorables pour y substituer élégamment un système des plus précaires qu'il nous faut remettre en cause au plus tôt. Aussi, nous constatons que les personnels ayant été soumis durant toute leur vie professionnelle à des « régimes spéciaux », que ce soit en expédition, dans des labos la nuit et ou avec des horaires hors normes, dans des milieux confinés et isolés de tout, en contact avec des substances nocives, partent en retraite pour ceux qui ont la chance d'y arriver, (à titre d'exemple, à l'OHP, sur 16 techniciens ayant travaillé de nuit, seuls 2 sont arrivés à l'âge légal de la retraite ! je vais tenter d'être le troisième croisons les doigts !) comme s'ils avaient toujours travaillé de jour, dans des milieux standards et avec des horaires réguliers ! Il s'agit ici du déni d'une réalité qui pourtant mériterait un peu plus d'attention et de considération de la part des ci-devant qui au CNRS sont censés être responsables du personnel. Le refus de reconnaître la pénibilité de certains emplois par le CNRS ne fera pas avancer les choses bien au contraire, et essayer d'imposer une omerta sur tous les sujets qui dérangent le prestigieux CNRS les fera « remonter » de plus belle.

Nous avons quelquefois sollicité les responsables de la gestion du personnel, que ce soit au niveau local, régional et ou national, afin de demander que la pénibilité de ce travail particulier réalisé en milieu isolé et confiné soit officiellement reconnue et puis effectivement demander une explication à cette absence totale de déroulement de carrière. À ce jour, nous n'avons toujours pas rencontré d'interlocuteur disposé à comprendre notre situation de travailleur de nuit, ni à intervenir pour que nos conditions de vie au travail s'améliorent, bien au contraire nous n'avons rencontré que mépris et déconsidération ».

Didier Gravallon

La liste de diffusion sur les sujétions et astreintes sntrs-groupetravail@sympa02.cgt.fr à partir de laquelle sont extraits ces témoignages, est toujours active. Nous travaillons à présent à l'élaboration de revendications pour faire évoluer la réglementation en vigueur dans nos établissements. Si vous voulez nous rejoindre, écrivez au secrétariat (sntrscgt@vjf.cnrs.fr) pour demander votre inscription à cette liste.

Fête des 50 ans de l'INSERM... mais la galère pour les personnels !



L'Inserm a été créé en juillet 1964 il y a 50 ans. Les organisations syndicales de l'Inserm (SNTRS-CGT, SNCS-FSU et SGEN-CFDT) s'associent à cet anniversaire qui concerne aussi les personnels qui ont fait, par la qualité de leur travail, que l'INSERM soit aujourd'hui reconnu tant au plan national qu'international.

La Direction de l'Inserm a organisé un grand colloque officiel de prestige à la Sorbonne le jeudi 3 avril 2014 en présence du Président de la République, du Ministre de l'Education, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche nouvellement nommé, et de la Ministre de la Santé.... Mais aucune place pour les personnels de l'Inserm n'était prévue lors de cette journée ! De même, les conditions de travail des personnels n'ont pas du tout été abordées dans ce colloque, lesquelles se sont fortement dégradées ces dernières années : explosion de la précarité, déqualification du travail, blocage des carrières des chercheurs et des ITA, montée de la souffrance au travail !

C'est pourquoi les organisations syndicales SNTRS-CGT, SNCS-FSU et SGEN-CFDT de l'Inserm ont organisé un Colloque Syndical « les 50 ans de l'Inserm vus par ses personnels » le mercredi 2 avril 2014 aux Cordeliers à Paris qui a rassemblé environ 70 personnes.

La création de l'Inserm a été un acte fort pour sortir de la pression des « mandarins » Hospitalo-universitaires qui imposaient le recrutement des chercheurs et la création de laboratoires au niveau local. Dès la création de l'Inserm, il a été mis en place un Conseil Scientifique (CS) et des Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS) où les recrutements de chercheurs et la création de laboratoires se faisaient après une évaluation nationale et comparative ! Ensuite les événements de mai 1968 ont amené à une présence majoritaire d'élus dans les CSS et au CS Inserm. C'est ainsi que l'**Inserm** a tiré vers le haut toute la recherche biomédicale et en santé, grâce à des laboratoires régulièrement évalués et à des personnels de haut niveau qui avaient le temps de prendre des risques grâce à des financements pérennes.

L'Inserm fête ses 50 ans ! Très bien, mais... **Les instances scientifiques ont été marginalisées**, les **financements sur contrat sont devenus la norme**, le **travail précaire est devenu endémique et massif**, l'Institut est phagocyté par le monde hospitalo-universitaire. Corollaire de tout cela, **la liberté de recherche a disparu**. Soit un **véritable retour en arrière !**

Cette évolution est liée à la montée en puissance des **financements finalisés** (ANR, associations caritatives, plans gouvernementaux sur le cancer, etc.), qui échappent aux instances scientifiques. De plus, les industries pharmaceutiques, qui ferment leurs laboratoires parce que la recherche leur coûte trop cher en interne, demandent maintenant à la recherche publique de faire la preuve de concepts des futurs médicaments. Or ce n'est pas aux chercheurs du public de prendre des risques à la place des industriels.

Cette **finalisation de la recherche**, à travers la montée en puissance des appels à projets, s'est notamment traduite par une **explosion de la précarité** : il y a plus de **3 000 précaires (40% des personnels)** à l'Inserm et on ne peut embaucher chaque année que 70-80 chercheurs et une centaine d'ITA (ingénieurs, techniciens et administratifs). Cette augmentation du nombre des personnels précaires se traduit aussi par une **augmentation des frais indirects de la recherche**, qui n'ont pas été anticipés (environnement social, Hygiène et Sécurité, Formation, Action sociale,

CAES). Quant à l'application de la **loi Sauvadet**, elle s'est traduite à l'Inserm en 2012-2013 par **37 CDI** (dont une dizaine ont dû être obtenus au Tribunal Administratif) et **18 examens réservés**. **On est très loin d'une résorption de la précarité**. La précarité c'est l'inefficacité, le gâchis. La précarité fragilise l'outil de recherche. Elle est un facteur de démotivation par le temps passé à former des agents qui ne restent pas. Or, la précarité est amenée à croître avec la loi Fioraso et la création des Communautés d'Université et d'Établissements reposant sur des fondations de droit privé qui recourront aux contractuels de droit privé.

A l'Inserm les personnels sont en souffrance ! Avec la RGPP, appelée maintenant MAP (Modernisation de l'Action Publique), **il faut faire plus avec moins !** La mutualisation fait des dégâts en particulier dans les centres pour les personnels de laverie et de secrétariat. Les personnels se retrouvent avec une charge de travail accrue dans un environnement qui n'est plus celui de l'Inserm et souvent sous la hiérarchie de personnels non Inserm. Il en découle une perte d'identité, une impossibilité de faire part de ses difficultés de travail. Cette situation va s'aggraver avec le renforcement de l'austérité. Cela va se traduire par un **surcroît de travail pour les fonctions support** chargées d'absorber à effectifs constants l'augmentation de charge due à la gestion des contrats de recherche de plus en plus nombreux.

La recherche est le secteur de la fonction publique où la déqualification du travail est la plus importante par la **faiblesse des rémunérations et des primes**. **La recherche est smicardisée !** En 1983, un jeune chercheur était embauché à un salaire supérieur de 85% au Smic, et les ingénieurs et techniciens gagnaient 50% de plus que le Smic. Aujourd'hui, un jeune chercheur est recruté à 40 % de plus que le Smic et les techniciens à 5 % de plus, parce que le point d'indice de la fonction publique a chuté. Cet écrasement des salaires crée des difficultés d'attractivité de la recherche publique !

Ainsi, à l'occasion des 50 ans de l'Inserm, les motifs d'insatisfaction et les raisons d'exprimer notre mécontentement ne manquent pas ! Les personnels de la recherche publique et la population doivent se mobiliser pour défendre le service public de recherche par le maintien des crédits récurrents aux unités, du recrutement jeune et des statuts des personnels titulaires, afin que puisse encore exister une recherche fondamentale non finalisée dans le domaine de la santé, de la biologie et de la biomédecine.

Jean Kister

Conférence nationale des retraités du SNTRS-CGT

La conférence a eu lieu le 11 février 2014 à Villejuif. Les 14 camarades qui ont participé à la conférence représentaient 161 adhérents retraités du CNRS, de l'INSERM, de l'INRIA et de l'IRD, sur un total d'environ 340. Il est dommage que 6 sections comptant au moins 10 retraités n'aient pas pu envoyer de représentants.

La journée a débuté avec une présentation de la situation dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR) par Michel Pierre, secrétaire général adjoint du SNTRS.

La situation est sombre : suppressions d'emplois et importante précarité dans les EPST, déstructuration de l'ESR avec création d'une Communauté d'Universités et d'Établissements (COMUE) au niveau de chaque région, pour accélérer le transfert technologique en vue d'assurer les profits du capitalisme. Les EPST seront réduits au mieux à des agences de moyens agissant en partenariat avec les COMUE. Il est difficile de mobiliser les personnels contre les réformes qui cassent l'ESR, bien qu'elles entraînent la dégradation de leurs

conditions de travail. L'annonce d'une liste de laboratoires publics susceptibles d'être classés en zone à régime restrictif a déclenché une riposte immédiate de la communauté scientifique.

Les interventions des participants ont complété la présentation de M. Pierre. A Paris, les Universités Paris III, V et VII ont opté pour l'association en COMUE, plutôt que pour une fusion ; ainsi leurs conseils d'administration gardent leur pouvoir de décision. Le centre IRD de Bondy, seul centre de recherche publique en Seine-Saint-Denis, est menacé de démantèlement malgré ses équipements performants : le SNTRS-CGT peut-il intervenir ? La COMUE de Marseille est pratiquement en place. Le regroupement des neurosciences sur le campus de La Timone est fortement contesté. Plus généralement, comment peut-on prétendre en même temps créer des COMUE et de grandes métropoles et stopper la désertification des territoires ruraux ? L'absence de démocratie dans ces restructurations est partout flagrante ! C'est le règne de

la concurrence et de la finance qui s'impose dans l'ESR !

La réunion s'est poursuivie avec une introduction du document d'orientation du 10^e Congrès de l'Union Confédérale des Retraités CGT (24-28 mars 2014) par Jean-Pierre Floret, membre de la CE de l'UCR-CGT.

Le pouvoir d'achat est la préoccupation première des retraités. Fin 2013, l'UCR a lancé une pétition sous forme de cartes de vœux au Président de la République pour demander une revalorisation des pensions et la suppression des mesures qui ont contribué à diminuer le pouvoir d'achat des retraités. Un projet de loi sur l'adaptation de la société au vieillissement est en cours de négociations. Dans ce contexte, l'UCR projette une manifestation nationale pour les retraités le 3 juin à Paris.

Dans les années soixante, un salarié pouvait espérer une retraite d'une dizaine d'années en bonne santé. Avec l'amélioration des conditions de vie et nos luttes, cette durée s'est allongée (22,5 ans en moyenne aujourd'hui) ouvrant la possibilité d'une nouvelle vie à la retraite ; c'est ce que le capital cherche à nous reprendre. Le poids des retraités dans la société va s'accroître dans les années à venir. Les problèmes des retraités ne peuvent pas être pris en compte sur les lieux de travail ; de plus les retraités avec l'âge s'éloignent de l'entreprise où ils ont travaillé. C'est sur leurs lieux de vie que les retraités doivent s'organiser pour développer un syndicalisme qui prend en compte leurs revendications, et solidaire avec les actifs. La représentation des retraités dans la CGT et le taux de leurs cotisations font débat ; une commission confédérale vient d'être constituée pour organiser la réflexion collective et proposer des modifications statutaires au 51^e Congrès de la CGT.

Le document d'orientation insiste, dans sa troisième partie, sur la syndicalisation des retraités pour contribuer au progrès social, sur l'utilité de rechercher l'unité syndicale pour construire un rapport de forces favorable aux luttes et sur les relations à encourager entre syndicalisme et monde associatif. La prise en compte des problèmes des retraités par les organisations syndicales internationales (CES, CSI) est également abordée, avec un paragraphe sur l'initiative citoyenne européenne pour la prise en charge de l'autonomie déclenchée par la FERPA en 2011.

Suite à cette introduction du document d'orientation les participants sont intervenus au nom des retraités de leur section. P. Bouyries d'Orsay regrette que les revendications ne soient pas au cœur du document. J. Gruselle, de la section Jussieu, a organisé, avec la section de Pouchet, des débats pour les retraités

SNTRS-CGT de Paris sur des thèmes comme les transports, la santé. Elle souhaite mettre sur pied un collectif retraités au niveau de l'UD de Paris. Cependant les nouveaux retraités sont réticents à se retrouver entre personnes âgées ; il ne lui semble pas souhaitable d'avoir des structures syndicales dédiées aux retraités. Elle trouve le document d'orientation imprécis sur de nombreux points. Par exemple, que signifie une retraite décente ? H. Carteron considère qu'une retraite décente ne se limite pas aux revenus. A. Gabison s'interroge sur le rapport de forces que peuvent établir des retraités dans l'entreprise.

La parole est redonnée à J.-P. Floret : parler de retraite décente est un raccourci pour s'adresser aux retraités, un condensé des revendications pour lesquelles la CGT se bat afin que les retraités puissent avoir de bonnes conditions de vie. Il est notoire que les retraités votent à droite ; s'investir syndicalement auprès d'eux les fait réfléchir sur les problèmes actuels de la société et sur leur situation, en leur apportant des informations qui ne sont pas habituellement diffusées par les médias.

Débat sur le document d'orientation du Congrès de l'UCR

I. Une société pour tous les âges, pour un XXI^{ème} siècle de progrès social.

Ce chapitre est unanimement jugé trop peu revendicatif. Il est proposé un amendement de l'article 1.5.39 (*ajout en italiques*) pour compléter celui déjà voté par la CE de l'UFR-FERC) : « Le Congrès décide - de tout mettre en œuvre pour reconquérir le droit à une 3^e partie de la vie vraiment libérée des contraintes du travail salarié au plus tard à 60 ans, avec des moyens permettant de vivre dans des conditions dignes ; - en particulier, de participer à la bataille pour l'abrogation des lois et mesures qui ont allongé la durée de cotisation, introduit la retraite par points via la prise en compte individuelle de la pénibilité, supprimé les bonifications pour enfants et pour faire renoncer le gouvernement à sa volonté d'exonérer les employeurs de la cotisation "famille" ; - et de se battre également pour une pension de retraite minimum sur la base d'un SMIC brut ainsi que sur des mesures permettant d'assurer la santé, l'accès à la culture, à l'énergie et à l'informatique ».

II. Le syndicalisme spécifique dont les retraités ont besoin

Dans ce second chapitre deux sujets ont retenu l'attention : la représentativité des retraités dans la CGT et la nécessité d'un syndicalisme retraité sur les lieux de vie des retraités.

Sur le premier sujet, les participants sont d'accord avec les deux amendements votés par la CE de l'UFR-FERC



qui défendent le principe d'une voix de retraité égale une voix d'actif dans les votes des instances de la CGT.

Le 9^e Congrès de l'UCR-CGT de 2010 a voté

pour un taux de cotisation de 1% pour les retraités, à mettre progressivement en application. Au SNTRS-CGT, le taux est de 1% pour les actifs depuis 2011, et de 0,7% pour les retraités depuis 2007. Faut-il faire voter une augmentation du taux pour les retraités au prochain Congrès du SNTRS-CGT ?

Sur le second sujet qui au final ne donnera pas lieu à rédaction d'amendements, les points de vue, très divers, sont ici résumés. Un adhérent du SNTRS-CGT qui part à la retraite a trois possibilités pour continuer à militer à la CGT : rester dans sa section, rejoindre la section des retraités du SNTRS-CGT ou se rapprocher de l'UL et de l'UD proches de son domicile. Dans une section du SNTRS-CGT il y a toujours plus urgent que les revendications des retraités, et l'organisation sur la base de l'entreprise ne permet pas leur prise en compte. C'est au niveau local (UL, UD) que devrait se développer le syndicalisme retraité, mais dans quelle structure ? Toutefois, des revendications spécifiques aux retraités pourraient être présentées auprès des EPST, par exemple, des tarifs spécifiques pour l'accès aux restaurants des campus et pour les musées nationaux ; et la revendication spécifique Fonction publique « Non à la création d'une caisse de retraites pour les fonctionnaires » ne se conçoit qu'au niveau national. Les UL et les UD ne sont pas citées dans le document d'orientation alors que c'est à ces niveaux-là que devraient se construire les actions communes aux actifs et aux retraités éloignés de leur ancien lieu de travail. Quelles sont les instances auxquelles les retraités peuvent présenter leurs revendications ? Le document d'orientation n'apporte pas d'informations claires à ce sujet. Certains participants ne voient pas d'opposition entre les différentes organisations pour les syndiqués retraités présentées dans le document, et pensent même qu'agir dans les syndicats professionnels et sur les lieux de vie est nécessaire pour assurer la continuité syndicale et défendre les intérêts des retraités. D'autres, faisant le constat d'une trop grande multiplicité de structures et de débats sans débouchés à la CGT, sont opposés à des structures spécifiques pour les retraités sur leurs lieux de vie.

Un amendement est proposé pour l'article 2.11.93 sur l'édition d'un guide par l'UCR (*ajout en italiques*) : « Le Congrès décide de charger la future direction de l'UCR

d'éditer un guide pratique *pour les retraités syndiqués, les sections, USLR, USR et UFR, élaboré en concertation avec les USR et les UFR* ».

III. Besoin d'une force sociale de lutte

L'affiliation de la CGT à la CES fait débat : pour les uns, la CES et la majorité des syndicats affiliés font de la cogestion avec la commission européenne ou le patronat ; mais répondent d'autres, si la CGT quitte la CES, comment organiser les luttes contre des décisions néfastes pour les travailleurs et lutter contre les lobbies ? La FERPA qui fait partie de la CES et à laquelle adhère l'UCR-CGT a lancé une initiative européenne citoyenne pour demander la prise en charge publique des soins de longue durée. Doit-on laisser tomber cette initiative ? Un participant répond : « occupons-nous d'abord d'obtenir cette prise en charge par notre Sécurité sociale, l'Europe ne peut que nous concocter un projet minimal sur la question ».

Les amendements proposés seront examinés avant le Congrès de l'UCR par un bureau élargi de l'UFR-FERC.

Motion proposée et adoptée en fin de séance :

La conférence nationale des retraités du SNTRS-CGT réunie le 11 février 2014, rejette les mesures décidées par le gouvernement Hollande-Ayrault : la suppression des 35,2 Md € de cotisations patronales pour les allocations familiales, la réduction budgétaire de l'ordre de 50 Md € au détriment de la Sécurité sociale, des hôpitaux et des services publics, le Pacte de responsabilité qui favorise les intérêts du MEDEF au détriment des retraités, salariés, chômeurs et jeunes. Informée de l'appel à la grève et à la manifestation le 18 mars des Fédérations CGT-FO-CFDT-CFTC-CGC de la Sécurité sociale, des syndicats CGT, FO, CFTC de la Mutualité, des syndicats CGT et FO des Caisses de retraite, de la Confédération FO, la conférence nationale des retraités du SNTRS-CGT propose au bureau national du SNTRS-CGT d'appeler à la manifestation du 18 mars pour le maintien des cotisations patronales pour les allocations familiales, le refus du transfert des cotisations vers la fiscalité et l'annulation de la décision gouvernementale, l'abrogation de la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie de 0,3% que les seuls retraités supportent depuis le 1^{er} avril 2013, soit 643 M € prévisionnels 2014, l'annulation du report de la revalorisation annuelle des pensions du 1^{er} avril au 1^{er} octobre et le retour à la revalorisation au 1^{er} janvier 2014.

Section Nationale des Retraités

Dehors, les vautours de la modernisation de l'action publique ! Déléguer au privé des missions affaiblit-il le service public ?

Article paru dans *l'Humanité* du 20.12.2013

La modernisation de l'action publique (une RGPP bis) inflige une double peine aux fonctionnaires garants du service public : d'un côté, on leur coupe les ailes en réduisant les moyens, ce qui fragilise et désorganise les services, de l'autre, on recourt à de coûteux consultants qui pillent les compétences des personnels pour des résultats insatisfaisants. Au ministère de l'Éducation nationale, la rapacité de ces cabinets privés a de lourdes conséquences.

Un exemple de chantier qui a été et reste massivement externalisé : le projet Sirhen (système informatique des ressources humaines de l'éducation nationale), chantier phare qui concerne la modernisation des systèmes informatiques dédiés à la gestion des personnels. Le recours à de nombreux prestataires comme Capgemini, IBM, Steria etc., conduit à un véritable phagocytage des compétences de l'administration et à une gabegie financière considérable.

Sirhen, lancé en 2007 pour une durée de cinq ans et un coût à 22 millions d'euros, voit aujourd'hui pratiquement sa durée doublée (neuf ans) et son coût décuplé (200 millions d'euros). 200 millions, c'est la paye annuelle de 1 667 salariés qualifiés touchant 5 000 euros net par mois. Bref, d'un côté, des impôts injustes qui s'envolent, de l'autre, des consultants recrutés par les ministres et dont la logique est de faire traîner les projets et d'en décupler les coûts !

Mais il y a pire, car, à ce prix-là, rien ne marche, et l'action des prestataires se révèle destructrice pour l'organisation du travail et pour les personnels du ministère. Et pourtant, ils continuent à être grassement rétribués malgré l'échec de cette stratégie.

Au bout de quatre ans, Sirhen n'est toujours pas opérationnel et nécessite de conserver une double gestion dans les rectorats où il a été implanté ! Des collègues, impitoyablement écartés lorsqu'ils ont émis des réserves sur la qualité du travail des prestataires privés, sont maintenant appelés au secours pour faire tourner l'ancien système. Des centaines de millions sont dépensés sans que les enseignants soient mieux gérés !

Ce pitoyable et coûteux résultat découle de la méthode utilisée qui consiste à déposséder le ministère de ses prérogatives pour les confier au privé. Les personnels se retrouvent pris dans un étau redoutable : d'un côté, les compétences internes sont déniées ou laissées en jachère, de l'autre, l'externalisation des compétences n'a pas apporté le succès escompté. D'où des conséquences préoccupantes, allant dans certains cas à de la souffrance et du burn-out au point que notre syndicat a dû exercer le droit d'alerte pour danger grave et imminent.

Ainsi, en plus de la manne distribuée au privé, les missions et les capacités de l'administration du service public sont gravement atteintes. On nous a rebattu les oreilles avec « l'État stratège », qui pilote, supervise et vérifie la performance. On constate tout le contraire : défaut de stratégie pour une maîtrise interne et complète des processus, manque de vision commune et unifiée autour des missions de service public, manque de synergie en interne, abandon de certaines missions pourtant importantes pour un service public de qualité. Ainsi, le projet piloté par le privé absorbe-t-il les forces, tant humaines que financières, au détriment de l'objectif pédagogique du service public.

Autre chantier important et très médiatisé : le numérique.

Ici, c'est le phagocytage de l'élaboration de la stratégie numérique du ministère, confiée à Capgemini, qui est chargé de toute la communication sur le sujet. Ce prestataire laisse dans l'ombre les objectifs stratégiques et la possibilité d'améliorer l'école. Il a surtout habillé le vieux de neuf, proposant de multiples sites de « ressources pédagogiques », d'informations, de services en ligne etc. Mais sans jamais aborder les questions fondamentales : comment enseigner, comment évaluer, comment former les enseignants, comment le numérique peut-il contribuer au renouvellement pédagogique, aider à sortir l'école française des tristes palmarès dont elle s'honore (une des plus inégalitaires et des plus injustes) ?

Là encore, les consultants ont brillé par leur méconnaissance du sujet et de l'organisation d'une administration publique. Leurs seuls contacts avec les personnels étaient réduits aux échelons supérieurs de la hiérarchie qui, semble-t-il, avaient des consignes pour ne pas diffuser d'informations sur ce qui se tramait. Les personnels du ministère en charge des dossiers n'ont été consultés qu'à la marge, voire pas du tout.

Lorsque McKinsey avait été chargé, il y a quelques années, de conduire une étude stratosphérique sur la GRH au ministère, un consultant avait déclaré : « la réforme du service public, c'est comme la psychanalyse : il faut payer pour que ça marche ! ».

Eh bien, la seule chose qui marche, c'est la destruction des métiers et des missions !

Cela suffit ! Ce cynisme et cette gabegie doivent prendre fin. Les personnels de l'administration centrale sont conscients qu'en défendant leurs métiers, ils militent pour un service public de qualité.

Daniel Blondet, CGT de l'administration centrale du
Ministère de l'Éducation nationale,
membre de Champ Libre aux Sciences Sociales

La CGT ou le syndicalisme de régulation sociale

« Il n'existe à la CGT aucune opposition de principe face au patronat. L'entreprise est une communauté composée de dirigeants et de salariés – là encore, je regrette que les actionnaires fassent figures d'éternels absents – et ces deux populations doivent pouvoir réfléchir et agir ensemble dans l'intérêt de leur communauté. Sur ce plan, il est évident que le pragmatisme syndical s'impose. Cette perspective ne me gêne pas, pas plus que celle du compromis qui s'inscrit dans les réalités de l'entreprise depuis toujours : encore une fois, dès lors que nous sommes contraints de vivre ensemble, il faut bien trouver les conditions de ce vivre-ensemble. C'est pourquoi je considère que la vocation d'un syndicat ne se résume plus aujourd'hui à protéger les salariés mais consiste à agir pour faire évoluer non seulement le monde du travail mais aussi la perception qu'on en a ; à incarner une forme de régulation sociale ».

Cette déclaration est extraite de l'interview intitulée « Pour que le consensus émerge, il doit y avoir affrontement » que le secrétaire général de la CGT a donnée au *Nouvel Économiste* le 19 février. Le texte complet est consultable sur le site de la CGT : <http://cgt.fr/Pour-que-le-consensus-emerge-il.html>.

Ainsi, l'entreprise serait une communauté d'intérêt. Les mots ayant un sens, cela signifie que pour la Direction confédérale les intérêts du patronat et ceux du salariat ne sont plus antagonistes. L'ordre social est immuable puisque salariés et patrons sont contraints de vivre ensemble. Pour le secrétaire général de la CGT, le rôle d'un syndicat n'est plus tant de protéger les salariés, que d'être « un régulateur social ».

Si la CGT est un régulateur social, la distinction entre syndicalisme de lutte et syndicalisme réformiste n'a plus lieu d'être. Ce n'est ni plus ni moins ce qu'exprimait T. Lepaon dans une interview à *l'Humanité Dimanche* du jeudi 5 septembre 2013 « Je ne crois pas à la division telle qu'on la présente actuellement : il y aurait d'un côté des syndicats réformistes capables de tout accepter et de l'autre des contestataires qui refuseraient tout. Dans de nombreuses entreprises, les organisations syndicales sont côte à côte pour défendre les salariés ». T. Lepaon fait semblant d'ignorer que lorsque les syndicats d'entreprise CFDT sont jugés trop actifs par leur confédération, cette dernière intervient

pour les désavouer et se ranger aux côtés de leurs employeurs comme cela c'est passé chez le transporteur Mory-Ducros et tout récemment à la Redoute. A la question : « quels liens entretenez-vous avec les autres organisations syndicales ? », T. Lepaon répond : « rassurez-vous nous nous parlons. Nous échangeons ensemble des documents, des propositions. Nous discutons. Nous connaissons nos points de convergence et de divergence. Nous regardons sur quoi nous pouvons peser ensemble. Oubliez les deux blocs, d'un côté les contestataires et de l'autre les réformistes. Sortez de cela. Cela ne marche pas... Nous allons le voir dans les semaines à venir ».

Forte de cette orientation, la Direction confédérale de la CGT continue de s'entremettre dans une stratégie d'alliance de sommet avec des organisations syndicales spécialistes des signatures d'accords au rabais pour les salariés. Avec cette stratégie d'unité sans contenu, la CGT perd son identité. Sa stratégie du syndicalisme rassemblé qui se réduit pour l'essentiel à un tête-à-tête avec la CFDT a pour conséquence de valider la stratégie et l'idéologie de la centrale de la rue Cadet et de valoriser FO qui reste en marge du couple CGT-CFDT.

La CGT devient un « syndicat critique raisonnable » qui enterre la lutte de classe. Elle n'appelle plus à la lutte, tout au plus à des manifestations et des journées d'action décidées par les appareils sur le plus petit commun multiple, qui n'ont pas d'autre rôle que de justifier aux salariés l'existence des organisations syndicales et de jouer le rôle de soupape de sécurité.

Son interview au *Nouvel Économiste* n'est autre chose qu'un appel à la co-gestion. Dans *Syndicats et lutte de classes** (un ouvrage que les dirigeants confédéraux feraient bien de lire), Henri Krasucki définissait ainsi la co-gestion : « en fait, revendiquer une co-gestion, cela revient à demander aux maîtres tout-puissants de la finance de renoncer eux-mêmes à leur régime, partager leur richesse, leur pouvoir avec les travailleurs. Et comment ? en les catéchisant ? [...] Au siècle dernier, certains utopistes croyaient possible de persuader les capitalistes que leur régime était mal fait et qu'ils devaient partager avec les ouvriers. C'étaient des

hommes généreux, ils avaient le mérite de faire la critique du régime et l'excuse que la nature réelle du capitalisme n'avait pas encore été mise en lumière. Mais de nos jours et sachant ce qu'un siècle nous a appris, ce n'est pas permis sans sombrer dans le ridicule ». La ridicule, T. Lepaon ne craint pas d'y sombrer. A la suite de son entrevue avec le premier ministre Manuel Valls, T. Lepaon a demandé la tenue d'un grand débat national sur le partage des richesses.

Ce qui revient à demander au patronat de se dessaisir de la plus-value produite par l'exploitation du travail salarié, et de renoncer à faire du profit. Ce dernier doit être le plus élevé possible afin d'absorber les concurrents et de ne pas être absorbés par eux. Il n'y a aucune chance que le discours œcuménique de T. Lepaon soit pris en compte par le patronat et le gouvernement à son service.

Avec l'effondrement du socialisme, qu'elle a renoncé à analyser, la CGT s'est inscrite dans la pérennité du système capitaliste. Il ne s'agit plus de combattre le rapport d'exploitation du salariat par le capital mais de l'humaniser. La campagne sur le coût du capital vise à réformer le capitalisme en transférant un peu de richesses du capital vers le travail, mais sans remettre

en cause les mécanismes de l'accumulation du capital générateurs des crises économiques et de l'exploitation du salariat qui en est la source.

Comme la CGT n'est plus sur une stratégie d'affrontement avec le capital et l'Etat, son syndicalisme rassemblé d'accompagnement des forces réformistes instille l'idée de fatalité, de renoncement, de l'incapacité du syndicalisme à empêcher les reculs sociaux.

Cette stratégie qui renie les origines de classe de la CGT est à l'origine d'un climat délétère au sein de l'appareil confédéral qui préfigure des crises en série. La CGT appartient à l'ensemble de ses adhérents. C'est à eux de s'exprimer, d'intervenir pour que, face à la violence de l'exploitation patronale et de l'Etat, la CGT reste une organisation syndicale de lutte dont la stratégie doit être autonome et dont le rôle premier doit être de défendre les salariés.

Gilles Mercier

* Henri Krasucki, *Syndicats et lutte de classes*. Paris : Éditions sociales, 1969, p. 31-32.

Tribune libre

La CGT doit rester un syndicat indépendant et rassemblé pour bien défendre les salariés

Les attitudes ces derniers mois de notre direction confédérale mais aussi de responsables de composantes de la Confédération m'interrogent et m'inquiètent car elles peuvent altérer l'image de la CGT et générer des divisions. Il est pourtant essentiel que la CGT soit rassemblée et à l'offensive dans cette période où patronat et gouvernement convergent pour remettre en cause des acquis des salariés. Pour notre syndicalisme, je pense qu'il vaut mieux que je fasse part de mes inquiétudes que de me censurer. Je suis persuadé qu'il est dangereux dans cette situation de se boucher les oreilles et de se bâillonner.

1) D'abord, plusieurs prises de position de la Direction Confédérale posent problème.

Premier exemple, dans ses déclarations aux médias qui ont précédé l'action du 18 mars 2014, la direction confédérale a affirmé à plusieurs reprises que le 18 mars n'était pas dirigé contre le pacte de responsabilité. Cette prise de position ne pouvait que choquer de nombreux adhérents et salariés qui ont bien mesuré les conséquences de ce pacte : attaque contre la Sécurité sociale, restrictions pour la Fonction Publique (enseignement, hôpitaux, recherche...) et baisse des revenus d'une partie des salariés. Les militants de la CGT l'ont d'ailleurs fortement exprimé le 18 mars. Deuxième exemple, la Confédération signe un tract commun pour appeler à manifester le 4 avril à Bruxelles avec la FSU mais aussi l'UNSA et la CFDT, tract qui exige en 10 ans 2 700 milliards d'investissements de l'Union Européenne (et donc des Etats qui la

composent) alors que l'UNSA et surtout la CFDT soutiennent en France la politique d'austérité du gouvernement, notamment le Pacte de Responsabilité ! Pourquoi dédouaner la CFDT et l'aider à se valoriser, alors qu'elle tire dans le dos des salariés français ? Comment les salariés et les adhérents de la CGT peuvent-ils comprendre ? Pourquoi la CGT n'a-t-elle pas exprimé ses positions dans un appel indépendant de la CFDT ?

La Direction confédérale ne doit pas entretenir de confusion ni sur sa détermination à combattre la politique du gouvernement, ni sur le syndicalisme porté par la CFDT. Le syndicalisme de la CFDT représente aujourd'hui un danger pour les travailleurs, bien que T. Lepaon ait affirmé le contraire dans une interview à *L'Humanité Dimanche*. Une telle ligne risque fort de générer et de renforcer des divisions dans la CGT. Notre syndicalisme a au contraire besoin de se rassembler.

2) Le 12 avril, des personnalités ont appelé avec le Front de Gauche et le NPA à manifester contre l'austérité. Une initiative politique intéressante à laquelle j'aurais pu participer à titre personnel. Mais pourquoi a-t-il fallu que des composantes de la CGT se joignent à cette initiative de partis politiques, notamment dans la dernière semaine, sans débat dans ces composantes, alors même que la Confédération avait marqué son indépendance ? Je comprends bien

la volonté des camarades de dire non à l'austérité, mais je pense qu'il faut le faire en débattant dans la Confédération et avec le souci de convaincre le plus largement possible les salariés. Prenons garde à ne pas faire instrumentaliser les organisations de la CGT en soutien d'une démarche électorale. Il ne faudrait pas retomber dans des dérives (les syndicats comme courroies de transmission d'initiatives politiques) qui ont nui à la CGT dans le passé. L'indépendance du syndicalisme par rapport aux politiques est fondamentale. Ne prêtons pas le flanc à ce genre de reproche.

La prudence que je souhaite ne doit pas nous empêcher d'entretenir des relations avec les partis politiques, voire à prendre des initiatives communes avec ceux qui s'engagent pour des valeurs et des revendications que nous portons. Cependant cela ne doit jamais apparaître comme un ralliement à des initiatives ayant une visée purement politique.

J'espère que la direction confédérale et les responsables des composantes que j'interpelle prendront en compte des inquiétudes que je ne suis pas le seul à exprimer. Je redis ma conviction profonde : la CGT doit être indépendante et rassemblée pour mener les luttes indispensables dans cette période difficile.

Michel Pierre

International

Rubrique coordonnée par Dina Bacalexi

Hors des frontières de la France

Autriche

Pétition contre l'austérité : « La science, c'est l'avenir : l'Autriche a besoin de science, et la science a besoin de financement public ». Elle a recueilli plus de 50 000 signatures depuis son lancement le 17 mars. Son objectif est modeste : maintenir le budget minimal 2016-2018 requis pour les universités et laboratoires (1,6 milliards d'€). Ses initiateurs sont des chercheurs et enseignants des universités (générales) et des universités de sciences appliquées, de l'Académie autrichienne des sciences, d'institutions non universitaires, des étudiants, des membres de sociétés professionnelles, de la société civile, du monde économique et artistique, ainsi que des collègues d'autres pays. Le maintien de ce budget, même s'il est insuffisant compte tenu des exigences de la

« compétition » mondiale, permettrait aux universités de maintenir leurs opérations et d'améliorer les conditions d'étude, au fonds scientifique autrichien et à l'Académie des sciences de consacrer à la recherche fondamentale le financement minimum nécessaire.

Le 4 avril a eu lieu la « longue nuit de la science », événement phare de la recherche autrichienne. Objectifs : sensibiliser sur la valeur de la recherche et des sciences pour la société, sur le fait que les scientifiques « exercent leur profession avec du sang, de la sueur, des larmes et de l'idéalisme » et que c'est très important de partager leur passion avec le public. Les initiateurs de la pétition ont appelé à une participation massive, afin de donner la plus grande publicité à l'épreuve que traverse la recherche publique, aux risques pour la société et pour leurs emplois.

États-Unis

Jewish Voice for Peace, association américaine de lutte pour la justice et la paix en Palestine, avertit : « le droit de critiquer Israël est en jeu dans les campus universitaires de tout le pays ».

Les autorités universitaires tentent de censurer ou d'interdire des associations étudiantes qui œuvrent pour la reconnaissance des libertés académiques des Palestiniens, refusées par Israël : des visas sont refusés à des boursiers Fulbright ; des universitaires qui veulent rendre visite à leurs collègues de la Cisjordanie sont interdits souvent d'accès (soumis à la surveillance des autorités israéliennes) pour des raisons de critique de l'occupation israélienne.

Jewish Voice for Peace est intervenue avec succès pour annuler des règlements, prévenir l'expulsion ou la censure des étudiants ou universitaires. L'importance donnée aux enseignements concernant les droits humains et leur défense est en contradiction flagrante avec ces pratiques interdisant la mobilité des étudiants et chercheurs en raison de leurs origines palestiniennes ou de la dénonciation de l'injustice.

Union européenne

Eurobaromètre « Science responsable et innovation, sciences et technologies », enquête avril-mai 2013, publication novembre 2013. Étude réalisée par *TNS opinion et social*. C'est un aperçu de la perception qu'ont les citoyens des 28 pays européens de la science, des scientifiques et de leur rôle dans la société. La précédente étude de ce type a eu lieu en 2010.

Ci-dessous quelques résultats et des commentaires.

1. Intéressés ? Informés ? Comment ?

53% des Européens intéressés, 40% d'entre eux informés. Moyens d'information : 65% la télévision, 35% l'internet, 33% les journaux. Plus on est intéressé et informé, plus on souhaite que son opinion soit entendue. Les mieux qualifiés pour expliquer l'impact des développements scientifiques et technologiques sont les chercheurs des laboratoires et universités

publics (66%), non ceux du privé (35%). Dans le peloton de tête des « intéressés » (pays du nord européen), on trouve aussi deux pays du sud durement frappés par la crise, Chypre (64%, plus que la France, 62%) et Grèce (60%). Les pays où l'on est *en même temps* très intéressé et bien informé sont la Suède et le

Danemark. Malgré leur intérêt, les Grecs et les Chypriotes se sentent peu informés : 30% et 29% respectivement (19% des Français). Leur intérêt n'en pâtit pas, mais ce n'est pas étonnant : dans ces pays dont l'atout n'est pas le développement industriel et technologique, on considère qu'une population bien formée et qualifiée compenserait le retard de développement. 92% des Chypriotes et 82% des Grecs (66% de l'ensemble des Européens) répondent que leurs « informateurs » sur la science et technologie sont

ceux du secteur public. Quand on connaît le sentiment prononcé anti-fonctionnaire, leitmotiv des discours politiques qui envahit aussi la société civile grecque, on se réjouit que l'université publique bénéficie d'une si haute estime, malgré son traitement cavalier par les gouvernements d'allégeance à la troïka. En France, le pourcentage est de 59%, en baisse de 6 points par rapport à 2010.



2. Études scientifiques ? Où ?

47% des Européens disent avoir étudié les sciences ou les technologies (31% à l'école, 16% à l'université). Ce sont les Roumains (75%) et les Britanniques (71%) qui arrivent en tête, mais ce n'est pas le plus fort pourcentage pour l'enseignement supérieur comme lieu d'étude (17% Royaume-Uni, seulement 6% Roumanie) : Italie 27%, Suède et Finlande 26%, Lituanie et Danemark 23%. France 14%, mais Grèce 16%. Sans surprise, les stéréotypes de genre et de classe se reproduisent en ce qui concerne les études : 51% d'hommes et 43% de femmes ; 71% de cadres et professions libérales, 44% des ouvriers, 36% des personnes au foyer (on ne précise pas si ce sont les femmes au foyer ou les chômeurs) ; 60% de ceux qui ont poursuivi leurs études jusqu'à 20 ans ou plus ont étudié les sciences, contre 19% de ceux qui ont arrêté à 15 ans. À un moment où le débat sur la hausse des frais de scolarité des universités semble à nouveau s'animer sous l'impulsion d'idéologues de la

« responsabilisation » des étudiants ou de « l'impossibilité des universités » à assumer cette dépense, il serait bon de réfléchir sur les possibilités offertes à tous de se former scientifiquement. Si les universités n'ont pas les moyens, c'est à cause de l'austérité. On peut toujours enrichir les banques en contractant des prêts étudiants. Mais, selon Hugo Harari-Kermadec, professeur d'économie à l'ENS-Cachan (*l'Humanité* 10.04.2014), ce serait méconnaître le risque, réel aux USA où l'endettement étudiant est la règle, d'une « prochaine bulle spéculative, analogue à celle des subprimes ».

3. Impact sur la société, la vie, la santé ?

Malgré un inquiétant discours anti-science qui refait surface, seuls 10% des répondants pensent que la science a un impact négatif sur la société (mais un pourcentage encore élevé, 13%, ne sait pas répondre

à la question). La recherche publique (laboratoires et universités) a un grand capital confiance : 82% des Européens pensent qu'elle fait des efforts pour se comporter de façon responsable envers la société (66% pour le privé).

L'impact sur la seule santé ne rend pas le jugement des citoyens plus positif, s'il n'est pas lié à celui sur la vie en général (la science la rendrait plus facile, plus confortable). Avis à ceux qui voudraient « médicaliser » certaines disciplines comme la biologie. 66% des répondants considèrent l'impact positif quand la question porte sur l'ensemble, seulement 50% sur la seule santé. Ceux qui ont le plus progressé dans leur appréciation positive par rapport à 2010 sont les Bulgares (+14 points), les Suédois (+8), les Espagnols (+7) et les Grecs (+6). Les Français ont régressé (-7).

Elections CS et CSI du CNRS

