

BRS

Bulletin de la Recherche Scientifique

Numéro
Spécial

Juillet
2009

Edité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique - SNTRS - CGT
7, rue Guy Môquet, BP8 94801 VILLEJUIF Cedex - Tél : 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33

Web : <http://www.sntrs.fr> - Mèl : sntrscgt@vjf.cnrs.fr

ISSN 0180-5398 - CP 0909S05392 - Directeur de la publication : Daniel STEINMETZ

Imprimé par ELECTROGÉLOZ BERCY, 122-130 rue Marcel Hartmann 94200 IVRY SUR SEINE - Périodicité mensuelle

26 ème congrès du SNTRS-CGT



*2 au 5 décembre 2008
à Saint Germain au Mont d'Or*

Sommaire

| | <i>Pages</i> |
|--|--------------|
| <i>Rapport introductif</i> | 3 |
| <i>La Commission Exécutive et le Bureau National élus</i> | 12 |
| <i>Les votes du congrès</i> | 13 |
| <i>Les motions du congrès</i> | 14 |
| <i>Sommaire du document d'orientation</i> | 16 |
| <i>Le document d'orientation</i> | 17 |
| <i>Sommaire du document revendicatif</i> | 41 |
| <i>Le document revendicatif</i> | 43 |
| <i>Les rapports des commissions</i> | 65 |
| <i>Fin de mandat Annick Kieffer et départ en retraite Annie Gutnic</i> | 67 |



Hommage à ceux qui nous ont quitté

Daniel Barbier, Jacques Capus, Nelly Damonville, Frédéric Di Chiaro, Marie-Luce Duffau, Sylvie Engrand, Michel Hamet, Henri L'henoret, Christian Marazano, Christine Marlet, Sylvain Miachon, Raymond Morineau, Guy Perrier, Marie-Thérèse Roy, Jules Thibaut, Pierre Tilloles

Le rapport Introductif



Le rapport introductif

International

Crise du capitalisme financier, risques pour le K indus, interventions des états.
Régressions sociales âge retraite, W du dimanche...

Recherche et ES

Un budget au service du profit
Baisse du budget pour la recherche publique
Attaques contre le statut de titulaire, précarisation
Pilotage accru
Démembrement du CNRS, en finir avec les EPST : les instituts

Conséquences pour le syndicalisme

Difficultés de mobilisation
Flou des analyses et des propositions
Absence de débouché politique

Comment construire le rassemblement des personnels, rôle de l'unité syndicale, relation avec les collectifs, stratégie d'actions

Organisation du syndicat

Maintien des effectifs globaux
Mais baisse sensible dans les EPST
Un syndicat en moyenne plus âgé, mais une moyenne qui masque mal le renouvellement

Quelle direction du syndicat ?

Crise du capitalisme financier¹, risques pour le capitalisme industriel, interventions des Etats.

La crise financière s'avère majeure et durable. Le système des marchés libérés de toute contrainte a généré une activité spéculative au détriment de l'activité productive. Ce qui compterait serait non pas la valeur produite par le travail, qu'il soit productif ou dans des activités de service, mais la spéculation elle-même. La bulle financière a évidemment éclaté entraînant des faillites, dans un premier temps dans les secteurs bancaire des prêts à la population (immobilier via les subprimes).

Un aspect moins souvent mis en avant dans cette crise est l'hégémonie américaine sur le système monétaire mondial. Quelle que soit sa valeur, le dollar est de facto l'étalon. Les Etats-Unis sont la seule puissance à pouvoir s'endetter dans sa propre monnaie, ce qui constitue un fort levier d'attraction des capitaux étrangers. Mais ce système dépend fortement de la confiance accordée au dollar. Or, c'est cela qui est entamé ces dernières décennies. La Chine, le Japon et, à un moindre degré, la Russie et l'Inde disposent de réserves de changes très élevées. En réponse à la baisse du dollar entamée en 2002 par les autorités américaines pour prévenir la menace de récession, les pays asiatiques ont acheté massivement des dollars, et, ce faisant augmenté considérablement le volume de monnaies échangées dans le monde, alimentant ainsi la spéculation sur les crédits immobiliers américains, puis sur le pétrole et les denrées alimentaires. L'euro en revanche a servi de variable d'ajustement, d'où

sa forte hausse. Cette politique de l'euro fort pour maintenir un marché de titres concurrents du marché américain, a été menée en sacrifiant l'activité productive, et sans résultats concluants.

En outre, face à la crise des subprimes en 2007, les banques centrales ont à nouveau injecté de la monnaie dans les circuits financiers. Cela n'a pas suffi.

Les États ont du intervenir pour tenter de préserver le système. Les britanniques ont nationalisé la Northern Rock en 2007, puis les américains ont mis sous tutelle des agences spécialisées en prêts hypothécaires et nationalisé en partie certaines banques, l'état français a du se porter garant des prêts bancaires. L'on parle plus que jamais d'une nécessaire régulation des marchés par les états.

Le capitalisme, confronté à une crise majeure de la baisse tendancielle des taux de profits, cherche une rentabilité supplémentaire dans les activités financières. Face aux limites de ces pratiques, il se retourne, comme il l'a toujours fait dans le passé, non vers les États, mais vers la poche des citoyens. Ce sont les citoyens qui paient la note, eux dont les salaires, comprimés pour accroître le profit, décrochent toujours davantage des valeurs qu'ils produisent. Tout cela exprime une crise structurelle profonde du capitalisme qui se traduit par les fermetures d'entreprises, des suppressions d'emplois dans l'industrie, le secteur bancaire et les services.

Régressions sociales âge retraite, travail du dimanche...

En 2006 les salaires ouvriers ont accusé une baisse de -0,6% en € constants en 2006, les salaires employés de -0,1%. Les salaires des fonctionnaires baissent régulièrement en termes réels depuis 2002, selon l'Insee.

¹ Cf. CGT, Centre confédéral d'études économiques et sociales ; *Note économique* n° 121, oct-nov 2008.

L'inflation détériore le pouvoir d'achat de la population, surtout des plus modestes. Ainsi, les loyers se sont accrus de 7,2% en 2007 (après une hausse de 6,7 en 2006). Si la pression fiscale est moins forte (mettant à mal les politiques dites de redistribution), les revenus de la propriété décèlent, en raison de la hausse des intérêts et les hausses des prestations sociales en espèces ralentissent (+3,7% en 2006 contre +4,4 en 2005) sous l'effet de la baisse des prestations chômage.

Les inégalités s'accroissent. Ainsi, en 2006, les 10% des ménages les plus modestes vivaient avec un niveau de vie inférieur à 9.720€ par an, les 10% les plus aisés avec 33.190€. Le niveau de vie de ces derniers progresse plus vite que les premiers, en 2006 la progression est 2,9% pour les plus aisés, mais seulement de 1,7% pour les plus modestes. Le seuil de pauvreté (défini dans les comparaisons européenne à 60% du revenu médian) est établi à 880€ par mois, à comparer avec 433€ versé par le RMI. 7,9 millions de personnes vivent en dessous de ce seuil.

Le gouvernement, en diminuant l'impôt et la limitation des prestations sociales et des indemnités, fait le choix de réduire les services publics. « Or, selon l'Insee,² les services publics de santé, éducation et logement contribuent deux fois plus que les transferts monétaires à la réduction des inégalités de niveau de vie.

Les soins et biens médicaux sont des postes de dépense majeurs des administrations publiques. En 2006, ils ont dépassé 122 milliards d'euros. Ces dépenses bénéficient à la population sous la forme de soins et de biens médicaux dont le coût pour l'utilisateur est partiellement ou totalement couvert... Le principe de l'assurance maladie prévoit que les dépenses de santé ne bénéficient pas aux seuls malades, mais à l'ensemble de la population, chaque individu ayant potentiellement le même accès aux soins en cas de problème de santé

Les dépenses d'éducation s'élèvent en 2006 à 100 milliards d'euros (y. c. internat, cantine, médecine scolaire, etc.)... Au final, les montants distribués par les administrations publiques en 2007 au titre de la santé, de l'éducation et du logement social sont en moyenne de 5640€ par équivalent adulte tandis que les montants prélevés par le biais des taxes sur la consommation sont de 3130€. » Les sommes distribuées « diminuent avec le niveau de vie des ménages allant de 101% du revenu net (dont 58% pour l'éducation) des 20% les moins aisés à 11% pour les 20% les plus aisés, tandis que les prélèvements sur la consommation diminuent avec l'aisance : 35% pour les 20% moins aisés, mais 12% pour les plus aisés. » Pour conclure, l'Insee constate que « les transferts en nature apparaissent très redistributifs puisqu'ils contribuent pour plus des deux tiers (69%) à la réduction des inégalités.... Les prélèvements sur la

² Voir Insee, 2008, France, portrait social, édition 2008. Ce document peut être consulté sur le site de l'Insee : www.insee.fr/fr/publications-et-services/sommaire.asp?id=188&nivgeo=0

consommation et l'investissement ... contribuent négativement à la réduction des inégalités de niveau de vie à hauteur de -18,6% dont -17,9% au titre des impôts sur la consommation. L'éducation conclut l'étude, est le transfert le plus redistributif, suivi de la santé. »

Ce constat est sans appel, il montre l'efficacité sociale des services publics. En effet, ces services privatisés rendront certes des services, mais accroîtront fortement les inégalités, à la fois en termes d'accès (qui sera payant), de disparités de qualité des services (qui variera selon les prix payés par les personnes) et en terme de coûts. Capitalisme ne rime pas avec social.

Ce n'est pas le choix du gouvernement. Il maintient son attaque des services publics, accélère la privatisation de l'hôpital, du rail, de l'énergie, de la poste, du logement social et il abaisse la qualité de l'enseignement public par les diminutions de postes ou la suppression des Rased. Il accroît la pression sur les salariés par une dérégulation méthodique du droit du travail, quitte à se faire désavouer par les conventions internationales de l'OIT : heures supplémentaires, travail du dimanche, levée de l'âge limite de départ à la retraite de 65 à 70 ans au nom de la liberté individuelle de choix. Les droits des chômeurs sont amputés ; la fusion de l'Unedic et de l'ANPE traduit la volonté de contrôle renforcé sur les chômeurs à un moment où le chômage redémarre.

Baisse du budget de la recherche publique

Dans la recherche, la ministre annonce fièrement une hausse substantielle du budget consacré à la recherche et l'enseignement supérieur. Il s'agit pourtant en grande partie d'un artifice : cotisations retraites, hausse des salaires, amputent déjà de 360 M€ le budget global (24 milliards €). Concernant la recherche, la plus grande part de l'augmentation est consacrée à celle du crédit impôt recherche, véritable aubaine pour les entreprises, seuls bénéficiaires de la manne publique. Avec les nouvelles modalités de calcul, le crédit d'impôt est transformé en une subvention alors qu'il avait été prévu comme une incitation à augmenter l'effort de recherche. Le remboursement du CIR peut s'étaler dans le temps, la charge pour le budget public qui sera de 2 milliards en 2009, passera à 4,15 milliards en 2012, soit à la hauteur de ce que l'État verse à l'ensemble des EPST. Or, aucun contrôle n'est effectué sur l'usage que les entreprises font de ces dégrèvements, et les grandes entreprises créent des filiales ou externalisent une partie de leurs activités de recherche développement, afin d'entrer dans le cadre des PME censées être les premières bénéficiaires. Elles n'hésitent pas à rebaptiser leurs activités de mise au point de produits en activités de recherche. Les citoyens financent donc la recherche des entreprises. Ceci se fait en absence de politique industrielle ; si l'État intervient pour permettre au capitalisme de subsister, il n'entend en aucune façon organiser, donner des orientations nationales et contrôler l'utilisation de l'argent public. Les entreprises bénéficient sans rendre compte, à l'inverse des chômeurs qui doivent

rendre compte de la recherche d'un emploi. Une logique deux discours.

L'augmentation des crédits ici (absorbée largement par le plan campus pour les universités, dévolue aux recherches tournées vers les applications dans le cas de l'INRIA) camoufflent la stagnation là (dans la recherche fondamentale). Cette politique dénote une volonté de limiter le développement de la recherche fondamentale pour favoriser la recherche utile aux entreprises ou aux « décideurs » politiques (Sarkozy le dit d'ailleurs clairement). La dotation aux laboratoires va baisser. La stagnation des crédits de l'ANR exprime aussi cette politique : nul besoin de faire plus de recherche fondamentale (il y a assez de chercheurs publics en France dit V. Péresse) et soumettre celle-ci à la logique de projets contrôlés en amont par le ministère.

Dans les universités, 225 postes d'IATOS de catégorie C et 225 allocations de recherche sont supprimés. Dans la recherche, 225 suppressions de postes d'ITA en catégorie C et 225 suppressions de bourses post doc avaient été annoncées. Il y aura en fait 267 suppressions de bourses post doc sur 800 et les bourses ministérielles postdoctorales sont supprimées. En fait 105 postes d'ITA et 28 postes de chercheurs seront supprimés au CNRS auxquels il faut ajouter les 90 chaires qui sont autant de postes de CR2 en moins au recrutement. Les chaires exigent deux emplois, l'un dans les universités, l'autre au CNRS, mais l'emploi reste universitaire. Ainsi, la précarité se développe, et le statut de titulaire est directement annoncé comme mis en extinction. Migus, lors de son

Démembrement du CNRS, en finir avec les EPST : les instituts

Sur le plan de l'organisation de la recherche, le pouvoir supprime progressivement les EPST, en les transformant dans un premier temps en holding d'instituts ; il déplace la recherche vers les universités, en finit avec l'organisation nationale avec une large autonomie dévolue aux EPST ; enfin, les universités autonomes devant trouver elles-mêmes une large part de leur financement, elles contraindront les laboratoires à travailler directement, sans choix scientifique cohérent, avec les entreprises locales ou nationales.

Dans tout cela la démocratie est évincée, le pilotage ministériel considérablement renforcé, la précarisation généralisée et la sujétion imposée.

Les instances démocratiques sont en effet mises de côté ; ce sont des commissions composées de nommés qui sont chargées de faire des propositions concernant les contours, les missions et l'organisation des instituts nationaux dans le domaine du vivant et de l'informatique, et non les instances scientifiques des établissements.

Les grandes lignes du rapport concernant les sciences du vivant (rapport Godet) viennent de sortir. Premier constat : l'unanimité ne s'est pas réalisée sur les propositions, aussi le comité a-t-il du proposer deux plans alternatifs. Le premier, présenté comme majoritaire, préconise la mise en place immédiate d'un directoire des sciences du vivant « ayant une mission de programmation nationale », qui

audition au Sénat le 29 octobre dernier, a même annoncé que le CNRS souhaite embaucher des chercheurs en CDI, profitant d'un amendement ravageur dont les députés UMP ont le secret au détour d'une loi qui porte sur tout autre chose.

Le gouvernement a trouvé une astuce idéologique imparable : les suppressions d'emplois financeront les améliorations statutaires ; en clair le chômage et la précarité des jeunes va permettre d'améliorer les carrières des personnes en place. Mais surtout, il entend généraliser les rémunérations ponctuelles et singulières au détriment des améliorations de carrières pour tous. Il entend également généraliser les promotions des « jeunes talents » et, pour cela, il développe les fonctions RH (ressources humaines) chargées de les dénicher (cf. le contrat d'objectif du CNRS). En réalité, seront promus, si possible très jeunes, ceux qui sauront se montrer dans les courants dominants et sur les thématiques à la mode et qui rentreront dans les critères quantitatifs et normés de la technocratie générée par le gouvernement.

Car, l'autre volet de sa politique consiste à renforcer le contrôle ministériel sur le dispositif de la recherche, c'est le but de la réforme du ministère.

Ainsi se met en place un autre dispositif de recherche, fondé sur le renforcement du pouvoir hiérarchique, sur la fin du statut de chercheur à temps plein, sur l'explosion et la généralisation du travail précaire sur contrats, sur l'instauration d'un statut d'enseignant à temps plein et où ne subsisteront que deux fonctions celles d'enseignant et celle d'enseignant-chercheur.

inclura l'Inserm, les SDV du CNRS et les agences de financement de ce domaine. Une première variante propose une structuration en départements thématiques qui reflète l'organisation de l'ERC. Des contrats seront signés pour acter les partenariats avec certains campus. Les chercheurs seraient recrutés, selon ce premier groupe, à l'issue d'une série de filtres de sélection allant du doctorat au post doc, puis à un « leader-track ». Les organismes évalueront les individus, l'AERES les équipes, le directoire les structures et leur labellisation en relation avec les universités. Au terme de deux années un institut national des sciences du vivant serait créé qui à terme regrouperait toute la biologie et deviendrait à la fois agence de financement et opérateur de recherche. Les minoritaires veulent se contenter de la création d'un directoire. Les contradictions semblent faibles entre les deux groupes, mais elles traduisent la violence de la restructuration en cours, que répugne certains scientifiques. Pourtant cette commission a été exclusivement formée de nommés.

Dans les projets qui ont été soumis aux instances du CNRS, celui-ci est éclaté en instituts tantôt qualifiés d'internes, tantôt ayant une vocation nationale. Ces instituts au nombre de 9 à 10 pour le moment, mais sans doute à terme réduits à 6, sont l'instrument de transformation de l'organisme. La dimension interdisciplinaire est effacée, devient au mieux secondaire. Surtout, elle instaure un nouveau mode d'organisation de la recherche. La fonction agence de moyens, étrangère à

l'esprit comme à la lettre du statut de 83, est affirmée. Le CNRS se replie sur les grands instruments et devient ce que nous avons toujours combattu, agence de moyens. Cette volonté de la droite n'est pas nouvelle, elle est même constante dans l'histoire des EPST. La droite pense qu'avec la LRU elle dispose enfin d'un instrument et d'une opportunité pour parvenir à ses fins. Les laboratoires sont placés sous la responsabilité directe des universités. Les chercheurs deviennent progressivement des chercheurs enseignants, grâce aux chaires dites « d'excellence ». Les personnels sont affectés, grâce à la fonction agence de moyens, pour une durée limitée à des laboratoires.

Le but de ces réformes est clair : en finir avec les EPST, en finir avec le statut des EPST marqué par 1981, avec

Résistance et lutte des personnels

La résistance du milieu est forte, ne nous méprenons pas : depuis 2004 nous assistons à des actions très diverses qui touchent toutes les catégories du CNRS : réunions solennelles des DU, déclarations des instances scientifiques, blocage du CNRS qui, si elles peuvent paraître parfois édulcorées, insuffisantes, témoignent d'une véritable crise dans la recherche. Elles créent aussi des difficultés réelles pour le pouvoir : les scientifiques ne veulent pas se laisser faire, rechignent à perdre leur autonomie et à être placés sous contrôle. L'attachement au CNRS, aux EPST est fort et très partagé dans le milieu. Ceci contraste avec la faiblesse de réaction et de la protestation dans les universités, ce qui laisse la place libre à la volonté de la CPU de s'ériger en représentation légitime du milieu universitaire.

Cette résistance des personnels, leur détermination, souvent grâce au SNTRS, ont contraint la direction du CNRS à une première : déplacer de manière furtive le CA du CNRS et faire voter une réforme majeure par un petit comité de membres du CA, d'ailleurs non unanimes. Il

La responsabilité du SNTRS-CGT dans ce contexte

Les constats sont contradictoires. D'une part, nous sommes confrontés à une difficulté de mobilisation, de l'autre à un renouveau de mobilisation dans une fraction de la jeunesse prête à mener des actions plus radicales. D'une part nous avons des scientifiques, jeunes ou vieux, qui espèrent ou qui se pensent « excellents » et entendent profiter des opportunités offertes par le pouvoir (primes, accès rapide au pouvoir...), de l'autre des jeunes précaires profondément révoltés qui attendent beaucoup des organisations syndicales, mais s'organisent dans des collectifs autonomes. D'une part, nous avons une communauté qui peine à exprimer sa colère, la communauté universitaire, de l'autre un communauté assez mobilisée, celle de la recherche. D'une part nous avons affaire à une capacité réelle de la plupart d'entre elles à mener des combats ensemble et à travailler, souvent avec difficulté au sein de l'intersyndicale, mais aussi, d'autre part, au morcellement des organisations syndicales et à la création de collectifs. Enfin la tactique du gouvernement nous oblige à être sur tous les fronts à la

l'autonomie accordé aux établissements de recherche et, à plus long terme, en finir avec le statut de chercheur à temps plein et le statut de fonctionnaire pour les personnels scientifiques, développer la précarité afin d'assujettir les personnels aux orientations et aux programmes de recherche à l'initiative individuelle et collective des chercheurs, en finir avec des politiques scientifiques établies au travers de la réflexion collective de la communauté. Le ministère veut prendre le pouvoir, évincer les instances démocratiques, la politique scientifique est placée sous sa coupe.

semble que 12 à 15 personnes au total étaient réunies lors du CA du 27 septembre. Ce jeu du chat et de la souris est une dérive antidémocratique importante. C'est aussi le premier CA qui se déroule sous la protection forte de la gendarmerie. Cela aussi, nous devons en prendre la mesure : le gouvernement nous montre clairement qu'il joue le rapport de force et pour cela il dispose à son gré des forces « de l'ordre » contre des chercheurs fortement armés, comme je l'ai lu sur la liste de SLR, de leur seul cerveau.

Les méthodes du gouvernement ont été plusieurs fois décrites : on attaque tout en même temps de manière à ne pas donner aux personnels le temps d'agir, ni surtout de proposer. Nous sommes tels les bancs de sardine attaqués par quelques dauphins qui nagent vigoureusement pour faire croire à leur nombre. Cette technique est d'autant plus aisée que les débouchés politiques permettant aux personnels de donner forme à leurs espoirs sont nuls.

C'est pourquoi la question de la stratégie syndicale, de l'organisation que le syndicat soit se donner, de la manière dont il doit travailler est centrale dans la période.

fois au moment où les difficultés d'organisation de l'action sont réelles.

Le congrès est l'occasion pour le syndicat de dresser un bilan, contrasté de cette situation, tenter d'en examiner les causes et de réfléchir tant à sa stratégie qu'aux moyens de dépasser ces limites pour parvenir à faire front face à un pouvoir capitaliste arrogant. Les personnels doivent redécouvrir et réinvestir la lutte des classes et le SNTRS a un rôle majeur à jouer en cela.

Les signes d'une désaffection d'une partie des personnels par rapport à l'action, à l'engagement, sont nombreux : baisse continue de la participation aux élections, y compris, signe le plus inquiétant, aux CAP, difficulté à tenir des AG, difficulté de mobilisation dans les actions... Mais le bilan est contrasté. Le succès du premier blocage du CA du CNRS, le fait même que nous ayons appelé à une telle action, le renouvellement de cette forme d'action le 27 novembre au CNRS, les actions à venir telles que l'appel à l'action le 4 décembre à l'Inserm, les boycotts répétés des CTP au CNRS et à l'Inra, le blocage du CA au Cemagref, l'occupation de l'ANR etc. montrent un durcissement des actions des personnels et une entrée dans la lutte de

beaucoup de jeunes, la plupart précaires, très déterminés, heureux que les syndicats mènent enfin des actions plus fortes. De même la mobilisation importante des personnels de la recherche lors de l'action sur l'éducation le 20 novembre révèle une crise réelle et un profond mécontentement chez les personnels et tout particulièrement chez les jeunes. Le succès de ces actions s'oppose aux quasi-échecs des appels à manifester lors de réunions importantes devant le CA ou le ministère.

La question pour nous est comment combiner des actions fortes, spectaculaires, avec des jeunes très dynamiques et actifs, donc pas toujours unitaires et les actions plus larges qui rassemblent largement les personnels dans l'unité ? Comment, après 30 années de luttes orientées vers les actions de masse et unitaires, renouer avec les formes d'action que nous avons connues jusqu'au début des années 80 : occupations, blocages ? Le pouvoir, en choisissant l'envoi systématique de la gendarmerie mobile, c'est-à-dire de l'armée, nous signifie que lui aussi a changé de stratégie et veut imposer ses réformes en force. Cela le syndicat doit l'intégrer dans sa réflexion.

Le congrès doit donc dès cet après-midi commencer à réfléchir :

Un syndicat actif sur le terrain

Nous sommes confrontés à une faiblesse réelle de la vie du syndicat, depuis plusieurs années, avec là encore des situations très contrastées. A côté de sections qui ne se réunissent pas ou peu, organisent peu de débats et diffusent peu les informations d'autres témoignent d'un grand dynamisme et d'une capacité d'imagination importante. Il faut faire un bilan sérieux de l'activité des sections, elles doivent se réunir, réunir les syndiqués, mais aussi s'ouvrir à tous ceux qui sont prêts à travailler avec nous.

Nos modalités de travail doivent changer. Discuter autour de cafés, organiser comme c'est la mode des réunions sandwichs ou des réunions cafés sont des moyens parmi d'autres. Il faut à côté de réunions structurées, prendre des initiatives moins traditionnelles, improviser. Il importe d'être au plus près des personnels. Mais il faut aussi savoir travailler avec les autres syndicats CGT sur nos sites et être présents au niveau interprofessionnel. Je dirais que cela n'est vraiment possible que si nous avons déjà des organisations solides sur le terrain. Sinon c'est une fuite, et l'efficacité du syndicat se perd dans des dérives de type

Un point sur l'organisation du syndicat

Globalement le syndicat maintient ses effectifs. On note cependant que selon la statistique que l'on prend nous diminuons ou nous progressons. Ainsi les effectifs au fichier (cotisants et non cotisants) montrent une baisse sensible depuis 2005 qui affecte principalement le CNRS

- Aux nouvelles formes d'action et à la manière de combiner action fortes mais minoritaires et dures et actions de masse ;

- Aux revendications et aux mots d'ordre, afin de fixer, outre nos objectifs globaux, des revendications claires pour lesquelles les personnels sont prêts à s'engager parce qu'ils y croient (le reclassement des ITA, titularisation des précaires, la gestion des labos par le CNRS pour garder les gestionnaires dans nos labos, etc.)

- Aux conditions de l'unité. Ceci se pose à plusieurs niveaux. L'unité entre les organisations, comment la construire, comment articuler des actions avec des organisations déterminées et des actions larges et unitaires avec des syndicats moins combattifs comme l'Unsa, le SGEN (qui pourtant notons le a été partie prenante dans le blocage), etc. ? Comment et jusqu'où mener des actions avec les instances, les DU, tout en gardant notre autonomie d'action (voir notre dépendance des instances en juin) ?

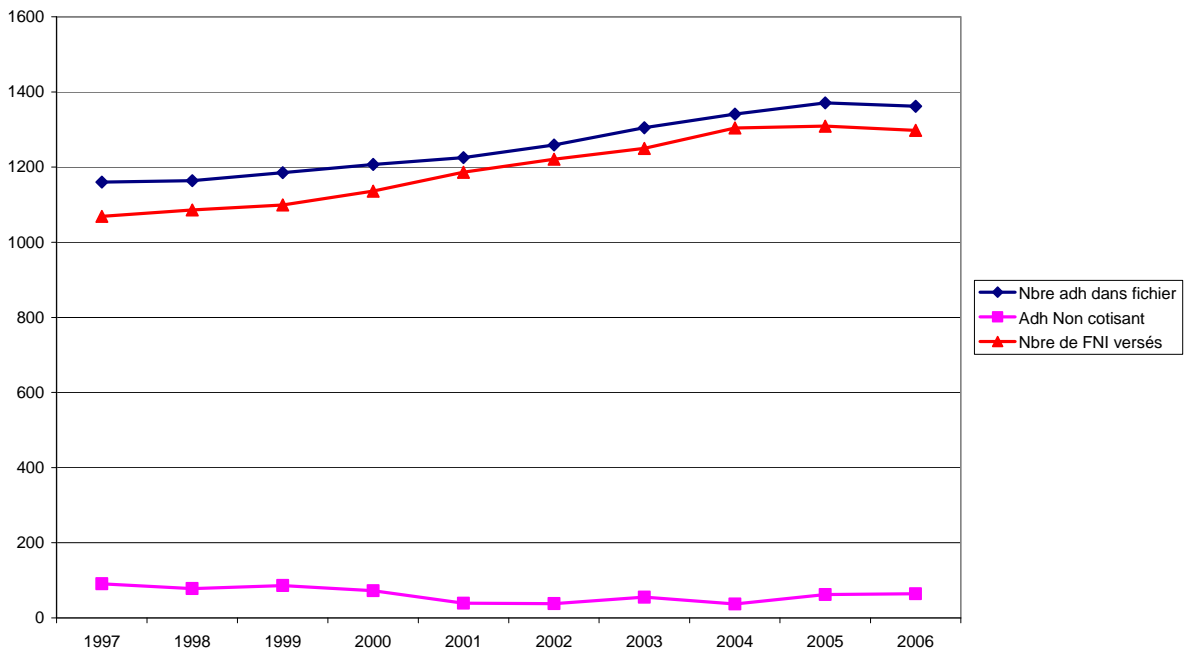
Mais répondre à ces questions suppose un syndicat en état de marche. C'est pourquoi la vie et l'organisation du syndicat sont centrales.

technocratique. Nous avons des faiblesses de ce point de vue à tous les niveaux du syndicat.

La politique de communication du syndicat est un autre point important. Nous devons mieux et davantage utiliser les outils modernes de diffusion d'information et de débats. Pour cela, il faut avoir des listes de diffusion électronique capables de diffuser rapidement des informations, solliciter les points de vue des collègues, les synthétiser et les analyser et leur renvoyer nos analyses et nos comptes-rendus. Cet aller et retour doit se faire à tous les niveaux, celui des élus dans les instances et les CAP, celui des sections sur les sites, au niveau national. Chaque élu devrait avoir une liste de diffusion pour recueillir les doléances des personnels et assurer le retour des réunions des commissions. Chaque section devrait avoir également la liste des personnels des sites. Nous devrions être en capacité d'avoir des blogs au niveau national et régional, permettant des réactions et donnant une vie démocratique à notre site. Cela ne doit pas se substituer aux AG, aux réunions avec les personnels, mais se faire en complément. Ce travail de rénovation du syndicat est indispensable si nous voulons être un outil efficace pour les personnels

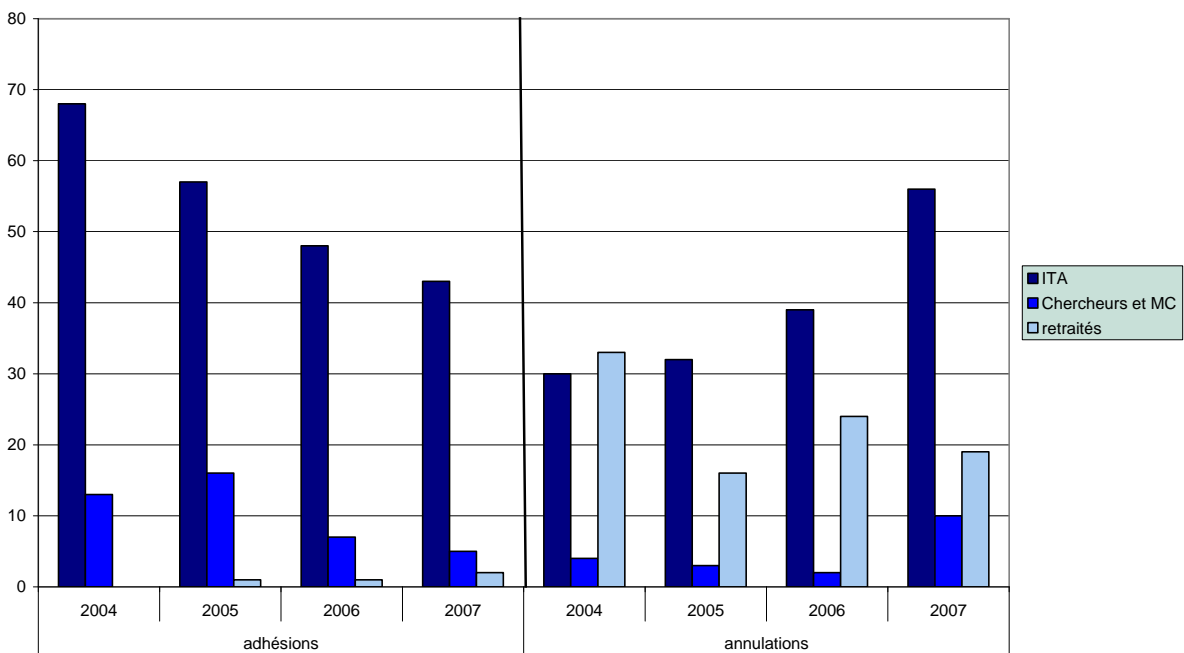
depuis 2004 puis l'Inserm avec une remontée en dernière période. Par contre si l'on s'en tient au nombre de FNI payés c'est-à-dire aux syndiqués cotisant effectivement nous progressons de manière régulière.

Comparaison adhérents selon cotisations



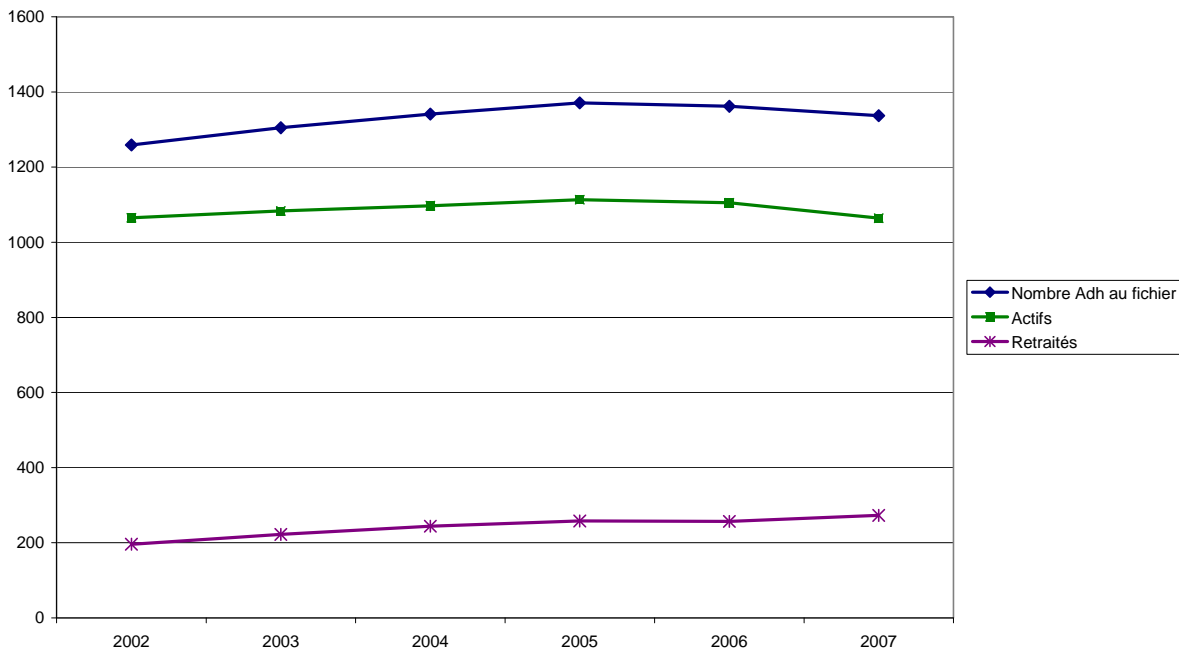
Entre 2004 et 2007, nous avons fait 364 adhésions et 331 cotisants ont été annulés (toute raison comprise).

Evolutions des adhésions et des annulations selon catégorie (2004-2007)



Depuis 2002, nous progressons régulièrement parmi les retraités mais stagnons chez les actifs. Un syndicat est donc en moyenne plus âgé (+ 2 ans depuis 2002), mais une moyenne qui masque un réel renouvellement.

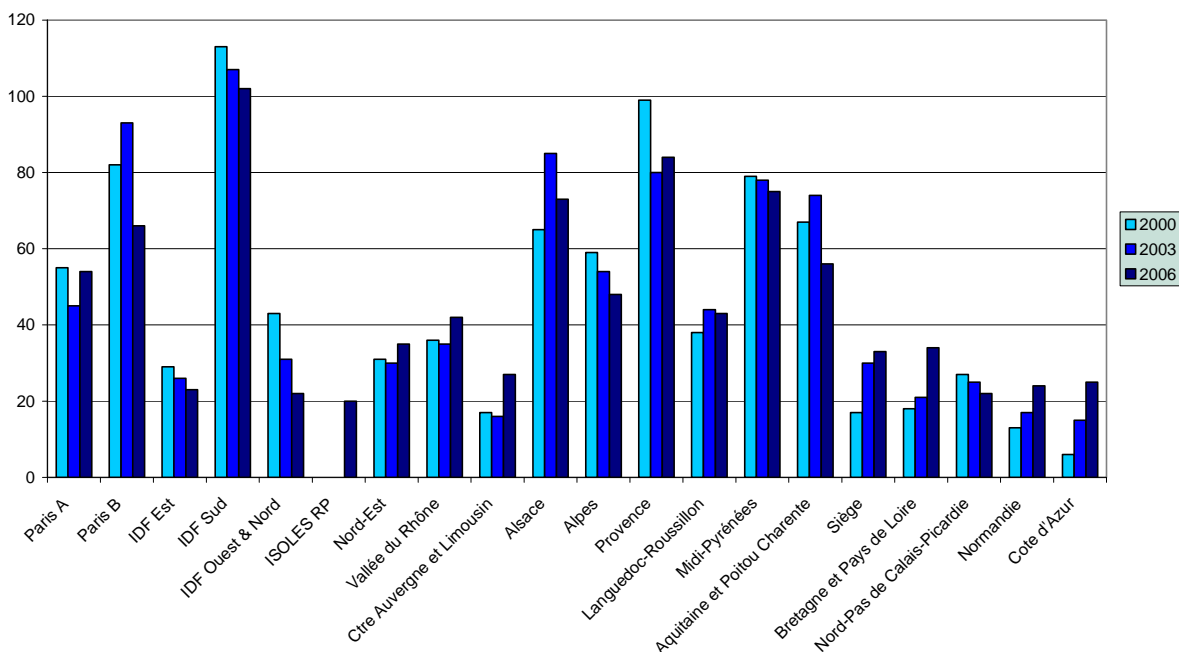
Evolution des effectifs du SNTRS (2002-2007)



L'âge moyen des actifs est stable. Il est plus élevé en région parisienne qu'en province, le renouvellement étant plus important dans les régions où le syndicat est dynamique.

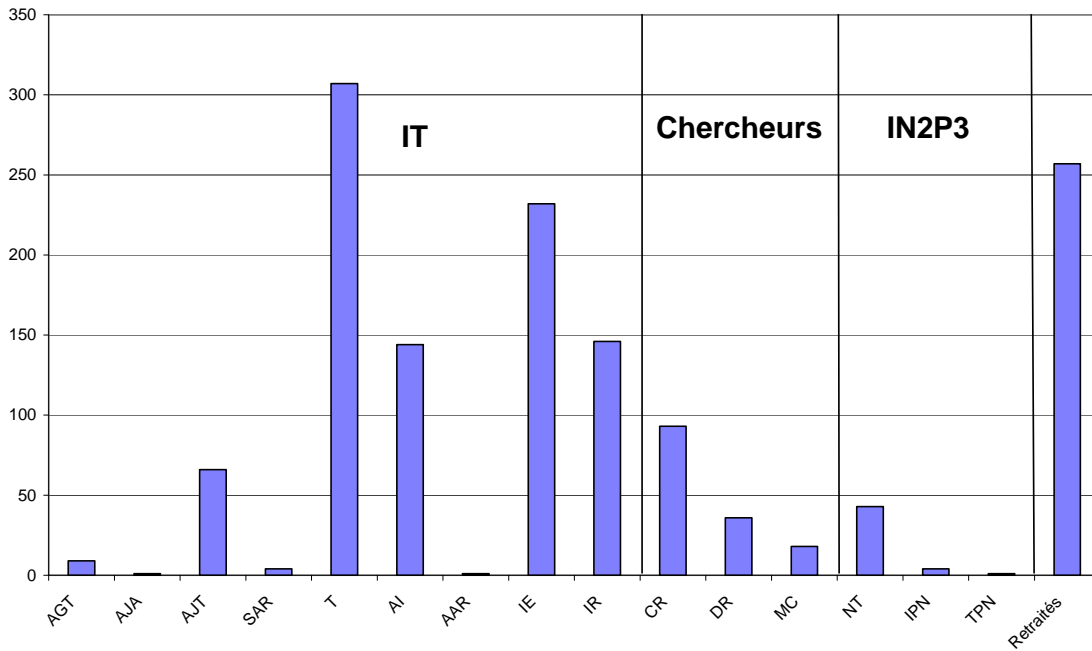
L'analyse par région montre enfin que nous progressons là où notre syndicat est très dynamique, la faiblesse du syndicat est inquiétante dans le Nord et en Ile de France, par contre nous progressons dans des petites régions comme Grenoble, Côte d'Azur, Normandie, Bretagne.

Evolution des effectifs des adhérents actifs par région (2000-2006)



Nous progressons chez les chercheurs, avons plus de difficulté chez les ITA (qui constituent la très grande majorité de nos syndiqués). La structure par corps des adhérents, est la suivante :

Effectifs selon le corps



Lorsque nous comparons la structure de nos adhérents à celle de nos organismes, nous constatons une amélioration de la représentation chez les chercheurs, un déficit chez les IR, une bonne représentation chez les IE et AI, une surreprésentation chez les T.

Il importe que nous donnions la priorité au développement du syndicat.

Chers camarades, je vous souhaite un bon congrès



La Commission Exécutive élue

| Nom, Prénom | Age | Sections | DR | Voix |
|--------------------------|-----|-----------------|----|------|
| ALLEGRET André | 65 | Montpellier | 13 | 65 |
| AMBERT Philippe | 45 | Midi-Pyrénées | 14 | 64 |
| AMELLA Alexandre | 56 | Marseille GLM | 12 | 65 |
| AYMARD Alain | 58 | Orléans | 8 | 65 |
| BARBE Jean-Pierre | 62 | Orsay | 4 | 60 |
| BERKHOUN Habiba | 40 | DR 1 Ivry | 1 | 65 |
| BIREBENT Gérard | 59 | GIF | 3 | 60 |
| BOLLER Frédéric | 43 | MAE Nanterre | 5 | 65 |
| BONNAREL François | 51 | Strasbourg FAC | 10 | 65 |
| BOUMIER Patrick | 45 | Orsay | 4 | 64 |
| BOUYRIES Philippe | 66 | Orsay | 4 | 46 |
| BRAY Edouard | 28 | ENS | 2 | 58 |
| CARON Lise | 53 | Nantes | 17 | 61 |
| CASANOVA EUZENOT Anne | 41 | Cotes d'Azur | 20 | 63 |
| CHAMPAGNAC Jean-Pierre | 59 | Midi-Pyrénées | 14 | 65 |
| CLAISSE Denis | 59 | Villejuif | 3 | 63 |
| DEMERY LEBRUN Marc | 41 | Midi-Pyrénées | 14 | 65 |
| DJAOUI Stéphane | 39 | Marseille GLM | 12 | 65 |
| DUBREUIL Pascal | 42 | Midi-Pyrénées | 14 | 65 |
| ELIE Nadine | 56 | CNRS Auteuil | 16 | 54 |
| EUZENOT Gérard | 64 | Cotes d'Azur | 20 | 59 |
| FITOUSSI Jean-Pierre | 61 | ESPCI | 16 | 51 |
| FONTE Christophe | 52 | NANCY | 6 | 56 |
| GORI Didier | 36 | ORSAY | 4 | 58 |
| GIOVINAZZO Jérôme | 37 | Bordeaux | 15 | 65 |
| GRUSELLE Jeannine | 66 | Retraites | 99 | 62 |
| GUIBERT Bruno | 41 | Midi-Pyrénées | 14 | 665 |
| GUTNIC Annie | 65 | Orsay | 4 | 58 |
| HADDAK Mouloud | 53 | Inrets | 7 | 65 |
| HIRSCH Jacky | 56 | Strasbourg CRN | 10 | 65 |
| KIEFFER Annick | 62 | ENS | 2 | 59 |
| KISTER Jean | 51 | INSERM | 21 | 61 |
| KLEIN Lorena | 44 | Curie | 2 | 65 |
| LABAT Carlos | 52 | INSERM | 21 | 65 |
| LAUNAY Jean-François | 51 | Finistère | 17 | 65 |
| LE CONTEL Olivier | 40 | Bellevue | 5 | 65 |
| LEININGER Christine | 44 | INRIA | 50 | 65 |
| LORRE Anne | 59 | Jussieu | 2 | 64 |
| MERCIER Gilles | 54 | INSERM KB | 21 | 63 |
| MILLET Jacques | 53 | ROUEN | 17 | 60 |
| MORACHE Bertrand | 50 | INSERM | 21 | 65 |
| OMNES Jean | 59 | GIF | 3 | 60 |
| PERIN Yann | 36 | INED | 80 | 65 |
| PICHON Rémy | 56 | ORSAY | 4 | 65 |
| PIERRE Michel | 60 | Kremlin Bicêtre | 21 | 64 |
| PILOT Tristan | 36 | Jussieu | 2 | 65 |
| PLANTARD Joël | 57 | Bordeaux | 15 | 65 |
| PRIGENT Anita | 66 | Retraites | 99 | 65 |
| RODENAS Henri | 48 | Grenoble Poly | 11 | 65 |
| SIBEUD Pierre-Frédéric | 35 | Grenoble Poly | 11 | 65 |
| SIBY Mamadou | 56 | Thiais | 3 | 63 |
| SOURROUILLE Patricia | 51 | Montpellier | 13 | 63 |
| STEER Danièle | 59 | INRIA | 50 | 63 |
| STEINMETZ Daniel | 57 | Midi-Pyrénées | 14 | 64 |
| TACK Josiane | 48 | Montpellier | 13 | 64 |
| TISSOT Olivier | 29 | Grenoble Poly | 11 | 65 |
| VINCONNEAU Guillaume | 28 | Marseille GLM | 12 | 64 |

La Commission Financière et de Contrôle

| | | | | |
|-------------------------|----|-----------------|----|----|
| CHAUCHEPRAT Jean-Pierre | 59 | Midi-Pyrénées | 14 | 64 |
| CHOISY Joël | 66 | Grenoble Poly | 11 | 62 |
| LAGRANGE Dominique | 54 | Inserm Toulouse | 12 | 63 |

En gras, les noms des membres du Bureau National élus par le Conseil Syndical National réuni pendant le Congrès

Les votes du congrès

Ont participé aux travaux du congrès 80 camarades mandatés et 2 camarades ayant voix consultative, ainsi que invités, cela sur les quatre jours qu'a duré celui-ci.

Le rapport d'activité

227 camarades ont participé au vote dans les sections du syndicat.

220 ont voté pour (96.92%), 0 ont voté contre (0%) et 7 se sont abstenus (3,08%).

Le rapport de trésorerie et le quitus à la trésorière

Ont été votés à l'unanimité.

Le document d'orientation

A été voté par 51 voix pour, 1 contre et 10 abstention.

Le document revendicatif

Le document a été adopté (à l'exclusion du Chapitre C3) par 39 voix pour, 0 contre et 15 abstentions. Le Congrès a donné mandat au CSN d'examiner la partie C3. Celle-ci modifiée, a été adoptée par 28 voix pour, 1 contre et 11 abstentions, lors du CSN du 18 juin 2009. Le document publié dans ce BRS en tient compte.

Le Conseil Syndical National, réuni pendant le Congrès, a élu :

Jean-Pierre BARBE, Lise CARON, Denis CLAISSE, Gérard EUZENOT, Didier GORI, Jacky HIRSCH, Annick KIEFFER, Jean KISTER, Jacques MILLET, Bertrand MORACHE, Jean OMNES, Michel PIERRE, Daniel STEINMETZ, Josiane TACK membres du Bureau National.

Daniel STEINMETZ, Secrétaire Général,

Jean KISTER & Michel PIERRE, Secrétaires Généraux Adjoints,

Jean OMNES, Trésorier National



Le congrès a chaleureusement remercié les camarades qui quittent

Le bureau national : Nadine ELIE, Annie GUTNIC et Mamadou SIBY.

La commission exécutive : Mohamad ARZI, Jacques AUDIN, Jean-Pierre BAZIN, Isabelle BOUCHOULE, Annick CHESTIER, Joël COURAGEOT, Michel COUSY, André DONZEL, Hervé DOREAU, Fabrice FENOUIL, Christophe HERMANN, KHAFIF Mohamed, Jocelyne LEGER, LE ROY Fabienne, Michel LION, Geneviève MIQUEL, Gilles MORVAN, Danielle MULLER, Joëlle PREVOST, Sophie TOUSSAINT-LEROY, Hervé TRULLARD.

Les motions adoptées par le congrès

MOTION DU 26ème CONGRES DU SNTRS-CGT

Le congrès du SNTRS-CGT condamne le passage en force de la direction du CNRS le 27 novembre 2008 pour imposer une étape clef de la contre-réforme voulue par le gouvernement mais rejetée largement par la communauté scientifique. Ce 27 novembre, devant la colère des personnels qui avaient envahi le siège du CNRS et qui manifestaient dans 11 villes du pays, la direction s'est honteusement enfuie du siège du CNRS pour réunir le Conseil d'Administration dans un autre site sous la protection des gardes mobiles. Elle a caché aux élus du personnel et aux représentants du monde du travail le lieu de cette réunion jusqu'à l'envoi d'un SMS sur leur téléphone portable, 15 minutes avant la réunion. Le SNTRS-CGT décide de lancer une procédure auprès du Tribunal Administratif pour contester la légalité de la convocation du CA du CNRS.

Le congrès du SNTRS-CGT constate la détermination du gouvernement à casser l'actuel système de recherche et à lui substituer un système qu'il pilotera à sa guise. Tous les aspects de l'organisation de la recherche publique sont visés par les contre-réformes : évaluation, financement, statut et rémunérations. Tout doit être piloté par les politiques qui s'appuient sur des technocrates et des mandarins à leurs ordres. Tous les éléments de démocratie sont remis en cause.

Le rapport des groupes ministériels de réflexion sur le logiciel et sur les sciences du vivant (ce dernier non encore rendu public) révèlent ce que doivent être les prochaines étapes de la restructuration du système de recherche. En effet, la création d'ici 2 ans de l'Institut National du Vivant et de la Santé (INVS), de l'Institut National du Numérique et du consortium de l'agroalimentaire (INRA, CIRAD et écoles) vont bouleverser profondément les structures de la recherche publique et aboutir à la liquidation des EPST. A terme, les unités de recherche et les personnels devraient être gérés dans quelques campus universitaires. La mise en place des divers Instituts va être couplée à la disparition des instances scientifiques représentatives comme le Comité National.

L'augmentation massive des CDD et CDI devrait continuer au détriment des postes statutaires. Le recrutement des chercheurs serait effectué par des comités ad hoc. Au moins dans l'Institut national du Vivant et de la Santé, les corps des chargés de recherche titulaires sont ouvertement menacés. Les futurs directeurs de recherche devront avant d'être recrutés sur postes stables, faire deux post-docs dont le deuxième de 5 ans pour vérifier leur capacité à diriger une équipe de recherche (ce qui signifie une embauche sur poste entre 35 et 40 ans). Selon le rapport sur les sciences du vivant, la carrière des ITA doit être refondée sur le « mérite ».

Il n'y a aucune illusion à se faire. Le gouvernement entend aller jusqu'au bout de ses projets. C'est pourquoi le congrès du SNTRS-CGT appelle les personnels à poursuivre et amplifier la mobilisation du 27 novembre. Il appelle toute la communauté scientifique à empêcher le 4 décembre le CA de l'INSERM de supprimer des postes de chercheurs et d'ITA et d'entériner les modifications du statut de l'organisme (un préavis de grève a été déposé pour ce jour). Cette réforme du décret organique de l'INSERM est une étape importante pour le démantèlement de la recherche publique. Le congrès du SNTRS-CGT appelle les personnels et les organisations syndicales à saisir toutes les possibilités de bloquer les contre-réformes jusqu'à leur retrait, en alliant la mobilisation de masse et des opérations médiatiques. Le SNTRS-CGT considère que la convergence des luttes des salariés du public et du privé créera les conditions du succès de ces actions.

Saint Germain au Mont d'Or, le 2 décembre 2008

Document d'orientation



Sommaire du document d'orientation

Comprendre, débattre, revendiquer

Partie 1: Une planète qui s'enfonce dans la crise

1.1 La guerre ne fait pas de pause

1.2 La crise financière s'accroît

Partie 2 : Comment défendre la recherche.

2.1 Les termes du débat

2.1.bis Le sens des changements

2.2 Défendre les recherches dans leur diversité

2.21 Défendre les recherches fondamentales et notamment les SHS

2.22 Défendre les recherches socialement utiles

2.23 Lutter contre la montée de l'obscurantisme

2.24 Défendre le droit à la langue française dans la recherche.

Partie 3 : Riposter aux attaques contre les salariés et le service public

3.1 Le pouvoir d'achat

3.2 Le salaire doit être lié à la qualification

3.3 Reconquérir une retraite digne

3.4 : Un enjeu primordial au cœur des luttes : la défense du service public

3.5 Nouveau rôle de l'Etat : le nouveau management public

3.6. Les fausses raisons : déficit et dette publics trop élevés ?

3.7 La réforme de l'Etat a commencé en 2001 avec la LOLF

3.8 La RGPP.

3.9 Revenir aux valeurs républicaines du service public.

Partie 4 - Les contre-réformes du système de recherche et d'enseignement supérieur

4.1 Les contre-réformes de l'université :

4.2 Mise en place du LMD

4.3 La loi LRU

4.4 Situation de la recherche française

4.5. L'illusion des 3% du PIB

4.6. Le pilotage de la recherche publique

4.7 Le pilotage par le financement

4.8 Le pilotage par l'évaluation : L'AERES

4.9 La recherche industrielle et les pôles de compétitivité

4.10 Les attaques contre l'emploi dans les EPST

4.11. La remise en cause du statut de titulaire des personnels.

4.12. Individualisation et prime

4.13. La réforme des UMR

4.14 Les conséquences de la bureaucratie sur la réalité du travail

4.15 La gestion des personnels risque d'échapper de plus en plus aux instances dans lesquelles les élus des personnels sont majoritaires.

4.16 La recherche et les universités dans l'Union Européenne.

4.17 Créer de nouvelles solidarités

Partie 5° - Un SNTRS pour défendre les travailleurs de la recherche

5.1 Renforcer le SNTRS-CGT : un préalable indispensable.

5.2 Quelles pratiques syndicales ?

5.3 Améliorer notre investissement dans la CGT et intervenir dans les décisions confédérales

5.4 Un syndicalisme unitaire.

5.5 Etre à la fois un syndicalisme de proposition et de lutte.

5.6 Développer les relations syndicales internationales dans la recherche

Le Document d'orientation

Comprendre, débattre, revendiquer

Le SNTRS-CGT : un acteur du débat social et du débat scientifique dans les EPST

Partie 1 : L'essentiel des analyses du 25ème congrès du SNTRS-CGT sur l'évolution économique mondiale et les caractéristiques de la mondialisation reste d'actualité. L'actualité internationale est marquée par la permanence des conflits et l'aggravation de la crise du capitalisme, brutalement accélérée par l'éclatement de la bulle financière des « subprimes ». Cela nous conduit à revenir sur l'ampleur de la crise et de ses conséquences,

Partie 2 : Mais d'autres menaces sur la situation planétaire concernent et dépassent la seule crise économique : crise alimentaire et crise de l'eau, enjeux climatiques, crise de l'énergie et des matières premières, risques épidémiologiques nouveaux. Nous avons abordé ces points succinctement en 2005. Il nous semble nécessaire d'y revenir plus longuement et de susciter la réflexion des adhérents du syndicat sur le rôle spécifique de la science dans la mise en œuvre de solutions possible à l'ensemble de ces crises. L'objectif de cette réflexion n'est évidemment pas de peser sur les orientations ou les résultats scientifiques, mais d'amorcer le débat sur ce que pourrait être la position du syndicat sur les orientations budgétaires de la recherche publique. Face aux pressions politiques qui privilégient la recherche au seul service de la compétitivité économique, il nous semble nécessaire d'approfondir collectivement ce qui pourrait être une défense syndicale de la pluralité de la recherche.

Partie 3 : Le gouvernement Fillon Sarkozy entreprend une attaque générale particulièrement brutale contre l'ensemble du monde du travail ; le service public constitue l'une de ses cibles principales. Il est nécessaire de développer l'analyse de ces attaques et des pseudo-justifications de celles-ci. La société française s'enfoncé dans les inégalités, accentuées par les choix politiques qui prennent pour cible principale le coût du travail et la protection de salariés.

Partie 4 : Le système français d'enseignement supérieur et de recherche fait l'objet de contre-réformes d'ensemble qui ont débuté avec le pacte sur la recherche du gouvernement de Villepin, le vote de la LRU et les attaques répétées contre les EPST et leurs personnels. Il faut faire le bilan de l'ensemble des dispositifs mis en place. **Mais depuis septembre 2008, l'accélération des décisions politiques doit être prise en compte dans notre analyse et dans le niveau de notre riposte.**

Partie 5 : Comment organiser la riposte, quel syndicat nous faut-il ? Sur un certain nombre de thèmes, ce rapport d'orientation est dans la continuité des 24ème et 25ème congrès. Sur beaucoup de terrains revendicatifs que nous n'abordons pas ici, les orientations de la CGT seront débattues dans leur ensemble lors du prochain congrès confédéral. Le SNTRS participera au débat et au choix des orientations. Cependant le SNTRS se doit de donner une appréciation sur la stratégie de la Confédération puisque cela fait l'objet de débats dans le syndicat. Soyons conscients que nous passons dans une phase plus difficile de la défense de la recherche et de ses personnels et qu'il faudra développer le syndicat, mieux l'organiser et le rendre plus proche des personnels. Créer les conditions de l'unité d'action avec les organisations syndicales en particulier les plus représentatives pour créer le rapport de force au sein de notre secteur, sans oublier qu'il faut aussi obtenir l'adhésion de la population à nos luttes.

Partie 1: Une planète qui s'enfoncé dans la crise

1.1 La guerre ne fait pas de pause

Les conflits se succèdent, Irak, Afghanistan, Moyen Orient, Afrique, Georgie. Actuellement, une trentaine de pays sont en situation de conflit. Les marchands d'armes américains et européens ne se soucient pas des populations qui sont toujours les premières victimes. Les dépenses de recherche à application militaire ont repris leur croissance. En France, le budget de recherche militaire est loin d'être négligeable. Selon l'Observatoire des Sciences et des Techniques, en 2004, les financements publics pour la R&D de défense s'élèvent à 2,9 milliards d'€. Ils représentent 8,3 % des dépenses nationales de R&D (DNRD) de la France, 17,9 % de ses dépenses publiques de R&D et 0,2 % de son PIB.

D'autres sources, l'OCDE par exemple, donnent des chiffres plus élevés : 3,6 milliards en 2004. En 2007, hors charges de personnel, le budget de la recherche dite duale (avec applications civiles et militaires) est de 200 millions d'euros, attribué principalement au CNES et au CEA, mais aussi pour une petite partie au CNRS.

Pour la CGT, le droit à la paix et à la sécurité de tout être humain et des populations doit constituer une obligation fondamentale des Etats et des institutions internationales. Le SNTRS-CGT pour sa part, s'inscrira dans cette démarche. Il interviendra pour la mise en place d'une réelle politique de désarmement, à commencer par les armes nucléaires. Pour ce qui le

concerne, il agira pour le développement de recherches sur la paix (processus politiques qui peuvent favoriser l'issue des conflits et le désarmement, histoire des luttes pour la paix...) et s'opposera à la militarisation des recherches dans les laboratoires des organismes et des universités à commencer par les armes nucléaires et les armes anti-personnelles à fragmentation.

1.2 La crise financière s'accroît

Faillites bancaires en chaîne aux États-Unis, en Europe, chute des places boursières, de la construction immobilière, nous sommes en face d'une crise du capitalisme financier dont l'ampleur n'est pas encore totalement mesurable. Les établissements financiers sont devenus étroitement interdépendants dans le contexte de la mondialisation et de la liberté totale de circulation des capitaux sur le marché mondial. Nombre de banques qui ont essuyé des pertes énormes avec la crise des « subprimes » américaines ont fini par manger leurs fonds propres et se trouvent en situation très délicate, voire de faillite. Les banques sont moins en mesure de financer l'économie. Cela pèse sur l'investissement. Nous nous trouvons donc au début d'un nouveau cycle de ralentissement de la croissance, qui n'est pas maîtrisé et qui est lourd d'incertitudes. L'argent disponible se reporte sur la spéculation vers d'autres marchés : matières premières, produits agricoles ou énergie. Une spéculation qui aggrave le mal, puisqu'elle pèse sur l'activité en affectant le pouvoir d'achat et la consommation des ménages.

La crise actuelle n'est que la conséquence des politiques mises en place pour lutter contre les tendances à la baisse de rentabilité du capital, en mettant en place des outils de plus en plus complexes de financiarisation de l'économie. La Société Générale a perdu 4,9 milliards d'euros en 2007 suite aux opérations menées par Jérôme Kerviel en est un exemple récent. On peut citer la faillite d'Enron, on peut remonter à la crise boursière de la bulle internet des années 2000. En ce moment, les banques centrales jouent le rôle de prêteur en dernier ressort pour refinancer les établissements bancaires. Nous sommes au moment où il s'agit de socialiser les pertes, c'est le contribuable qui va payer ! Déjà, les États se sont portés garants des banques à hauteur de milliers de milliards d'euros. Ceci renforce la logique des marchés financiers sans régler les vrais problèmes économiques et sociaux. Cette solution aggrave les déficits publics. La récession frappe nos économies.

La situation démontre l'incapacité du capitalisme à s'autoréguler.

Mais le fonds du problème demeure : le partage des richesses s'est déformé au fil des ans en faveur des profits et au détriment des revenus du travail. Selon l'OCDE elle-même, les salaires qui représentaient en 1982 en France 67% de la valeur ajoutée, n'en

représentent plus que 57 à 58%. Ramené au PIB français voisin de 1 800 milliards d'euros, ce transfert est estimé à des sommes comprises entre 120 à 170 milliards d'euros par an. Soit plus d'une dizaine de fois le déficit de la Sécurité sociale (12 milliards) et une vingtaine de fois celui des retraites (5 milliards). Si cet argent a échappé aux salaires (directs et indirects), il a aussi échappé aux investissements socialement utiles et alimenté les profits et la spéculation. Pour assainir l'économie, enrayer la logique spéculative, il n'y a pas d'autre solution que de redonner du pouvoir d'achat aux salaires et renforcer les protections sociales collectives en réduisant la masse des profits, en taxant la spéculation et en luttant contre les paradis fiscaux.

Il faut aussi prendre conscience que ce phénomène n'a pas l'inéluctabilité des lois de la physique. Il est la conséquence de choix politiques qui ont été opérés au niveau mondial. Les forces politiques qui défendent le capitalisme sont organisées, depuis Davos jusqu'aux instances de l'Union Européenne, du FMI, de l'OCDE, de l'OMC. Elles modèlent l'opinion publique mondiale en contrôlant les principaux médias. Beaucoup des attaques politiques contre les salariés et la fonction publique ont pour seul objectif le maintien voire l'accentuation de ce partage inégal de la plus value. Comme l'a dit Denis Kessler, ex numéro 2 du MEDEF : « *le modèle social français est le pur produit du Conseil national de la Résistance. Un compromis entre gaullistes et communistes. Il est grand temps de le réformer, et le gouvernement s'y emploie* ».

Devant l'ampleur de la crise, se développe actuellement une prise de conscience plus claire dans les populations, que ce soit en France, mais aussi dans d'autres pays développés. Quel doit être alors le rôle et la place de la CGT et du SNTRS ? Le mouvement syndical CGT se doit de porter des analyses claires sur la crise du capitalisme et les origines des attaques contre le monde du travail. Cependant, l'activité quotidienne du syndicat ne doit pas être rythmée par la seule bataille des idées. Le rôle essentiel du syndicat n'est pas de se substituer aux partis politiques, mais il doit être d'organiser les luttes des actifs et des retraités sur la défense collective et individuelle de leurs acquis avec comme objectif principal la conquête de nouveaux droits. Les causes (la crise du capitalisme) et les conséquences (les attaques que nous subissons) sont liées. Combattre les conséquences est aussi la meilleure manière de combattre les causes.

Partie 2 : Comment défendre la recherche.

2.1 Les termes du débat

Pour le moment, la position du SNTRS-CGT sur le financement de la recherche est d'exiger l'augmentation globale du budget de la recherche. Il s'est battu sur des choix d'orientation importants comme la construction de Soleil, la défense de l'astronomie au sol, celle de la toxicologie, le refus du tout génétique ... Mais parfois nous n'avons pas pu répondre à des choix contestables de répartition budgétaire du ministère et des directions d'organismes.

Le syndicat a également développé un certain nombre de positions de principe. Nous refusons l'abandon de certains champs scientifiques qui risquent de mourir faute de crédits ou de recrutement. Nous affirmons le refus de brevetabilité du vivant qui n'a pas été créé par l'homme, notamment le génome. Mais, nous sommes en face des exigences du patronat et du gouvernement qui ne voient dans la recherche que le moyen de maintenir le niveau de compétitivité des entreprises. N'ayons pas d'illusions, cela aura pour conséquences des choix budgétaires et scientifiques qui sacrifieront des équipes, mais aussi des thématiques scientifiques. Nous ne pouvons pas accepter la concentration des recherches dans les sciences de la vie sur les maladies solvables. Rappelons qu'il existe maintenant un fonds mondial (qui était revendiqué par notre précédent congrès), financé par les pays riches, qui soutient les recherches sur des pathologies sévissant dans les pays en voie de développement. Il faut accroître les moyens de ce fond et élargir son action à d'autres pathologies. La connaissance doit rester un bien public et ne pas devenir de façon irrémédiable un bien privé. Cette question est déjà posée pour l'informatique avec le débat autour des logiciels libres. Il faut privilégier la publication plutôt que le brevet, la coopération et la diffusion plutôt que la concurrence et le cloisonnement.

Au delà de la simple analyse, qui ne se veut pas exhaustive, n'avons nous pas une responsabilité spécifique en tant que syndicalistes de la recherche publique, à la fois dans nos choix professionnels et dans nos engagements militants ? La réponse à cette question ne sera peut être pas totalement tranchée lors de notre 26ème congrès. Il nous semble cependant nécessaire de relancer une réflexion collective. Le débat qui porte sur la place du syndicalisme dans la société; est il un simple outil de défense corporatiste ou un acteur social à part entière, traverse l'ensemble du monde syndical et également la CGT ? Dans les entreprises, il peut se concrétiser de façon simple : le syndicat doit-il ou non intervenir sur la politique d'investissement et la nature de la production ? L'UGICT-CGT pose parfois ce débat en terme de responsabilité sociale des entreprises et va jusqu'à prôner un droit de retrait moral pour les personnels de l'encadrement.

Les termes de ce débat pour ce qui concerne le monde de la science peuvent se définir ainsi : doit-on limiter

l'intervention syndicale à la défense des salariés et des précaires et aux modes d'organisation du travail de recherche ou a-t-on également notre mot à dire sur la nature même des recherches ? Cette question n'est pas nouvelle. Déjà dans le passé, des scientifiques se sont impliqués dans de grands débats de société où la science était pleinement partie prenante, ne serait-ce que sur les aspects relatifs à la recherche militaire et à la responsabilité sociale de scientifiques. Citons l'appel de Stockholm, lancé en 1950 par Frédéric Joliot-Curie et le manifeste Russell-Einstein ³ de 1955, qui fut à l'origine de la création du mouvement Pugwash. Ces engagements ont eu pour conséquence les diverses prises de position de l'UNESCO en 1974, en 1982 et plus récemment. Malheureusement des organisations comme Pugwash ou la FMTS n'ont plus que des influences marginales.

Les partisans de la réduction de la connaissance à un produit marchand ont avancé sans coup férir dans les différentes instances internationales, à commencer par l'OCDE et la communauté européenne, jusqu'à imposer à Lisbonne en mars 2000, le concept d'économie de la connaissance. Plus récemment, la manière réductrice dont a été posé le débat sur l'organisation de la science en France est révélatrice de ce recul idéologique. Aux scientifiques les plus éminents la responsabilité de signaler les grands enjeux (le Haut Conseil de la Science par exemple), aux politiques celle de fixer les priorités, aux organismes et aux travailleurs scientifiques de base celle de définir au mieux les problématiques et au pire les procédures expérimentales. Les difficultés que nous avons connues dans la période récente pour garantir l'autonomie des scientifiques par rapport au politique, nous ont parfois conduit à reprendre ce discours réducteur. Le syndicat, en tant qu'« intellectuel collectif » a son mot à dire.

Sans pour autant se placer en censeur et pour contribuer à l'élargissement de la liberté de recherche, le SNTRS peut animer des débats, solliciter les prises de positions de ses élus dans les instances, depuis les conseils de laboratoires jusqu'aux conseils scientifiques.

2.1.bis Le sens des changements

À l'initiative des forces sociales dominantes, des changements profonds sont en œuvre dans l'enseignement supérieur et la recherche comme dans toutes les sphères de la société. Ces changements, au risque de ne s'en tenir qu'à la surface des choses, ne

³ Le manifeste Russell-Einstein vit le jour dans ces circonstances. Aux yeux de Bertrand Russell, la communauté scientifique devait se préoccuper activement des dangers que présentaient pour l'humanité certaines applications de ses travaux.

peuvent être analysés qu'à l'aune des évolutions du capitalisme de sa concentration de sa mondialisation. Le contrôle étroit de la recherche publique par l'État au service des forces du capital vise à permettre aux groupes dominants de s'assurer dans la concurrence effrénée à laquelle ils se livrent une suprématie technologique leur permettant des profits nouveaux. Dans cette course au profit, il faut pouvoir compter sur une recherche de haut niveau dans laquelle les personnels ont peu de prises sur les décisions, les financements et les programmations.

De ce point de vue, le statut de fonctionnaire qui assure une liberté intellectuelle indéniabie aux scientifiques est un obstacle majeur aux visées du pouvoir. Il n'a de cesse donc de le déstabiliser. Toutes les mesures vont dans ce sens. Le recul de l'emploi de titulaire remplacé par des contrats, la mise en concurrence salariale par des primes au « mérite » qui permettent à quelques uns de s'imposer comme les nouveaux mandarins, la mobilité autoritaire, la mise en concurrence effrénée des équipes à travers des systèmes de financement et d'évaluations maffieux concourent à briser les coopérations et les solidarités entre scientifiques. La bataille sur le triptyque salaires et qualifications, statut et moyens de travail doit donc bien le centre de l'action revendicative du syndicat.

2.2 Défendre les recherches dans leur diversité

2.2.1 Défendre les recherches fondamentales et notamment les SHS

Un certain nombre de champs scientifiques sont dans la ligne de mire des attaques du gouvernement. En premier lieu se trouvent les attaques contre la recherche fondamentale. Quelques champs scientifiques sont plus particulièrement dans la ligne de mire, notamment les sciences de l'homme et de la société. Déjà, au printemps 2008, C. Bréchnignac avait envisagé la possibilité pour le CNRS de se désengager d'un certain nombre de disciplines. La motivation de ce choix avait le mérite de la transparence: compte tenu de son budget limité, le CNRS ne peut pas tout faire. Mais, cela reflétait aussi un choix scientifique en accord profond avec les orientations du gouvernement. Comment croire alors que ces disciplines sauraient prospérer dans les seules universités ? La mobilisation avait fait reculer très provisoirement la direction du CNRS. Mais les choix faits par cette dernière, au début septembre 2008 montrent que le maintien de l'intégralité des SHS au CNRS est loin d'être acquis.

Mais, à partir du moment où le plus haut niveau de l'Etat privilégie le transfert rapide des découvertes dans les entreprises, les orientations politiques peuvent aussi toucher d'autres secteurs de la recherche fondamentale, y compris dans les sciences dites dures.

2.2.2 Défendre les recherches socialement utiles

Les menaces qui pèsent sur la planète concernent et dépassent la seule crise économique : crise alimentaire et crise de l'eau, enjeux climatiques, crise de l'énergie et

des matières premières, risques épidémiologiques. Face à tous ces défis, la science a son mot à dire, à la fois pour explorer les enjeux et pour proposer des solutions. Mais la science n'aura pas de solution à elle seule, car la plupart de ces solutions impliqueront des débats qui devront s'élargir au delà de seuls scientifiques. Dans ces débats, le capitalisme pèsera fortement ne serait ce que pour dégager de nouveaux champs de profit, et il n'est jamais sûr que les choix (ou les non choix) seront faits spontanément en fonction de l'intérêt collectif.

Les émeutes de la faim et la crise de l'eau : dégradation de la situation alimentaire et sanitaire mondiale. 854 millions de personnes selon le rapport de la FAO sont en état de sous-alimentation chronique dont 9 millions dans les pays développés. Plus de 1,8 milliards d'hommes n'ont pas accès à l'eau potable. Les émeutes de la faim viennent de secouer plus de 35 pays, en Afrique en Asie et en Amérique latine, provoquant des centaines de morts. L'ensemble des céréales ont vu leur prix doubler voire tripler ces deux dernières années. Cette crise a des causes multiples : les aléas climatiques, la déstabilisation des agricultures du sud, et surtout la spéculation financière internationale, encouragée par le transfert des liquidités dû à la crise des subprimes et la montée des agro-carburants. Quant à l'accès à l'eau potable il est lui aussi devenu un enjeu financier : au Texas, un fond spéculatif vient de faire l'acquisition de nappes aquifères pour 100 millions de dollars.

Face à cette crise alimentaire globale, la CGT a des propositions. Elle réaffirme que la faim n'est pas une fatalité. L'agriculture ne doit pas être laissée aux lois du marché, ni aux mains des multinationales de l'agroalimentaire, ni à la « libre » concurrence préconisée par l'organisation mondiale du commerce. Tous les peuples ont droit à la sécurité alimentaire. Cela veut dire aussi qu'il faut relancer les campagnes pour l'annulation de la dette du tiers-monde et créer les conditions internationales de son indépendance économique.

Les enjeux climatiques, la crise de l'énergie et des matières premières : Le réchauffement climatique est maintenant avéré, après avoir fait l'objet de débats. Pour en éviter les conséquences les plus dramatiques, il faudra changer de modèle industriel en développant des solutions peu coûteuses en énergie et en limitant les émissions de CO2 et autres gaz à effet de serre. La recherche a du pain sur la planche. Mais que ce soit vis-à-vis des enjeux climatiques, de la crise de l'énergie et des matières premières, les solutions qui seront mises en œuvre feront aussi l'objet de choix qui exigeront de vrais débats citoyens et susciteront des conflits d'intérêts entre les populations et le capital : développement des énergies renouvelables, limitation des gaz à effet de serre, maîtrise du risque nucléaire. Il est également nécessaire d'imposer des modalités de financement de la recherche dans ces secteurs qui ne fassent pas seulement appel à l'argent public : taxer les profits des sociétés pétrolières pour financer la recherche ne doit

pas être un tabou, pas plus que de poser la question de leur nationalisation.

Crises épidémiologiques : De nouveaux risques épidémiologiques apparaissent à l'exemple de la grippe aviaire. On a vu lors de la crise de la vache folle les conséquences du quasi abandon de toutes les recherches sur les prions. La nécessité de maintenir des équipes sur un front large de l'avancement des connaissances est aussi vraie dans le domaine des sciences de la vie. Il n'est pas acceptable de concentrer les recherches en SDV sur les seules maladies solvables.

Faire revenir sous contrôle public des recherches déléguées au privé : A l'exemple des recherches en toxicologie, notamment celles imposées par l'accord REACH, sur les risques créés par les 30.000 substances chimiques produites ou importées à plus d'une tonne par an. Elles ont été confiées aux industriels de la chimie. Il faut faire payer les industriels et confier ces études au secteur public. Cela conférerait une objectivité plus sûre aux résultats.

Le risque des choix politiques du gouvernement : Les choix que font les gouvernements successifs en matière de recherche sont marqués par la seule volonté de soutenir la compétitivité des multinationales. Il faudra être très vigilant sur les conséquences budgétaires de ces choix en matière de financement de la science. Même des domaines stratégiques liés à des enjeux planétaires peuvent être mis à la diète. Nous devons veiller au développement de toutes les disciplines, veiller à ce que les avancées scientifiques servent réellement au bien commun sans être accaparées par quelques-uns. Le syndicat devra défendre la recherche fondamentale et l'ensemble des disciplines de façon concrète. Il faudra améliorer nos capacités d'intervention dans les instances scientifiques, créer des espaces de solidarité autour des secteurs et des laboratoires mis en difficulté.

2.23 Lutter contre la montée de l'obscurantisme

Les raisons du regain de l'obscurantisme sont diverses : peurs devant les avancées des connaissances et des technologies ; pressions religieuses (créationnisme) pour contester l'influence de la science et pour dominer les sociétés ; opérations politiques pour dédouaner les politiques de leurs responsabilités et les faire reporter sur les scientifiques.

La lutte contre l'obscurantisme nécessite :

D'être présents dans les débats sur la science et de ne pas céder aux pressions politiciennes quelque soit leur origine ;

D'agir pour renforcer l'enseignement des sciences, contrairement à la réforme Darcos des lycées qui veut le réduire ou le rendre optionnel ;

De mettre sur la place publique notre débat scientifique et engager une véritable campagne d'accès populaire à

l'information scientifique, notamment via les medias, les musées, les forums, etc.

D'agir pour que la recherche soit mise au service d'une politique pour la paix, le développement économique, la justice sociale et la préservation de notre environnement.

Certains lobbys politiques, religieux ou professionnels commencent à peser sur le libre développement de la recherche, dans des champs aussi divers que l'histoire ou la biologie. Cela se fait aussi par le jeu des nominations dans les différents conseils des EPST. Ces pressions ne se relâcheront pas sans de grandes mobilisations dans la bataille des idées et pour la liberté de recherche. La défense de la laïcité de l'Etat, le strict respect de la loi de 1905 et d'une réelle séparation entre l'Etat et les groupes de pression, notamment religieux, doit être l'une de nos préoccupations notamment dans la recherche et l'enseignement.

Les questions sensibles comme celle des cultures OGM, de la filière nucléaire et de la croissance comme objectif possible assigné à l'ensemble de l'humanité, doivent également être posées sans tabou. S'il n'est pas question d'imposer un point de vue unique aux adhérents du SNTRS-CGT, il ne faudra pas laisser le syndicat en dehors de ces débats. Nous devons travailler sur ces questions dans la CGT⁴ mais également être présent dans les débats de société.

2.24 Défendre le droit à la langue française dans la recherche.

Dans les disciplines scientifiques, le langage joue un rôle fondamental dans l'élaboration des concepts ; on ne saurait accepter l'idée de réduire le français (comme toute autre langue nationale d'ailleurs) à l'état de langue vernaculaire exclue des recherches scientifiques, au risque de leur infliger un grave appauvrissement et de favoriser artificiellement la suprématie des pays anglophones. Si l'usage de l'anglais comme véhicule linguistique dans un certain nombre de disciplines scientifiques est un fait établi, la langue française pour garder et développer ses capacités véhiculaire et culturelle doit aussi être une langue des sciences et des techniques. Le SNTRS s'oppose à l'usage exclusif de l'anglais dans les instances scientifiques des organismes de recherche ainsi que dans les comités de visite de l'AERES et les demandes de projets ANR en opposition aux dispositions de la loi Toubon.

4. A l'exemple du document sur la filière agricole élaboré en 2008 par la fédération CGT de l'agroalimentaire, le syndicat du Crédit Agricole, de la Mutualité sociale agricole et la CGT INRA).

Partie 3 : Riposter aux attaques contre les salariés et le service public

Depuis plus d'un an, le gouvernement de N. Sarkozy attaque sur la totalité des fronts. La démarche a changé par rapport aux gouvernements précédents, non pas dans les objectifs mais dans la rapidité et la violence. Il faut reconnaître que face à cette déferlante, la riposte est difficile à organiser. Le mouvement syndical peine à trouver des négociateurs disponibles sur la diversité des dossiers, c'est vrai aussi pour notre secteur, et surtout à mobiliser à la hauteur de ce qui est nécessaire. La réflexion du congrès devra aussi porter sur nos insuffisances et ce qu'il faut mettre en œuvre pour les dépasser. Le 19 décembre 2007, le lancement de l'agenda social 2008 préconisait : la réforme du marché du travail, de la durée du travail, de la formation professionnelle, de la représentativité syndicale, des règles de validation des accords collectifs; des conditions de l'allègement des charges, fusion ANPE UNEDIC, réforme de l'insertion. Les attaques contre les retraites se sont également précisées. Des chantiers tous azimuts, peu de délais pour négocier et puis la décision politique qui tranche. Piètre conception du dialogue social. Tout cela provoque l'enthousiasme du MEDEF!

Tout ne peut pas être abordé dans ce document. Le congrès confédéral de la CGT permettra de débattre de l'ensemble des attaques contre les salariés. Nous aborderons de façon plus spécifique, le problème des salaires et du pouvoir d'achat ainsi que celui des retraites.

3.1 Le pouvoir d'achat

Alors que les prix flambent, que le pouvoir d'achat est une préoccupation majeure pour les Français, le gouvernement a refusé aux 2,5 millions de Smicards (dont 90.000 à temps partiel) la moindre augmentation au-delà de la règle légale. Si la baisse de pouvoir d'achat frappe le plus durement les catégories les moins favorisées, chômeurs, retraités, bénéficiaires des minima sociaux et bas salaires, elle touche l'ensemble de salariés. Ainsi, 42% des français ne sont pas partis pas en vacances cet été (+ 10% depuis 2005).

Ce n'est pas l'annonce d'une augmentation de deux semaines de la durée des soldes qui va régler le problème. Certes, il faut que l'Etat joue son rôle pour faire baisser le prix des produits de consommation courante et de l'énergie. Il faut aussi une prise en compte des coûts du trajet domicile travail. Mais l'essentiel est bien la hausse de salaires. Rappelons que pour les fonctionnaires, la perte de pouvoir d'achat du point d'indice dépasse -8% depuis l'an 2000. Pour la CGT, comme pour l'ensemble des syndicats de la fonction publique, c'est bien la valeur du point d'indice qui est la référence essentielle de notre pouvoir d'achat. Nous refusons les calculs du gouvernement qui amalgament l'effet GVT (carrière : ancienneté et promotion) dans le

calcul de la progression du pouvoir d'achat. De ce point de vue, la mise en place de la GIPA ne répond pas à l'exigence du maintien du pouvoir d'achat de tous.

Dans les laboratoires aussi il faut revaloriser les bas salaires. Au CNRS par exemple, 1450 fonctionnaires, principalement AJT et T et majoritairement des femmes, touchent moins de 1750 euros bruts primes incluses par mois. Nos collègues des universités représentent l'essentiel des bas salaires : 29000 salariés en catégorie C. En ajoutant les précaires, les doctorants boursiers et tous ceux qui n'ont pas ou peu de revenus, une bonne partie de nos collègues connaît la mal vie. Mais la perte de pouvoir d'achat touche l'ensemble des catégories, y compris les plus qualifiés. C'est bien le pouvoir d'achat de tous qu'il faut défendre.

3.2 Le salaire doit être lié à la qualification

La politique du gouvernement remet de plus en plus ce lien et privilégie l'individualisation sur la base d'un régime indemnitaire pour favoriser ceux qui font allégeance à sa politique. Le rapport de J.L. Silicani sur l'évolution du statut de fonctionnaire préconise l'extension de la rémunération au mérite, vraisemblablement sur le modèle que suggérait le rapport 2003 du Conseil d'État : une rémunération en trois parties dépendant respectivement de l'indice, de la fonction et de la performance. La part discrétionnaire pourrait dans ces conditions croître considérablement. L'atomisation salariale, fonctionnelle et contractuelle, isolerait le fonctionnaire du collectif auquel il appartient dans l'organisation statutaire actuelle. Dans nos laboratoires, ce serait la mort de tout travail collectif.

La défense du pouvoir d'achat passe par la défense du salaire direct et indirect. De grandes batailles seront nécessaires pour imposer une revalorisation des salaires tant pour les salariés non qualifiés que pour les plus qualifiés d'entre eux. Cela signifie d'une part obtenir la revalorisation du pont d'indice mais aussi des améliorations statutaires dans nos laboratoires. Cela signifie aussi défendre la protection sociale (maladie, accident du travail, famille, retraite), alimentée pour l'essentiel par la partie indirecte et socialisée du salaire.

3.3 Reconquérir une retraite digne

Les réformes de 1993 puis 2003 ont largement rabaissé le niveau des pensions et remis en cause le droit à une retraite à taux plein à 60 ans sans apporter l'équilibre financier. La stagnation des retraites, l'augmentation du coût de la vie posent de sérieux problèmes au pouvoir d'achat des retraités. Une revalorisation des retraites est urgente. Les retraités descendent dans la rue pour défendre leur pouvoir d'achat tandis que les jeunes sont pris de doutes sur leur future retraite. La réforme du financement reste à faire, mais gouvernement et patronat

entendent profiter de 2008 pour repousser à 42 ans la durée de cotisation et faire encore baisser le niveau des pensions. La crise boursière actuelle confirme que nous devons nous battre pour préserver la retraite par répartition contre toute tentative d'introduire une retraite par capitalisation

Reconquérir une retraite digne c'est aussi lutter contre tous les discours et les actions contribuant à marginaliser le retraité, le vieux, la personne âgée. Le retraité n'est pas seulement son passé, il est un citoyen à part entière, créatif jusqu'à sa mort, composant d'une société dans laquelle, s'il ne joue plus de rôle comme salarié direct, il joue un rôle économique non négligeable (consommation, économies, redistribution...). Mais surtout il joue un rôle social essentiel, comme chaque individu dans le collectif, ce qui « fait société » : car la société ne se réduit pas à ceux qui ont une activité professionnelle) :

- à travers ses actions, ses prises de position, ses engagements ;

- à travers ses investissements familiaux, amicaux, de voisinage, associatifs et militants ;

- à travers sa simple présence.

Assurer l'avenir d'une société que l'on voudrait humaine, c'est assurer à chacun : handicapé, enfant, jeune, actif, retraité, femme, étranger...une place entière dans la société. Le SNTRS s'emploiera à combattre isolement et discrimination.

Pour la CGT, du fait des évolutions démographiques, maintenir un haut niveau de droits à la retraite nécessite un accroissement de 6 à 8 points d'ici 2050 de la part du PIB consacrés à leur financement (les richesses créées par le travail). Cela permettrait de renouveler le contrat entre les générations, garantissant, dans le cadre de la répartition, le droit à une retraite à taux plein pour tous les salariés dès 60 ans, avec un revenu de remplacement qui permette de vivre dignement. Le taux de remplacement serait au minimum de 75% pour une carrière complète de travail. Il doit être assuré quel que soit le régime de retraite et reposer sur l'ensemble de la rémunération. Par ailleurs, le SNTRS demande le retour à la règle des 37,5 années de cotisations pour tous.

3.4 : Un enjeu primordial au cœur des luttes : la défense du service public

Les attaques contre le service public sont au cœur de la politique du gouvernement actuel. Elles sont rapides, brutales et visent à un remodelage en profondeur de la société française. Avec l'ensemble de la CGT, le SNTRS se doit de faire de la défense du service public dans son ensemble un enjeu de lutte prioritaire. Cela passe par le développement de campagnes d'information et d'explications plus nombreuses, des interventions unitaires avec les autres secteurs de la fonction publique tant avec les organisations syndicales de fonctionnaires et les associations d'usagers.

Le gouvernement a continué les politiques de privations des entreprises publiques Reniant ses engagements, Sarkozy a privatisé GDF et s'attaque maintenant à la Poste.

Les attaques contre le secteur public sont menées dans l'ensemble des pays développés et en voie de développement. Elles relèvent de choix idéologiques, politiques et économiques qui sont opérés par les forces de la droite conservatrice mais également par la social démocratie, tant au niveau français qu'européen. Il y a deux questions primordiales sur lesquelles la CGT ne doit pas transiger : celle de la propriété publique et celle du monopole public, Sans ces deux conditions, les services publics et les entreprises publiques ne sont à l'abri ni de la concurrence, ni de la loi du profit ». Ils doivent remplir des missions d'intérêt général. Comme toute bataille politique, celle-ci ne pourra se gagner que si le mouvement social est capable à la fois de refuser les reculs sociaux et faire des propositions susceptibles de reconquérir l'opinion publique. L'élaboration par la CGT de ses « repères revendicatifs » s'inscrit dans cette démarche de proposition. Le SNTRS CGT a participé à ce travail d'élaboration, mais il regrette que cela se soit fait dans la précipitation. Le contenu de ces repères doit encore être amélioré. Pour que chaque militant ait des chances de pouvoir participer dans son syndicat à cette élaboration, le SNTRS demande que ces repères soient de nouveau mis en discussion et adoptés par le congrès confédéral.

Avec la CGT, le SNTRS défend l'existence et la création de services publics répondant mieux aux attentes et besoins des populations et donc à l'intérêt général, et dont la démocratisation, grâce à de nouveaux droits d'interventions des salariés et des usagers, garantira davantage leurs missions. Ils doivent avoir pour objectif la mise en œuvre des droits fondamentaux et constitutionnels : droit à l'éducation et à la formation, à la santé, à un emploi décent, à la justice et à la sécurité, au logement, aux transports, à l'énergie et à l'eau, à la culture, à l'information et à la communication. Même si ce n'est pas dans l'air du temps, nous exigeons le retour dans le secteur des entreprises publiques qui ont été privatisées ces dernières années et l'arrêt des privatisations en cours. Face aux conséquences catastrophiques de la crise actuelle pour les travailleurs, nous voulons la nationalisation des grands moyens de productions et d'échanges

3.5 Nouveau rôle de l'Etat : le nouveau management public

L'ensemble des réformes de l'Etat mises en œuvre par les gouvernements qui se sont succédés en France depuis une vingtaine d'année procède d'un cadre politique qui est pensé et théorisé au niveau mondial. Appelé par certains « nouveau management public » (NPM New Public Management), il a été d'abord mis en œuvre dans les pays anglo-saxons, l'Angleterre de Thatcher, le Canada, les USA, l'Australie et a fini par

traverser l'atlantique. Il vise à transposer les règles de fonctionnement de l'entreprise vers le secteur public, en théorisant sur l'inefficacité supposée ou suscitée par une asphyxie délibérée, des systèmes publics prétendus bureaucratiques et source de gaspillage. Le nouveau management public est la référence théorique reprise par l'ensemble des organisations internationales : OCDE, FMI, Union Européenne. Il a été à l'origine de la LOLF mise en place par Jospin et guide la mise en place de la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) du gouvernement Sarkozy. Pour notre secteur, il imprègne à la fois le pacte sur la recherche et la LRU. La conférence des présidents d'universités, la reprend de façon explicite au colloque de Bruxelles de la CPU en avril 2008.

Le SNTRS-CGT refuse ce cadre d'organisation de l'Etat qui préconise que :

La concurrence marchande, et en dehors du secteur marchand, la mise en compétition, est la plus efficace pour l'offre de ces services ;

Les gouvernements doivent se concentrer sur leur fonction de stratégie et se décharger de toutes les tâches qui peuvent être déléguées ou externalisées.

Tout ce qui peut être laissé au libre marché doit l'être. Quand cela n'est pas possible, il faut favoriser l'entrecroisement des intérêts publics et privés sous forme d'accords, contrats, conventions. Ces contrats doivent être librement conclus entre les agents quel que soient leurs statuts juridiques, leur nationalité et leurs niveaux hiérarchiques. L'Etat est un partenaire comme les autres, il n'y a plus de rapports d'autorité verticaux mais des relations contractuelles horizontales. L'Etat doit exercer sur les services publics le même rôle que l'actionnaire sur les directions d'entreprise : il fixe à chaque établissement public les obligations de résultats et s'assure de la transparence de la gestion. Il n'y a plus de conception de coûts socialisés, ni de péréquation.

On passe d'un modèle d'obligation de moyens et de confiance à un modèle d'obligation de résultat et de méfiance. Le service public doit obéir à des standards et à des indicateurs rendus publics pour informer le client et fournir à l'Etat financeur les instruments de pilotage. Le principe de l'assurance qualité sur les services publics, avec des assurances de type norme ISO est préconisé, c'est le sens de la démarche d'accréditation qui est imposée aux formations universitaires.

Cette conception de l'Etat s'inscrit dans un cadre néolibéral. Le néolibéralisme n'est pas le retour au simple laisser-faire du XIXe siècle, il s'appuie sur une bureaucratie étatique qui énonce les normes, les critères et les indicateurs de performances et organise le pillage des fonds publics au profit du secteur privé.

Pour ce qui concerne l'université et la recherche il s'agit d'abord d'abaisser le coût de l'intervention publique et de former la main-d'œuvre en fonction des besoins de l'économie ; c'est-à-dire professionnaliser le plus possible toute formation. Cela se traduit également par un

accroissement de la dépense privée des ménages en matière d'éducation par le biais des droits d'inscription, avec un report de la dépense sur les collectivités territoriales. Il s'agit également de privatiser ou d'externaliser le plus possible des activités et mobiliser l'argent des entreprises sous forme de contrats de mécénat ou de partenariat.

3.6. Les fausses raisons : déficit et dette publics trop élevés ?

Les attaques contre le service public et celles contre les fonctionnaires jugés trop nombreux et pas assez productifs sont toutes justifiées par l'importance de la dette publique et le poids que représente le remboursement de celle-ci dans le budget de l'Etat. Selon N. Sarkozy, les caisses sont vides et le niveau des dépenses publiques françaises représente une anomalie. Les caisses sont vides, mais pas pour tous et 360 milliards ont été rapidement trouvés pour combler les pertes des spéculateurs !

La dette publique fin 2007 représente environ : 64,2 % du PIB soit 1200 milliards d'euros, pour un PIB de 1 892,2 milliards d'euros. Ce chiffre se situe dans la moyenne de celle des pays européens qui est de 64,6%, avec 67 % pour l'Allemagne, 93% pour la Belgique et 106% pour l'Italie.

Mais le niveau de l'endettement n'a de sens qu'en fonction de l'utilisation de celui-ci. Certains présentent la dette en terme individuel : selon M. Pébereau PDG de BNP Paribas, chaque nouveau-né naissait en 2003 avec une dette de 17.500 €, mais il oubliait de dire que celui-ci naissait aussi avec un actif d'environ 166.000 €, (le total du patrimoine public et privé divisé par le nombre d'habitants) : des écoles, des équipements sportifs, des hôpitaux, des routes, etc.

Le gouvernement porte aussi l'attaque sur le montant prétendument excessif des prélèvements dits obligatoires, en affirmant notamment que les autres pays industrialisés (ceux de l'OCDE) ont des prélèvements obligatoires inférieurs aux nôtres. Cette affirmation fait l'impasse sur l'essentiel, la fonction redistributive des prélèvements obligatoires !

Mais il faut rappeler que les données internationales sont difficiles à comparer. Le taux de prélèvement des USA par exemple, au sens donné par l'OCDE, est beaucoup plus faible que le nôtre, car les systèmes d'assurance maladie et de retraites sont des régimes privés et donc non comptabilisés dans le total des prélèvements obligatoires. Par contre, il est remarquable que les pays où il y a le moins de pauvreté et où les prisons sont le moins remplies, sont ceux qui ont le plus fort taux de prélèvements obligatoires.

La notion de prélèvements obligatoires recouvre globalement 2 catégories : les impôts et les cotisations sociales dans les régimes obligatoires. Or, d'un point de vue économique, ces 2 catégories relèvent de notions bien distinctes. Selon les termes, gravés dans le marbre,

de l'article 13 de la déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 : *«Pour l'entretien de la force publique, et pour les dépenses d'administration, une contribution commune est indispensable : elle doit être également répartie entre les citoyens, en raison de leurs facultés»*. L'impôt doit donc contribuer au financement des dépenses de fonctionnement des services publics (notamment les salaires), mais financer également les investissements nécessaires. Elles peuvent également financer des subventions aux activités les plus diverses.

Les cotisations sociales sont d'une nature profondément différente : elles constituent à la fois un salaire socialisé (comme en atteste la comptabilité d'entreprise qui en fait un élément de la masse salariale) destiné à financer des revenus de remplacement (retraites, indemnités journalières en cas de maladie), et une assurance (dépenses en nature d'assurance maladie notamment).

Le fait que l'un et l'autre soient obligatoires parfois en vertu de décisions étatiques, mais aussi d'accords collectifs entre partenaires sociaux, ne doit pas occulter leur nature profondément différente. Dans les faits, 2/3 des ressources publiques et sociales sont immédiatement redistribuées et ne correspondent pas véritablement à des charges.

Ainsi, l'attaque contre la fonction publique et les principes de solidarité dans la protection sociale faite au nom du respect des critères de convergence de Maastricht, (dette égale au plus à 60% du PIB et déficit public inférieur à 3% du PIB) relève d'un choix idéologique qui vise à transférer vers le secteur privé et la responsabilité des individus qui relevait dans la tradition républicaine française du rôle de l'Etat et de la solidarité nationale.

Le SNTRS-CGT défend avec l'ensemble de la CGT la nécessité d'un système fiscal plus juste, plus solidaire et plus efficace. La fiscalité qui permet de réduire l'injustice sociale de maintenir le service public et de financer les investissements de long terme, notamment l'enseignement et la recherche. Le bouclier fiscal mis en place en 2007 doit être supprimé, l'impôt sur le revenu doit reprendre sa place, être basé sur une plus grande progressivité afin de permettre la baisse de la fiscalité indirecte. L'impôt sur les sociétés doit devenir un outil tourné vers l'efficacité économique et la justice sociale.

3.7 La réforme de l'Etat a commencé en 2001 avec la LOLF

Promulguée en août 2001, la Loi Organique relative aux Lois de Finances est entrée en 2003 dans sa phase d'expérimentation qui a duré jusqu'en 2005. L'ensemble de ses dispositions s'applique depuis 2006. Cette réforme de la loi de finances a été adoptée avec un quasi-consensus car seul le groupe communiste s'est abstenu à l'Assemblée Nationale et a voté contre au Sénat. C'est la première étape de la réforme de l'Etat qui se continue actuellement par la mise en place de la RGPP. Cette réforme s'inscrit dans des réflexions élaborées dans un certain nombre d'enceintes internationales, notamment

l'OCDE, pour inciter les états à s'inscrire dans de «bonnes pratiques (sic)». Sous le prétexte initial de rendre la gestion publique plus « performante », la LOLF est l'outil qui permet la réduction du service public. Le budget n'est plus présenté en 850 chapitres mais en 32 «missions» déclinées en 126 «programmes». Ceux-ci disposent d'une masse financière globale qui inclut la masse salariale. La LOLF introduit le **principe de «fongibilité asymétrique»** c'est-à-dire que le responsable d'un programme pourra utiliser les crédits de personnels pour augmenter d'autres lignes de crédits (investissement, fonctionnement) mais l'inverse sera impossible ! Petit à petit, le budget n'indique plus précisément les effectifs de chaque ministère, par grades, corps avec les indices servant à la rémunération permettant le calcul des crédits budgétaires. Auparavant les lois de finances fixaient les créations et transformations d'emplois. Il se contente maintenant de fixer un plafond d'autorisation d'emploi calculé en équivalent temps plein (ETP) avec la masse indiciaire à ne pas dépasser. La notion d'**équivalent temps plein** inclut les personnels quel que soit leur statut (titulaire, contractuel, vacataire, intérimaire). Elle permet petit à petit d'escamoter le statut de titulaire et les droits qui lui sont attachés.

L'enseignement supérieur et la recherche sont regroupés dans la MIREs (Mission interministérielle de l'enseignement supérieur et de la recherche). Les EPST sont assujettis aux contraintes de la LOLF depuis 2006, les universités y échappent encore partiellement. Mais, pour ces dernières la mise en place de la LRU va accélérer le processus, notamment avec la mise en place du budget global et la possibilité ouverte sans restriction aucune de recruter sur CDD et CDI.

La MIREs regroupe différents programmes. Pour l'enseignement : le programme 150 (formations supérieures et recherche universitaire) et 141 (vie étudiante). La recherche dépend principalement du programme 172, (recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires) et de divers programmes plus spécialisés : gestion des milieux et des ressources, recherche spatiale, risques et pollutions, énergie, transports équipement et habitat, culture scientifique, enseignement et recherche agricoles. Il existe également un programme pour la recherche industrielle et un autre pour la recherche duale (civile et militaire).

La LOLF a été également mise en place pour favoriser le débat parlementaire sur les choix budgétaires. Pour cela, elle définit des critères et des indicateurs de performance. Mais, la définition de ces deniers est l'affaire des seuls technocrates du ministère. Ils ne sont jamais débattus avec les organisations syndicales et probablement peu avec les parlementaires. Bien entendu, ceux qui espéraient voir dans la loi de finances un critère portant sur la baisse de la précarité des personnels en seront pour leur frais.

Le SNTRS-CGT, a combattu la LOLF dès 2001. Il réaffirme son opposition à la logique comptable et destructrice d'emploi de cette loi. Les critères de performance actuels pour ce qui concerne la mission MIRES reflètent l'orientation politique mise en place. Ils doivent être négociés et tenir compte de la nécessité d'améliorer le service public.

3.8 La RGPP.

La politique initiée par la LOLF est accélérée par la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) initiée par le gouvernement en décembre 2007. Les différents «Conseil de Modernisation des Politiques Publiques» qui se sont tenus proposent sous prétexte de mieux répondre aux intérêts des usagers, des contribuables et des fonctionnaires, d'accélérer le désengagement de l'Etat avec la fermeture d'un grand nombre de services de proximité. Les collectivités territoriales sont également intégrées dans la politique de réduction des dépenses publiques.

Ainsi le rapport Lambert publié dans le cadre de la RGPP annonce «une moindre évolution des concours de l'Etat» et appelle les collectivités à appliquer les mêmes recettes que pour l'Etat en s'attaquant à l'emploi ! Il faudrait ainsi faire des dizaines de kilomètres pour accéder à des services tels un tribunal des prud'hommes par exemple. C'est également le cas des hôpitaux de proximité menacés de fermeture.

Le coût étant reporté sur l'utilisateur, il faudra payer plus dans bien des cas. Le programme gouvernemental n'hésite pas à s'attaquer aux droits fondamentaux. Ainsi, par exemple, les malades souffrant d'une affection de longue durée ont été menacés de devoir prendre en charge une partie du coût des dépenses de santé!

Le contribuable est avant tout un citoyen pour lequel l'impôt doit contribuer au financement solidaire de services répondant à l'intérêt général. La privatisation des services se traduirait de surcroît par des coûts plus élevés ainsi que le démontrent l'exemple de l'eau gérée par les sociétés privées.

La RGPP prépare un plan de réduction d'emplois d'une ampleur inédite. Des chiffres de l'ordre de 200 000 emplois supprimés sont cités. Si ces suppressions ne pourront avoir qu'un effet marginal sur la résorption du déficit annuel (moins de 5%), elles préparent à l'évidence de nouvelles privatisations.

Sur le plan statutaire, les discours du Président de la République indiquent clairement la voie poursuivie : il s'agit de s'attaquer au statut des fonctionnaires lui-même en proposant le choix aux nouveaux entrants entre un contrat de droit privé et le statut de la fonction publique. Les corps devraient laisser la place à une gestion des emplois et des métiers avec des carrières et des rémunérations individualisées. Même la garantie de l'emploi est visée, ainsi il est proposé de négocier les départs avec un pécule !

Pour ce qui concerne notre secteur, la synthèse des nombreuses préconisations de la RGPP ont été publiées le 11 juin 2008. La liste est longue et a fait l'objet d'une publication dans le BRS de juillet 2008. Elle a comme seul mérite celui de la clarté, allant jusqu'à anticiper sur des négociations qui n'ont pas encore eu lieu.

Le livre blanc sur l'avenir de la fonction publique rédigé sous la responsabilité de J.L. Silicani prépare la liquidation complète du statut général des fonctionnaires élaboré et voté par la gauche en 1982 et dans le cadre duquel le SNTRS avait négocié la titularisation des personnels des EPST. Ce rapport se livre à une attaque en règle contre le statut préconise l'élargissement du contrat comme mode de recrutement et de gestion des personnels, avec y compris la négociation de pseudo conventions collectives. Le statut permet au fonctionnaire d'être au service de l'intérêt général à l'inverse du salarié de l'entreprise privée lié à son employeur par un contrat. Il est pour nous une garantie de notre indépendance de travailleur scientifique. Remplacer le statut par le contrat conduit à supprimer la notion de concours et donc l'égalité d'accès à la fonction publique. Il vise à la substitution du concept de métier à celui de fonction, cela conduira à substituer la logique du marché à celle du service public.

La RGPP touche l'ensemble des trois fonctions publiques. La bataille contre la RGPP doit se faire en mettant en œuvre toutes les solidarités ; les fonctionnaires entre eux, mais aussi les fonctionnaires avec les usagers. N'hésitons pas à appeler nos collègues des EPST et des universités à défendre l'hôpital, l'école, les impôts, etc. Il devient urgent d'appeler au tous ensemble contre ces attaques généralisées.

3.9 Revenir aux valeurs républicaines du service public.

La conception du service public « à la française » est basée sur la notion d'intérêt général, l'intervention d'une personne de droit public, d'un droit et d'un juge administratif. La distinction entre le public et le privé est très ancienne. Ainsi, les sujétions de service public sont depuis très longtemps assises sur l'impôt et non sur les prix. Cela a pour conséquence la responsabilité de l'Etat en cas de faute. Au cours du 20ème siècle, la notion de service public s'est étendue au domaine de l'économie et à des biens considérés autrefois comme marchands. La notion de service public a ensuite été mise à mal par les diverses privatisations d'entreprises publiques et par la construction européenne qui a privilégié la concurrence « libre et non faussée ». Les divers traités européens (Maastricht, Amsterdam et Lisbonne – la mini constitution) marginalisent la notion de service public remplacée par celle de service économique d'intérêt général. La tradition française d'égalité d'accès, de continuité et d'adaptabilité du service public de nature économique (au sens large : poste, énergie, eau mais aussi santé et protection sociale) disparaissent au profit d'une conception restrictive du service public. Article 86

du traité d'Amsterdam, repris in extenso dans le traité de Lisbonne : « *Les entreprises chargées de la gestion de services d'intérêt économique général ou présentant le caractère d'un monopole fiscal sont soumises aux règles du présent traité, notamment aux règles de concurrence, dans les limites où l'application de ces règles ne fait pas échec à l'accomplissement en droit ou en fait de la mission particulière qui leur a été impartie. Le développement des échanges ne doit pas être affecté dans une mesure contraire à l'intérêt de la Communauté* ».

Le statut de fonctionnaire de 1983-1984 donne à ceux-ci les garanties de leur indépendance par rapport au pouvoir politique, contrairement à ce qui se passe dans le système anglo-saxon. Au service de l'intérêt public, ils ne sont pas révoqués à chaque changement de majorité. Ce statut est attaqué, nous devons le défendre.

Le refus des Français d'adopter le traité européen lors du referendum de mai 2005 est fortement lié à la volonté de conserver le service public. Ce refus reste d'actualité. Il faut rappeler que des notions comme le bien commun, l'intérêt général sont toujours au cœur de la nécessité du développement humain.

Partie 4 - Les contre-réformes du système de recherche et d'enseignement supérieur

4.1 Les contre-réformes de l'université :

4.2 Mise en place du LMD

Le processus de Bologne a été initié en 1998, précédant la stratégie de Lisbonne. Il préconisait la mise en place d'une harmonisation de l'architecture du système européen d'enseignement supérieur, sur le rythme du 3/5/9, licence, master, doctorat, dans l'objectif de créer un marché européen de la main d'œuvre. Il s'est accompagné d'un système d'unités de valeur les ECTS (European Credit Transfer System = unité de valeur d'enseignement que l'on peut faire valider d'une université à l'autre) ayant pour but de promouvoir la mobilité européenne des étudiants. Ces préconisations, dont l'origine est française et remonte à un rapport Attali, (déjà !) ont permis de justifier au nom de l'harmonisation européenne la remise en cause de notre système national DUT, BTS, IUP. En 2000, ces objectifs étaient repris dans la stratégie de Lisbonne : une Europe compétitive basée sur l'économie du savoir. La réforme du LMD s'est mise en place sans véritable opposition dans l'Enseignement Supérieur. L'une des conséquences néfastes de la réforme qui s'est faite à moyens constants est la perte de cohérence des cursus qui sont parfois devenus de vrais patchworks. Le Deug n'existant plus il ne se distingue plus du bac. Le LMD a remis en cause l'édifice des conventions collectives et celui des corps dans le statut de la fonction publique. Et cela au moment où c'est les idées même de convention collective et de statut qui est attaquée.

Mais, ce sont les effets de la professionnalisation entamée fin des années 1990 qui modifient le plus profondément la physionomie de l'université. Les diplômés comme les DESS (master pro actuels) prennent la place des DEA. Le développement des stages est massif. Alors qu'il y a 20 ans, la période de professionnalisation était partie prenante du premier emploi, actuellement elle se fait sous statut étudiant sous forme d'emplois non rémunérés. La révolte des stagiaires est une première réponse de la jeunesse à sa surexploitation. A l'échelon national, il faut définir les

statuts des non permanents en formation (stagiaires) Certains d'entre eux doivent être considérés juridiquement comme des salariés à part entière, et ce, avec effet rétroactif dans la prise en compte pour leurs droits sociaux. Dans nos laboratoires, il est hors de question d'accepter des stagiaires non indemnisés ou sous payés.

Le LMD comme la professionnalisation à outrance ont eu des conséquences sur le cursus eux même. Souvent l'enseignement des pratiques professionnelles, s'est substitué à l'enseignement des disciplines scientifiques. Dans la même logique, le SNTRS-CGT s'oppose à la mastérisation qui ruine le cadre national des concours du CAPES de l'agrégation et organise la casse de l'IUFM.

En fonction de ses capacités, le SNTRS interviendra dans les universités et écoles pour redonner leur place à l'enseignement des disciplines. C'est l'une des conditions pour redonner aux étudiants l'envie de faire de la recherche.

4.3 La loi LRU

La loi sur "les libertés et les responsabilités des universités" a été votée et promulguée le 10 août 2007. Sous prétexte d'autonomie, la loi met les universités « en concurrence » et les places dans une situation où elles devront rechercher des moyens auprès des entreprises et des régions y compris pour maintenir leur parc immobilier. La formation des étudiants et la recherche seront donc influencées par les demandes du patronat et des pouvoirs régionaux. Il n'est pas sûr que les équipes de recherche universitaires qui ne disposent pas de financements extérieurs puissent se maintenir. Pour faciliter ces changements, la loi met en place toute une série de dispositions. Les Universités peuvent créer des fondations qui recueillent des aides privées. Les titulaires de contrats avec des partenaires pourront en tirer des bénéfices personnels et pour leurs labos.

Cette loi, dont nous réclamons l'abrogation, bafoue la démocratie. Elle attribue un pouvoir exorbitant aux Présidents des Universités notamment pour le recrutement des enseignant-chercheurs sur postes statutaires. Le clientélisme local sera renforcé. On peut s'inquiéter des retombées sur la recherche qui dépendra beaucoup des choix locaux. Les présidents d'université pourront embaucher des chercheurs hors statuts, attribuer des crédits aux laboratoires, décider de la politique salariale par le biais des primes. Pour financer ces recrutements, et les moyens d'enseignement et de recherche, les Présidents devront se tourner vers les collectivités locales et les entreprises. L'Etat ne prévoit pas de faire des efforts importants et ne créera pas d'emplois.

Les personnels des EPST qui participent aux différents scrutins sont en général minoritaires et auront donc du mal à peser sur le fonctionnement du système.

La Conférence des Présidents d'Université (CPU) a joué un grand rôle dans la mise en place de la LRU. Le gouvernement satisfait de son aide l'a élevé au rang d'institution. Elle sera encore amenée encore à jouer un rôle important. Pourtant la plupart des Universités ne profiteront pas de la LRU. Elles seront marginalisées dans un rôle de collège universitaire ou d'universités de seconde zone. Quelques grandes universités seront à la pointe de l'autonomie-privatisation-rentabilisation. Même dans ces grandes universités, certaines disciplines peu rentables pourraient être réduites à une peau de chagrin.

La compétition entre les établissements universitaires sera plus féroce. Le gouvernement prévoit qu'une dizaine de pôles universitaires seulement atteindront "une visibilité internationale". La politique qui se met en place est une politique de site très nettement affirmée, comme on peut le lire dans le PLF 2008 : « *Faire émerger des sites et renforcer les points forts. La répartition des moyens sur la base de l'évaluation et du positionnement des établissements conduit à renforcer les points forts du dispositif de recherche universitaire, avec pour conséquence :*

- *l'émergence de grands sites pluridisciplinaires visibles dans la compétition internationale,*
- *la consolidation des points forts des sites de taille moyenne,*
- *à spécialisation des autres sites sur des « niches scientifiques ».*
- *Les 155 établissements contractualisés peuvent ainsi se répartir en sites :*
- *Paris et la région parisienne (35 établissements) : 38% des crédits*
- *10 sites majeurs en région (Toulouse, Lyon, Marseille, Grenoble, Montpellier, Bordeaux, Lille, Strasbourg, Nancy et Rennes) : 40% des crédits*
- *19 sites de taille moyenne et 20 sites de taille modeste : 22% des crédits.*

Cette logique de site a été confortée, en région, par la création de 6 PRES (Aix-Marseille, Bordeaux, Bretagne, Lyon, Nancy et Toulouse).

Cette politique se concrétise dans le plan Campus qui accorde des financements aux infrastructures universitaires de 10 sites, (Bordeaux, Toulouse, Montpellier, Marseille, Lyon, Grenoble, Strasbourg, Paris Sud Saclay, Condorcet Paris Aubervilliers et un regroupement non encore défini à Paris centre). Ces financements, sous forme de PPP, Partenariat Public Privé vont coûter cher aux universités qui seront locataires des « majors » de l'immobilier, pendant au moins 25 ans. Les priorités du plan campus recoupent largement la liste des pôles de compétitivité mondiaux ou à vocation mondiale à l'exception de la Bretagne pour le pôle mer et sont localisés à : Toulouse, Montpellier, Marseille, Lyon, Grenoble, Strasbourg, Paris... Il y a aussi un large recoupement avec les premiers PRES créés comme EPCS en avril 2007 : Rennes (Bretagne), Bordeaux, Toulouse, Marseille, Lyon, Nancy et 3 à Paris. D'autres PRES ont été créés depuis.

Il est possible que les PRES jouent à l'avenir un rôle important. Pour l'instant, ils interviennent surtout pour la coordination des Ecoles Doctorales. Mais aujourd'hui les Universités sont surtout préoccupées de se doter des outils de leur autonome plutôt que s'investir dans le PRES. Une vingtaine d'Universités commenceront à fonctionner de manière autonome le 1/1/2009. En plus les réformes des EPST et des UMR sont loin d'être finies. Combien de temps faudra-t-il aux Universités pour être en mesure de gérer les UMR en masse ?

Que deviendront les EPST ? Le gouvernement espère faire glisser la recherche vers quelques Universités. Pour cela, il s'efforce de marginaliser les EPST en réduisant leurs moyens financiers et leur rôle dans la conduite de la politique scientifique. Les UMR garderont une double tutelle scientifique EPST/Universités mais la gestion par la majorité d'entre elles par les Universités. De plus, d'après nos informations le CNRS s'apprête à abandonner son soutien à 30% (ou plus) des UMR dans lesquelles il est impliqué en 2008. Les UMR restantes seront probablement largement implantées sur les grands campus universitaires. Le gouvernement agit pour que progressivement les Universités gèrent concrètement les UMR. De nombreux services administratifs des EPST comme les délégations régionales pourraient se fondre dans les administrations universitaires. Que deviendront les personnels des EPST ? Cela dépendra beaucoup des luttes qui seront menées. L'affaiblissement des EPST et le rôle plus local des Universités faciliteront de toute évidence un pilotage fin par le ministère. Que restera-t-il de liberté de recherche et de démocratie dans les laboratoires ?

Les travailleurs scientifiques sont concernés par ces attaques sans précédent contre les universités. Même si notre champ de syndicalisation est limité aux EPST, nos laboratoires sont pour l'essentiel dans

les universités, nos collègues ITA et chercheurs sont tous électeurs et éligibles dans les conseils. Face aux enjeux, certains estiment que l'investissement syndical du SNTRS dans le système universitaire porte le risque de limiter nos forces militantes dans les EPST et par la même de rendre ceux-ci encore plus vulnérables. C'est une vraie question de stratégie syndicale qui devra être débattue dans le cadre du congrès. Il est d'ores et déjà évident que des actions locales et nationales doivent être menées conjointement par le SNTRS et la FERC-SUP.

4.4 Situation de la recherche française

L'objectif central du gouvernement est de piloter le plus étroitement possible le système de recherche et de formation tout en réduisant le prix du travail dans ces secteurs. Il s'efforce d'obtenir ce résultat grâce à d'importantes réformes des structures et des modes de financement, à la montée de la précarité, et à la mise en place de rémunérations fondées sur des indemnités et des primes au bénéfice de quelques-uns.

Pour ceux qui auraient des doutes sur la justesse de cette analyse, il leur suffit de lire l'article de la ministre, Valérie Pécresse, dans Les Echos du 3 septembre 2008. *« Il nous faut coordonner nos efforts autour de priorités bien définies, car c'est en développant la compétition éclairée,...) que notre recherche sera plus dynamique, plus efficiente, plus réactive. (...) Déjà, la réforme de l'autonomie des universités et la réorganisation du CNRS et de l'INSERM en Instituts répondent à cette logique. Elles permettront à la communauté scientifique de mieux définir ses priorités pour attribuer les moyens aux différents laboratoires (...). Mais (...), la responsabilité des politiques est essentielle pour mettre en cohérence l'ensemble, s'assurer de l'adéquation de l'effort de recherche avec les attentes de nos concitoyens (...). La recherche doit aussi renforcer la compétitivité de notre économie : sans appui de la recherche publique à quelques technologies clés (...), sans réflexions d'ensemble sur les marchés (...) les entreprises françaises ne seront pas armées pour affronter la concurrence mondiale (...).*

Le « jaune » pour la préparation du budget 2009 enfonce le clou en rappelant la priorité du financement de la recherche industrielle et de l'innovation. Il y a donc du souci à se faire pour la recherche fondamentale.

4.5. L'illusion des 3% du PIB

Avant d'analyser plus précisément le dispositif de pilotage, il est utile de rappeler rapidement l'état de la recherche française. Plusieurs agrégats financiers peuvent être utilisés pour mesurer son poids dans l'économie. Ils donnent des résultats voisins. Nous prendrons la Dépense Nationale de Recherche Développement (DNRD). En 2006, elle était d'environ 38 milliards d'euros et représentait 2,12% du PIB. Ce taux baisse depuis 2002. Il situe la France plus bas que la moyenne des pays de l'OCDE (2,25%). La France se situe derrière la Suède (3,89%), la Finlande (3,48%), le

Japon (3,33%), les USA (2,62%) et l'Allemagne (2,46%). Elle devance légèrement la Grande Bretagne et l'Italie. En valeur absolue, dans l'UE, elle est devancée par l'Allemagne.

Les entreprises financent à hauteur de 1,17% du PIB, les structures publiques 0,95% dont l'Etat 0,85%.

L'organisation du financement public de la recherche est devenue particulièrement opaque avec la mise en place de la LOLF et les réformes de la recherche. Il est très difficile d'identifier ce qui revient exactement aux équipes à travers les dispositions budgétaires. L'essentiel du financement public se retrouve dans la MIRE (Mission Interministérielle pour la Recherche et l'Enseignement Supérieur). Elle se décline en 12 programmes de la LOLF. Les EPST sont principalement concernés par le programme 172 de la LOLF (le n°3 de la MIRE).

En 2008, le budget de la MIRE est de 22,378 milliards d'euros (Autorisations d'engagement) soit + 4,7% par rapport à 2007 (surtout une progression de la masse salariale et des cadeaux fiscaux, des travaux immobiliers des Universités,...). En 2007, les CP étaient de 21,884 M euros. En 2008, il y a 23,279 M€ de CP (22,385 M€ à structure constante) pour le budget de la MIRE. Les programmes de recherche de la MIRE qui sont gérés par le ministère de RES s'élève à 7,503 M€ en CP (6,523 à structure constante) soit + 0,259 M€ (environ + 4%) par rapport à 2007 (LFI), cette augmentation correspond essentiellement à de la masse salariale et aux dépenses des Très Grandes Infrastructures (TGI), voire à de l'équipement lourd et mi-lourd. Les Programmes non gérés par le ministère sont : agriculture, transport (aéronautique,...), culture, énergie, pôles de compétitivité,...

Si le financement public est quasi stable, sa structure change profondément. Le budget des agences, ANR par exemple, cumulé à celui des fondations et autres RTRA a augmenté considérablement ; alors que le budget des organismes stagne voire décroît en euro constant

L'ANR avait une subvention d'Etat de 0,8 milliard en 2006 pour le programme 172. Elle est passée à 0,825 en 2007 et 0,955 milliard en 2008 dont plus de 0,7 M€ pour les appels d'offre. L'AIL (Agence pour l'Innovation Industrielle) avait attribué 0,77 M€ en 2006 et 0,19 M€ fin août 2007. Il a alors été décidé de la fusionner avec l'OSEO qui avait distribué 0,16 M€ en 2007. L'agence de valorisation OSEO atteignait 0,22 M€ en 2008. Les aides directes à des projets identifiés des entreprises par le Ministère de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur passent aussi en 2008 par l'ANR ou sont renvoyés à d'autres ministères.

A côté des subventions de l'Etat sur crédits budgétaires et autres, il existe aussi des crédits européens (PCRDT) pilotés sur thèmes affichés comme l'ANR et depuis peu des contrats sur projet libre du Conseil Européen de la Recherche, (ERC). Tous les comités associés à ces structures sont nommés. Il y a aussi des financements régionaux notamment les CPER (Contrats de plan Etat

régions négociés avec l'Etat. Ces crédits sont importants. Pour les CPER, il est prévu de distribuer 2,9 milliards de 2007 à 2013.

En ce qui concerne les personnels, le nombre de titulaires (chercheurs + IT) avait augmenté de 2300 de 2005 à 2007. Il n'a pas bougé en 2008 et devrait baisser de 900 en 2009 si les personnels ne parviennent pas à faire reculer le gouvernement. Cette tendance à la baisse devrait être poursuivie en 2010 et 2011 puisque les orientations budgétaires sont maintenant fixées pour 3 ans. Les carrières sont bloquées depuis longtemps mais des mesures d'amélioration sur la base du mérite individuel apprécié par la hiérarchie sont prévues pour 2009. Pour l'instant, les seules avancées concernent les doctorants qui ont eu une revalorisation significative et indexée de l'allocation de recherche bien que très insuffisante. 90% d'entre eux bénéficient aussi d'un monitorat ce qui leur permet d'améliorer leur rémunération...en travaillant plus. Les libéralités payées par les grandes fondations caritatives et certains ministères ont été remplacées par des CDD. Mais il existe encore des libéralités payées par des caisses noires et des petites fondations.

Nous reviendrons ci-dessous sur l'évolution des structures de la recherche et de l'Enseignement Supérieur qui vont contribuer aussi à dessiner le nouveau paysage de la recherche en présentant les moyens de pilotage de la recherche mis en œuvre par le gouvernement.

3% du PIB pour la recherche : un consensus jamais concrétisé. Un objectif de 3, 5% dont 1% de crédits publics correspondrait mieux aux besoins de développement.

4.6. Le pilotage de la recherche publique

Comme déjà indiqué, l'objectif central du gouvernement est de piloter le plus directement possible le système de recherche et de formation tout en réduisant le prix du travail dans ces secteurs : précarité, rémunérations fondées sur des indemnités importantes au bénéfice de quelques-uns. Pour la recherche de nombreux moyens, présentés dans la loi dite Pacte pour la Recherche, sont mis en œuvre pour atteindre ce but : dispositions contractuelles imposées aux EPST, financement des équipes par appels d'offres sur thèmes affichés par des agences gouvernementales, évaluation des équipes et des établissements par une autre agence gouvernementale non représentative de la communauté scientifique, développement de l'emploi précaire au détriment de l'emploi statutaire, remise en cause des statuts des ITA et des chercheurs.

La volonté de piloter de plus en plus étroitement la recherche publique est clairement affirmée. Le Haut conseil à la science et la technologie créée par le pacte de la recherche en 2006 n'a eu qu'un rôle confidentiel au point qu'en ce moment Valérie Pécresse annonce déjà sa réforme.

Le pilotage passe par la politique contractuelle que le gouvernement impose à l'ensemble des universités. Par vagues quadriennales successives, les universités, leur formation et leurs laboratoires sont examinés maintenant par l'agence d'évaluation de la recherche d'enseignement supérieur et signent des contrats avec l'État. L'objectif de ces contrats est de renforcer les points forts et de faire émerger une politique de site.

Les organismes de recherche sont pilotés de plus en plus étroitement. L'encadrement des EPST et de leurs directions est devenu pesant : la LOLF (gestion par programmes avec des indicateurs de réalisation d'objectifs, avec une allocation de crédits aux EPST globalisant le financement des personnels et les crédits de fonctionnement et d'investissement), les contrats quadriennaux entre l'Etat et les EPST, le schéma stratégique à 15 ans. L'application de ces dispositions contractuelles est suivie régulièrement (plusieurs fois par an) par le Conseil d'Administration des EPST dont les réunions sont préparées en commun par les directions et le ministère. Cela ne suffit pas au ministère pour contrôler ces établissements, notamment l'INSERM et le CNRS. Il essaie de le découper en rondelles. Cela a été fait pour l'INSERM avec la mise en place des Instituts Nationaux susceptibles d'accueillir des laboratoires d'autres organismes. Cependant, au premier semestre 2008, il s'est heurté à la résistance des personnels qui n'ont pas voulu de ce découpage pour le CNRS.

La réforme des EPST, imposée par le Ministère de tutelle s'accélère. Elle s'intègre dans une agression sans précédent du système de recherche et d'enseignement supérieur français. Cette réforme du CNRS se traduirait par une redéfinition des missions du CNRS :

- les missions évolueraient majoritairement vers une mission d'agence de moyen, qui se traduirait par la délabélisation massive des unités mixtes, le rôle d'opérateur de recherche des unités mixtes serait dévolu aux universités comme leur gestion
- le CNRS et le comité national se verraient retiré l'évaluation des unités
- les activités du CNRS se limiteraient à des TGE (très grands instruments), à des plateformes techniques, et à quelques unités « tête de réseaux » répondant à « la stratégie d'établissement ».

Cette évolution majeure des missions du CNRS s'accompagne d'une réforme profonde de sa structure et de son périmètre : afin de se substituer aux départements scientifiques, 9 instituts seraient créés préfigurant le découpage de l'établissement. En effet, avant même leur création, certains Instituts sont définis dans une perspective de transfert du CNRS vers d'autres EPST (INSERM, INRIA, INRA). Le périmètre du CNRS s'en trouverait profondément affecté, remettant en cause l'interdisciplinarité, dimension fondamentale des missions du CNRS. Même si la gouvernance des Instituts est présentée sous la tutelle de la Direction générale du CNRS, la démocratie de ces instituts serait considérablement réduite à ¼ des membres.

Ces mesures auront un impact majeur sur l'ensemble des personnels. Ainsi la dévolution de la gestion et de la tutelle de la majorité des unités mixtes fait craindre inévitablement le transfert des personnels après le transfert des fonctions. L'affaiblissement de l'organisme tant dans sa politique scientifique que dans sa maîtrise de l'évaluation exposera les personnels aux enjeux et aux stratégies étrangères à l'organisme. Le renforcement de la filière RH et sa politique de management constitueront les leviers de l'individualisation et de mise en compétition des personnels. Cette réforme fait apparaître un pilotage exacerbées de la recherche et des personnels pour masquer l'insuffisance des moyens.

Parallèlement à la réforme du CNRS, le ministère a engagé une réforme des carrières des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. Elle se traduit par des mesures de modulation des services d'enseignement conduisant à alourdir ces contraintes de service. Pour les chercheurs, les maigres propositions d'améliorations de carrières sous la forme de primes « au mérite » seront asservies à l'accomplissement d'un minimum d'un tiers de services d'enseignement. C'est la remise en cause du statut de chercheur à temps plein.

Rien n'est proposé pour l'amélioration des carrières des ITA qui ne figurent même pas dans les propositions de primes discrétionnairement des BIATOS. Aucune mesure de revalorisation grilles et des carrières n'est présenté.

La création des chaires université –EPST apparaît être simplement un moyen de supprimer des emplois (90 chaires au CNRS) qui s'ajoutent aux suppressions d'emplois programmées sur les 3 prochaines années (133 postes supprimés en 2009).

Le CNRS doit demeurer un établissement de recherche national et parfaitement interdisciplinaires. Il doit être opérateur de recherche de l'ensemble de ses unités dans le cadre d'un partenariat équilibré. Le CNRS est reconnu être en mesure d'assumer les mandats de gestion de ses unités ; il doit conserver cette prérogative dont il a la maîtrise.

4.7 Le pilotage par le financement

Le pilotage se fait également par le financement des équipes. Un poids toujours plus grand du financement de celles ci se fait par contrats sur des thèmes affichés notamment par des agences gouvernementales non représentatives de la communauté scientifique comme l'ANR, mais aussi par les RTRA et autres fondations.

En 2008, le budget de l'ANR a été au total 955 M€, contre 814 M€ en 2007. Le budget 2007, a distribué 607,4 M€ d'autorisations d'engagement, pour 50 appels à projets et 207,6 M€ (158,8 M€ en 2006) au titre de différentes autres actions. Parmi ces autres actions, l'ANR a géré par délégation de nombreux domaines qui l'étaient auparavant par l'Etat : l'action régionale dont les CPER pour 23 M€, le transfert de technologie et les incubateurs

pour 11 M€, le Plan Cancer pour 45 M€, le concours création entreprises 17 M€, la Recherche technologique de base sur les micro et nanotechnologies 15 M€. Elle abonde les pôles de compétitivité pour 6,5 M€ et finance les Instituts Carnot pour 62 M€.

Depuis cette année 5% du montant des contrats sont ristournés aux organismes sous forme de Préciput soit 22,4M€. L'ANR est devenu le bras armé du financement public. L'ANR fonctionne en l'absence totale de démocratie, seuls les représentants du gouvernement élaborent son budget. Il a fallu une mobilisation importante en 2006 pour faire augmenter le budget des programmes blancs. Celui-ci est actuellement de 124 M€. Ces programmes blancs correspondent à la majorité des demandes.

En 2007, l'ANR a reçu 5 636 dossiers et en a financé 1430, soit un taux de réussite de 25%. Le projet type financé dure 37 mois, rassemble 3,1 partenaires et bénéficie d'un financement de 425.000 €. L'aide moyenne par bénéficiaire s'élève à 138.594 €. C'est dire l'importance du financement des équipes retenues par l'ANR. Ces financements peuvent déstabiliser les laboratoires, rendre plus difficiles les coopérations entre équipes et détruire la solidarité entre elles. Elle crée également de nombreux emplois précaires, 60 % des crédits ANR sont consacrés aux salaires ce qui représente aujourd'hui plus de 6000 CDD payés sur des fonds de l'ANR.

Les critiques vis-à-vis de cette agence gouvernementale sont nombreuses : absence de démocratie, aucun élu de la communauté scientifique, absence de transparence, absence de motivation des refus. Les appels d'offre sont rédigés en cercle restreint et conduisent à des thèmes pré-affichés et des sujets qui intéressent, à court terme, le gouvernement, les entreprises et les groupes de pression. Cette situation conduit nombre de chercheurs à abandonner des sujets qui les intéressent dans des domaines où ils sont reconnus pour les sujets qui rapportent des moyens financiers. C'est grave pour la qualité et l'originalité scientifique. Le discours ministériel et de ses experts sur l'excellence est une manière astucieuse de dissimuler le choix de l'innovation (le transférable en aval) contre l'originalité et la qualité académique.

Dans le même temps le financement des équipes par crédits récurrents diminue. Il ne faut cependant pas négliger les divisions considérables créées par l'ANR dans le milieu, dont une partie y trouve son compte.

Le SNTRS agira pour l'indépendance des EPST. Il demande la suppression de l'ANR et le transfert de ses crédits aux organismes et aux universités. Les crédits transférés doivent permettre de relever le niveau des crédits récurrents. Le principe d'une affectation partielle des crédits aux équipes sous forme d'appel à projet est cependant normal. Mais les appels d'offre pourraient être de la responsabilité des organismes.

4.8 Le pilotage par l'évaluation : L'AERES

L'AERES est l'agence qui procède à l'évaluation des équipes et des établissements. Elle est étroitement contrôlée par le gouvernement. Elle se substitue aux instances scientifiques représentatives de la communauté scientifique comme le Comité National. La loi avait laissé la possibilité juridique de déléguer l'évaluation aux instances existantes, le gouvernement a refusé cette possibilité. Le fonctionnement de l'agence est totalement autocratique. Tout procède par nomination. Les chargés de recherche, les maîtres de conférences et les ITA sont dans les faits évincés des comités de visite. Ces comités de visite travaillent vite et ne rencontrent pas, ou alors trop brièvement, les personnels. La première vague d'évaluation s'est achevée en 2008. Le recul manque pour avoir encore un avis définitif mais on peut craindre la brutalité de certaines conclusions, car la notation finale, car c'est bien d'une notation dont il s'agit, est faite par des comités sectoriels qui coiffent les comités de visite. L'absence de transparence favorise le copinage et l'incompétence, mais sans élus qui pourraient le dénoncer.

L'AERES utilise des critères quantitatifs qui favorisent les thèmes et les sujets bien reconnus ainsi que ceux qui intéressent à court terme, le gouvernement et les groupes de pression. C'est un système qui étouffe ce qui tend à émerger. La recherche fondamentale libre est donc très défavorisée. C'est une catastrophe scientifique qui se prépare si on n'y met pas un terme.

En 2008, les instances scientifiques des EPST ont fait des recommandations à leurs directions pour les créations et renouvellements du soutien aux unités, le plus souvent sur la base des jugements de l'AERES sans procéder à une évaluation. On imagine sans peine les conséquences dans le cas où les commissions du Comité National ne connaissent pas bien les équipes ou au contraire les contradictions avec l'AERES quand les commissions connaissent bien les équipes. Que sera le choix final des directions, d'autant qu'elles sont poussées par le ministère notamment du fait de la faiblesse de leurs moyens à réduire le nombre d'UMR qu'elles soutiennent. Les fermetures de laboratoire le redéploiement des personnels seront d'autant plus facile que les directions d'EPST pourront se prévaloir de la pseudo-objectivité de l'agence.

Le SNTRS demande le retour de l'évaluation à des instances composées d'élus et de nommés, capables d'évaluer en même temps les laboratoires et les hommes. Le comité national du CNRS comme les commissions scientifiques de l'INSERM doivent reprendre leurs prérogatives. Le SNTRS se prononce pour l'abrogation de l'AERES. Le SNTRS demande la présence d'élus ITA et chercheurs dans les visites d'unités.

4.9 La recherche industrielle et les pôles de compétitivité

L'effort de recherche dans les industries est notoirement insuffisant et concentré dans les grands groupes et dans quelques branches : 5 % des entreprises réalisent les trois quarts de l'effort de recherche industrielle. Ces mêmes entreprises bénéficient à 90 % des financements publics. La réforme du crédit impôt recherche a considérablement augmenté le montant de celui-ci. Il est maintenant assis sur la totalité de l'assiette, avec un taux de 30% jusqu'à 100 M€ de dépenses, puis 5% au-delà. L'effet d'aubaine pour les entreprises était plus important en 2008 que ce qui était prévu par le gouvernement. C'est 3,2 milliards qui seront récupérés par les entreprises, les plus grandes récupéreront 40 % du montant total du crédit d'impôt. Ces entreprises se sont organisées pour récupérer le crédit d'impôt, elles ont réparti la recherche entre leurs différentes filiales.

La demande des entreprises vis-à-vis de la recherche publique est contradictoire et dépend de leur taille. Les grandes entreprises demandent principalement à ce que la recherche publique fasse la recherche fondamentale dont elles ont besoin. Par contre les PME réclament des aides plus précises et plus ponctuelles.

La politique des pôles de compétitivité vise à renforcer l'attractivité des territoires en les spécialisant. Le gouvernement a créé au total 71 pôles, dont 7 pôles mondiaux et une dizaine à vocation mondiale. L'effort budgétaire de l'Etat est de 1,5 milliard sur 3ans (2006 à 2008), dont 150 M€ d'exonération fiscale, et 520 M€ de financement transitant par les agences dont l'ANR. Les collectivités ont également mis « la main à la poche ». Les pôles s'appuient sur les réseaux de recherche RTRA et RTRS mis en place par le ministère de la recherche. La CGT et l'UGICT ont organisé deux colloques sur les pôles de compétitivité. L'analyse des syndicats d'entreprise et de ceux de la recherche publique ne convergent pas toujours. La CGT dans les entreprises espère que les pôles de compétitivité préserveront l'emploi. La CGT dans la recherche publique craint que les recherches soient assujetties encore plus étroitement aux intérêts des entreprises locales. Mais globalement, tous critiquent l'absence de transparence des pôles. Les comités d'entreprise n'ont aucun accès sauf exception à la politique du pôle. Plusieurs enquêtes ont montré que les effets sur l'emploi sont moins importants que ceux qui étaient prévus.

La politique de soutien à la recherche industrielle, menée soit par l'aide fiscale soit par des encouragements directs aux territoires, ne semble pas montrer une grande efficacité. L'effort de recherche des entreprises est loin d'être suffisant. Cela est aggravé par les conséquences des privatisations d'entreprises publiques. Le recrutement des docteurs par les entreprises ne progresse pas de façon sensible. Il manque une réelle politique industrielle. La décision de supprimer l'agence pour l'innovation industrielle ne va pas dans le bon sens.

Le SNTRS-CGT soutient les luttes contre la fermeture des centres de recherche privée. L'effort de recherche des entreprises doit monter à 2% du PIB. Il faut supprimer le crédit impôt recherche et mettre en place des grands programmes déterminés en commun entre entreprises et pouvoirs publics. Le SNTRS-CGT demande la transformation des pôles de compétitivité, dont le pilotage donne une place prépondérante au patronat en de véritables pôles de développement des connaissances, de l'économie et de l'emploi industriel et scientifique. Ces pôles, associant les centres de recherche privés et les laboratoires publics doivent respecter les droits et les statuts des personnels. Les salariés doivent être présents dans les instances décisionnelles de ces pôles.

4.10 Les attaques contre l'emploi dans les EPST

L'emploi précaire se développe au détriment de l'emploi statutaire. Il faut reconnaître que les gouvernements de Chirac et de Sarkozy ont mis fin aux libéralités financées par les grandes fondations caritatives (conventions avec les représentants de l'Etat) et les ministères mais ce mécanisme d'aide financière clandestine donc sans couverture sociale, se pérennise dans une multitude de petites fondations et de caisses noires.

Les CDD explosent à nouveau. Il y en a plus de 6000 dont le financement est en cours par l'ANR en 2007. Et ce nombre continue vraisemblablement d'augmenter. Les EPST créent de plus en plus de CDD, pas seulement pour des emplois saisonniers ou des remplacements d'agents en arrêt de maladie ou en congés. Ils financent ensemble des milliers de post-docs ou d'ingénieurs pour la durée d'un projet. La LRU permet maintenant aux Etablissements de l'Enseignement Supérieur d'embaucher des CDD, voire des CDI, à la place de statutaires dans toutes les catégories. Les RTRA, RTRS, PRES et pôles de compétitivité recrutent également des CDD. Il est bien plus facile de piloter les recherches avec des CDD qu'avec des fonctionnaires. Comment s'opposer aux choix de recherches des directions d'Unités de recherches et des Etablissements quand votre salaire peut être remis en cause à n'importe quel moment ? Des tentatives sont faites pour institutionnaliser l'emploi précaire. Après six années de CDD il est maintenant obligatoire de transformer l'emploi en CDI. Mais souvent cette disposition est contournée par des licenciements au bout de cinq ans. Le CNRS a également mis en place une grille pour les contractuels. Les CCP, équivalent des CAP, vont être créés pour eux. La question de leurs droits se pose également : accès à la formation, accès aux prestations sociales. En absence de financement de ces prestations complémentaires par l'ANR ou par les industriels, les contractuels sont en général privés de ces droits.

Face à cette aggravation des conditions de l'emploi, le syndicat doit lutter d'abord contre la précarité, pour le maintien et la création de postes de titulaires,

pour l'intégration des précaires. Mais la défense des contractuels, de leurs conditions de travail, de leur salaire doit aussi être au cœur de nos préoccupations. Cela doit se faire dans les EPST mais également dans toutes les institutions qui emploient ces contractuels, universités et fondations.

4.11. La remise en cause du statut de titulaire des personnels.

Il n'y a pas eu d'annonce de suppression du statut de titulaire de la Fonction Publique, mais les projets du gouvernement visent les fondements du statut de fonctionnaire.

Il est prévu de réduire le nombre des postes de titulaires chaque année à partir de 2009. Dès 2009, 900 postes vont disparaître du système de recherche et d'enseignement supérieur, sauf si la mobilisation des personnels fait reculer le gouvernement. Pour l'instant, nous ne savons pas combien de postes sur ces 900 seront supprimés dans les EPST. Il est annoncé que la réduction des postes y sera plus faible que dans la plupart des ministères qui perdent autour d'un poste sur deux libérés par les départs en retraite. A terme, c'est sans doute l'objectif que vise le gouvernement. Comme il y a actuellement au moins 1500 départs en retraite par an dans les EPST, l'effet en 10 ans serait terrible quand on sait que l'ensemble des EPST compte de l'ordre de 35000 titulaires (chercheurs + ITA) !

Le système de réorientation professionnelle prévue par la RGPP, système qui est en cours d'application remet en cause sérieusement la garantie de l'emploi y compris pour les fonctionnaires des EPST. Dorénavant le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé partage avec son employeur, l'Etat, la responsabilité de retrouver un emploi. Si deux ans après la signature d'une convention entre lui et l'Etat, convention qui prévoit 3 propositions d'emplois, il n'a pas d'affectation il sera placé en disponibilité, c'est-à-dire sans salaire !

Les projets de rapprochement, voire de fusion entre d'une part les corps d'ITA et d'ITRF et d'autre part les corps de chercheurs et d'enseignants-chercheurs menacent l'existence d'un statut spécifique. La fusion ITA/ITRF est ouvertement annoncée dans le «jaune» de préparation du budget 2009. La fusion du corps des chercheurs avec celui des enseignants-chercheurs est préconisée par de nombreux intervenants notamment par la CPU, sous le prétexte qu'on ne pourrait pas faire de la recherche pendant toute sa carrière. Cette fusion serait catastrophique pour les chercheurs, il y aura d'abord perte d'autonomie s'ils se trouvaient gérés par les universités. Ils seraient soumis au clientélisme local. La mobilité volontaire serait limitée. Ils seraient contraints de participer à l'enseignement en premier et en second cycle. Pour les IT, leur affectation se ferait sur des fonctions non liées à la recherche avec des conséquences sur les carrières.

Les EPST doivent garder la maîtrise de la gestion de leurs personnels. Il n'y a pas identité de mission entre les personnels des EPST et ceux des universités. *Dans le cadre d'un retour à la sécurité de l'emploi (mise à mal par la RGPP) et du maintien du statut de fonctionnaire, les possibilités de mobilité volontaire pourraient être utilement favorisées.*

4.12. Individualisation et prime

Le système de primes et indemnités proposé par la commission Hoffman (en concertation probable avec le ministère) pour «améliorer» la rémunération des personnels, la rendre attractive, vise à donner pour ceux qui seront «élus» grâce à leur «mérite» un poids considérable aux primes et indemnités par rapport à la rémunération indiciaire et à la prime de recherche (PPRS ou prime des chercheurs) dont la revalorisation n'est pas proposée. Ce système viendrait s'ajouter à des primes individualisées qui existent déjà comme l'ISFIC dont bénéficient chefs de service et directeurs d'unités et aux primes exceptionnelles que nous connaissons aujourd'hui. Pour certains, les primes et indemnités individuelles pourraient dépasser la rémunération indiciaire! Ces primes et indemnités pour les chercheurs comme pour les IT seraient attribuées après consultation d'un comité ad hoc d'experts choisis par les directions et en final décidées par le responsable hiérarchique ! Les améliorations pour le passage de classe ou l'accès à une future hors classe des Chargés de recherche seraient aussi réservés aux «méritants». La notion de qualification est balayée. Ce système clientéliste de rémunération est proche des contrats d'interface (1500 euros par mois pendant 5 ans) mis en place par C Bréchet à l'INSERM pour presque 20% des chercheurs (surtout des Directeurs de Recherche) et quelques ingénieurs. On comprend que la mobilisation à l'INSERM contre les contre-réformes soit plus difficile que dans d'autres EPST.

Le ministère a récemment en gagé une réforme des carrières des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. Elle se traduit par des mesures de modulation des services d'enseignement conduisant à alourdir ces contraintes de service. Pour les chercheurs, les maigres propositions d'améliorations de carrières sous la forme de primes « au mérite » seront asservies à l'accomplissement d'un minimum d'un tiers de services d'enseignement. C'est la remise en cause du statut de chercheur à temps plein.

Rien n'est proposé pour l'amélioration des carrières des ITA qui ne figurent même pas dans les propositions de primes discrétionnairement des BIATOS. Aucune mesure de revalorisation grilles et des carrières n'est présenté.

La création des chaires université-EPST apparaît être simplement un moyen de supprimer des emplois dans les EPST (90 chaires au CNRS) qui s'ajoutent aux suppressions d'emplois programmées sur les 3 prochaines années (133 postes supprimés en 2009).

Orientation : Le SNTRS-CGT refuse les décisions du ministère en matière de carrières ; décisions inspirées des rapports Schwartz et Hofmann. Pour le SNTRS-CGT, les salaires doivent être fixés sur la base des qualifications. Les grilles indiciaires doivent être améliorées en commençant par les débuts de carrière. Les carrières doivent aussi être prolongées. La prime de recherche attribuée à tous les agents doit être portée à 20% du salaire indiciaire et intégrée au salaire.

4.13. La réforme des UMR

Après avoir voulu transférer la gestion des laboratoires sous le contrôle unique des universités, le gouvernement a mis en place une commission pilotée par François d'Aubert. Cette commission a préconisé le maintien de la double tutelle scientifique des UMR mais un mandat de gestion unique en faveur des universités. Ceci aura pour conséquence le regroupement de nombreuses unités et l'abandon du soutien des EPST à un grand nombre d'entre elles. Il n'est pas sûr que le mandat unique de gestion amène à une meilleure qualité de la gestion, au contraire. Le personnel administratif des EPST vont peu ou prou dépendre des présidents d'université. C'est le sens du contrat de gestion mis en place au CNRS.

Le CNRS doit demeurer un établissement de recherche national et parfaitement interdisciplinaire. Il doit être opérateur de recherche de l'ensemble de ses unités dans le cadre d'un partenariat équilibré. Le CNRS est reconnu être en mesure d'assumer les mandats de gestion de ses unités ; il doit conserver cette prérogative dont il a la maîtrise. Le SNTRS combattra toute désassociation d'UMR selon le plan du ministère.

4.14 Les conséquences de la bureaucratie sur la réalité du travail

La bureaucratie n'a jamais été aussi forte qu'en 2008 et le métier de chercheurs s'est transformé. Il est très différent de ce qu'il était dans les années 1960-70 et même au début des années 1980. De manière générale, les chercheurs passent leur temps de travail à faire des demandes de contrats, à faire des comptes rendus pour les agences ANR, AERES, pour des fondations pour leurs établissements de recherche ou d'enseignement supérieur. Ils passent aussi beaucoup de temps à la recherche de doctorants et de post-doctorants qui vont en fait réaliser les contrats sur le terrain ou sur le plan expérimental. Beaucoup de chercheurs confirmés perdent le contact avec la pratique. De plus en plus souvent, pour trouver des financements, les chercheurs sont amenés à abandonner des sujets qui les intéressent et qui leur permettaient d'être reconnus internationalement. Ils se tournent vers des thèmes affichés par l'ANR, des fondations et des entreprises. Il faut réaliser le projet en deux ou trois ans. Tant pis, si d'autres investigations seraient utiles pour la compréhension des mécanismes. Il faudra se contenter souvent de ce qui est demandé dans le contrat et rapidement passer à une nouvelle demande. La pression est grande pour ne pas répéter trop souvent les

expériences. On comprend que la recherche fondamentale libre devienne assez rare. Le métier a littéralement changé de nature. Il est beaucoup moins créatif qu'auparavant. Il est souvent peu motivant et tend même à démotiver les chercheurs et les ITA. En général les contrats nécessitent impérieusement d'avoir des post-docs et des doctorants. Ce système pousse les chercheurs à être des acteurs du développement de l'emploi précaire. Il est donc de plus en plus difficile de trouver des chercheurs heureux surtout parmi ceux qui ont connu d'autres périodes. C'est malheureux pour un métier qui peut-être fantastique quand on lui laisse sa liberté. Le stress permanent (recherche de financements, précarité des collaborateurs, contraintes administratives excessives) et la routine des cadences que cela implique péjorent lourdement les résultats.

Pour les ingénieurs et pour les techniciens, il y a également des changements profonds affectant la nature du travail. Le travail de nos collègues administratifs se parcellise, c'est notamment la conséquence de la mise en place des outils de gestion de la société SAP. Le fonctionnement en équipe projet et en plate-forme technologique qui se généralise oblige les ingénieurs et techniciens soit à changer d'activité régulièrement soit à rester confinés à une technique expérimentale, ils sont alors coupés du collectifs de recherche. Les solidarités de travail sont plus difficiles, car chacun est mis en compétition par le processus d'évaluation qui est maintenant préconisée pour gérer les carrières et le système indemnitaire. La nature collective du travail des équipes techniques est niée.

Le SNTRS estime que les évolutions du métier de chercheur et d'ITA conduisent à une bureaucratisation contraire à l'intérêt même de la recherche. Il se battra pour redonner un intérêt véritable au métier. Cela passe par des financements récurrents plus importants, par une plus grande démocratie dans les équipes et dans les laboratoires.

4.15 La gestion des personnels risque d'échapper de plus en plus aux instances dans lesquelles les élus des personnels sont majoritaires.

Pour les raisons présentées au-dessus, la gestion des personnels échappera de plus en plus aux instances dans lesquelles les personnels sont représentés. L'autoritarisme des directions et le poids de la fonction ressources humaines se développe. Les mobilités obligatoires seront de plus en plus décidées par la hiérarchie au détriment des structures paritaires. Le rôle des CAP, comme celui des sections du comité national pour les chercheurs va être de plus en plus réduit. La formation permanente risque de se réduire à un simple outil de gestion au service exclusif de la politique de mobilité fonctionnelle et géographique imposée par les directions des organismes.

Pour les chercheurs : Le Comité National pour le CNRS et les instances similaires dans d'autres EPST

sont en train de perdre leur rôle dans l'évaluation des laboratoires ce qui va rendre plus imprécise l'appréciation que les instances peuvent porter sur les chercheurs. De plus, une partie toujours plus grande des financements passant par des agences indépendantes des EPST, les instances des EPST ne peuvent guère peser pour améliorer les dotations des laboratoires. Le projet de faire attribuer des primes substantielles par des Comités ad hoc va réduire encore l'influence des instances. La place des élus dans les instances scientifiques est menacée. D'ores et déjà, à l'INSERM, les élus ne représentent plus que 50% des membres des commissions au lieu des 2/3. Que se passera-t-il pour le CNRS dans 3 ou 4 ans ? D'ici là, l'AERES pourrait prétendre prendre en main l'évaluation des chercheurs.

Des projets existent aussi au CNRS pour que les Jurys de recrutement en CR et en DR ne soient plus issus d'une commission mais de plusieurs. Comment une commission pourrait-elle faire une politique scientifique et un suivi de la carrière des chercheurs ? De tels jurys à géométrie variable viennent d'être institués à l'INSERM.

Et si la fusion des corps chercheurs / enseignants-chercheurs avait lieu, on peut se demander quel rôle les instances scientifiques des EPST pourrait encore jouer pour la gestion des carrières.

Le SNTRS rappelle son attachement au métier de chercheur à temps complet et à son statut spécifique de fonctionnaire d'Etat.

On voit toute l'importance de la bataille pour maintenir les prérogatives des instances scientifiques représentatives. Nous ne devons pas lâcher la pression à commencer sur l'évaluation des laboratoires.

Pour les IT : Le rôle des CAP pour l'avancement des agents est limité par les classements régionaux effectués sans contrôle syndical et qu'il est difficile de contester au niveau national. Il est aussi limité par le poids de la hiérarchie dans l'évaluation des agents surtout avec la mise en œuvre des critères actuels qui réduisent la place de la qualification. Les directions n'acceptent pas de mettre en place une évaluation de la qualification, effectuée par les pairs des BAP dont une partie pourrait être choisie par les organisations syndicales.

Une autre inquiétude vient des projets de réformes de la Fonction Publique. Les projets de regroupement de corps déboucheront vraisemblablement sur une autre manière de gérer les agents. Les très grands corps ou catégories qui en résulteraient recouvrant plusieurs établissements pourront difficilement être gérés par la CAP comme actuellement. Cela pourrait conduire à limiter encore plus les prérogatives des CAP.

Nous demandons le respect des droits des personnels chercheurs et ITA en termes de mobilité et de formation. Les promotions doivent continuer à être traitées par le Comité National pour les chercheurs et les Cap pour les ITA.

4.16 La recherche et les universités dans l'Union Européenne.

L'analyse de l'évolution de la recherche européenne ne peut pas être abordée de façon détaillée dans ce document, beaucoup de nos analyses des précédents congrès reste valable. La création du Conseil Européen de la recherche (ERC) marque une évolution en laissant plus d'initiatives aux scientifiques. Cependant cette structure reste marquée par l'absence de démocratie. Nous rappelons simplement que les décisions communautaires pèsent toujours. Nous revendiquons que la politique de recherche européenne favorise les aides aux coopérations scientifiques non thématiques, dont l'initiative revient aux laboratoires, et qui sont évaluées et classées par des Comités Scientifiques coordonnés par le Conseil Scientifique européen. Les membres de ces instances doivent être des scientifiques désignés par les instances scientifiques représentatives dans chaque pays.

Nous demandons également un fonds incitatif européen pour des opérations affichées avec une participation éventuelle des fonds incitatifs nationaux. Les moyens incitatifs décidés par l'UE ne doivent pas dépasser les aides aux coopérations. L'UE ne doit pas financer de doctorants. Elle ne doit financer qu'un contrat post-doctorant par chercheur.

4.17 Créer de nouvelles solidarités.

Aujourd'hui nous évoluons dans un monde où tous les acquis sociaux de 1936, 1945, 1968 sont battus en brèche. Un monde où le gouvernement fait fi des grands principes de solidarité, il oppose les biens portants aux malades, les malades entre eux, les jeunes travailleurs aux moins jeunes, les actifs aux retraités, les français aux étrangers sans papiers, la garantie collective à la garantie individuelle, le service public au secteur privé.

L'action sociale interministérielle divise les fonctionnaires en deux catégories. Ceux qui sont rémunérés

directement par l'état peuvent en bénéficier, les autres en sont exclus, en particulier les agents des EPST.

Toutes les mesures gouvernementales prônent l'individualisme au détriment du collectif dans tous les domaines, salarial, social et statutaires.

Dans les organismes, avec les nouveaux entrants, les demandes de prestations sociales augmentent, en particulier dans les secteurs du logement, de la petite enfance, des vacances et de la solidarité. La baisse du pouvoir d'achat accentue les besoins sociaux.

Malheureusement, dans le budget de l'action sociale du CNRS, la part budgétaire réservée à ces actions diminue fortement. L'absence des moyens financiers génère la pénurie de l'offre sociale, peu ou pas de logements sociaux dans un contexte de raréfaction de l'offre qui produit la cherté des loyers. Le nombre de berceaux en crèche reste insuffisant. Les chèques vacances et les Chèques emplois Service Universel préfinancé (CESU préfinancé) sont distribués au compte goutte. Les prêts bonifiés d'accession à la propriété dans le cadre de la primo accession sont arrêtés depuis des années.

Face à cette situation, l'action sociale de l'organisme doit répondre prioritairement aux besoins des agents CNRS actifs et retraités.

Les actions du SNTRS doivent concourir à lutter contre toutes les inégalités, à défendre les grands principes de solidarité et à privilégier l'action collective.

L'égalité d'accès à une restauration de qualité pour tous les agents CNRS doit se concrétiser sans obérer le budget de l'action sociale du CNRS.

Il faut imposer un cadre législatif et réglementaire contraignant pour l'Etat employeur, afin d'assurer dans la Fonction publique les prérogatives des Comités d'Entreprises du secteur privé en ce qui concerne l'action sociale, culturelle et sportive.

Le CNRS et l'INSERM doivent donner à leur CAES les moyens en personnels, budgétaires et les locaux sociaux afin de développer une politique d'action sociale ambitieuse.

Partie 5° - Un SNTRS pour défendre les travailleurs de la recherche

Le combat pour défendre la recherche publique est de plus en plus âpre et difficile. Le gouvernement a accéléré ses attaques. Les directions d'organismes, la CPU ont définitivement choisi de mettre en œuvre sans barguigner les orientations les plus néfastes. Il faut remonter avant 1981 et aux luttes qui ont précédé la victoire de la gauche à l'époque pour retrouver des affrontements de même intensité. Mais contrairement à cette époque révolue, les forces sociales sont dans la situation de ne pas pouvoir s'appuyer sur des contre projets politiques crédibles. La plupart de nos militants ont connu une vie syndicale qui s'est forgée après 1981 sur l'expression de revendications, sur la contestation de beaucoup de décisions des gouvernements successifs, mais aussi sur des pratiques de défense individuelles et collectives qui

nous ont permis dans beaucoup de cas de protéger les personnels et les laboratoires. Nous avons par exemple pu négocier avec les directions, dans la majorité des cas, la situation des personnels lors de la grande vague de décentralisation de la fin des années 80. Serait ce encore possible aujourd'hui ? Nous sentons bien que cela ne sera pas le cas sans un très haut niveau de mobilisation. Les personnels ou au moins une fraction notable d'entre eux l'ont bien compris, sinon comment expliquer le succès du blocage du CA du CNRS le 19 juin 2008.

Les directions de nos EPST ne se comportent plus en scientifiques défenseurs de leur organisme mais appliquent sans beaucoup la discuter la politique du gouvernement. Ce n'est pas encore le cas de l'ensemble de la hiérarchie des organismes, car beaucoup de

scientifiques en poste de responsabilité sont placés dans de fortes contradictions. Les directeurs de laboratoires se sont organisés par exemple dans la période récente pour peser dans les débats autour de l'organisation du CNRS. Nous devons donc être en capacité de gérer cette contradiction : agir avec une partie des collègues en situation de responsabilité et agir parfois contre les décisions qu'ils prennent localement. De même, il convient de défendre les collectifs de travail dans leur totalité ; en évitant toute attitude corporatiste : les agents des EPST contre ceux des universités, ou les ITA contre les chercheurs. Dans ces contradictions, nous ne devons jamais oublier la situation difficile de tous nos collègues, ITA ; Post doc, doctorants, chercheurs et enseignants chercheurs en situation de précarité. La bataille pour la résorption de celle-ci doit devenir centrale. Cela n'est pas si évident car le milieu de la recherche scientifique est traversé de multiples contradictions, ne serait ce qu'avec l'apparition et la promotion gouvernementale de forts comportements individualistes renforcés par la politique de primes ; l'ANR et la course forcenée pour certains vers les indices de publication explique bien des attitudes

5.1 Renforcer le SNTRS-CGT : un préalable indispensable.

L'information, l'organisation de la défense des personnels, actifs et retraités, de leurs droits individuels et collectifs, l'organisation de l'action collective : telles sont les missions du syndicat. Nous devons utiliser toutes les possibilités d'intervention, tous les moyens possibles pour imposer l'amélioration de nos acquis et pour le développement de la démocratie, en mettant tout en oeuvre, toujours, pour la participation la plus grande des personnels aux décisions et aux actions. Pour cela il faut un syndicat CGT, le SNTRS, encore plus fort, plus influent et plus actif, un syndicat national, unitaire et indépendant. Nous devons faire connaître nos analyses et propositions, nous faire connaître de nos collègues de travail en utilisant au mieux le droit syndical : affichage, tracts, réunions de personnels, permanences militantes, mais aussi les moyens d'informations informatiques : sites et blogs mis à jour, newsletters, forums de discussions.

Pour être efficace, il faut aussi renforcer nos capacités d'organisation. Cette nécessité vaut de la section jusqu'au niveau national. Une meilleure organisation syndicale passant nécessairement par une meilleure communication, il convient de renforcer cette dernière : communications entre le bureau et les élus nationaux et les sections locales mais aussi communications entre les sections locales. Là encore, les outils informatiques paraissent incontournables : blogs locaux, sites et forums nationaux... Un effort particulier devra être fait dans les années à venir en terme de formation des adhérents. Il faut reprendre des campagnes de syndicalisation, pour assurer le renouvellement des adhérents qui prennent leur retraite, mais aussi pour se développer. Le SNTRS doit rester attentif au personnel actif proche de la retraite par l'information sur les sections de retraités, sur leurs

revendications souvent identiques à celles des actifs (Services publics, santé, salaires ou pensions) ; il leur proposera l'adhésion à ces sections, participant ainsi à la campagne de la continuité syndicale.

L'activité syndicale en direction des retraités ne s'arrête pas à la continuité syndicale. Le SNTRS sera vigilant quant à la prise en compte des retraités et de leurs problèmes par les sections. Les adhérents retraités sont des adhérents à part entière qui sont concernés par l'essentiel des questions syndicales : qualifications et classifications, salaires, santé au travail... tous problèmes qui ont des conséquences sur la vie du retraités. Ils ont toute leur place dans l'activité et les luttes menées par le syndicat. La CE veillera à ce qu'ils soient convoqués et mobilisés comme tous les autres militants.

Certains personnels, travaillant dans des unités éloignées géographiquement des campus de recherche, se retrouvent de fait isolés. Les sections locales doivent donc porter un intérêt spécifique à ces personnels, au personnel des EPST travaillant dans des unités mixtes à forte coloration non-EPST, ainsi qu'au personnel CNRS travaillant au CAES et au personnel CAES. Pour ces derniers, relevant d'un statut de droit privé, les sections locales doivent les aider à porter leurs revendications particulières.

5.2 Quelles pratiques syndicales ?

Renforcer la démocratie syndicale impose des pratiques collectives au plus près des lieux de travail et des hommes et des femmes qui les constituent. Les sections sont la base du syndicat. Il ne s'agit pas là d'un postulat : les sections du syndicat sont à même, avec les autres instances du syndicat, de créer le rapport de forces nécessaire pour faire aboutir les revendications. Elles jouissent d'une large autonomie d'initiative dans la mise en oeuvre des orientations du syndicat, pour organiser l'action et permettre la représentativité des hommes et des femmes. En effet, l'action syndicale repose sur l'investissement des hommes et des femmes et le syndicat doit créer les conditions de cet investissement, tout particulièrement pour les femmes, actuellement sous-représentées. Les sections doivent être, mieux encore, des lieux de débats approfondis, d'expression des problèmes revendicatifs et des aspirations des personnels, un lieu de liberté : chacun comptant pour un et pouvant s'exprimer librement sans craindre un quelconque étiquetage.

Les interventions du syndicat doivent se faire à la fois au niveau de la défense individuelle et de l'action collective. Les cas de défense individuelle se sont multipliés, allant parfois jusqu'à mobiliser la quasi totalité de nos forces militantes. Il faudra veiller à garder un juste équilibre entre ces deux types d'intervention, car les personnels sont à la fois demandeurs d'aide individuelle et d'action collective, en prise avec les grandes revendications sociales qui les préoccupent. Beaucoup de nos collègues ont actuellement la tentation d'utiliser l'action juridique pour assurer leur défense en lieu et place de

l'intervention syndicale. L'expérience nous montre que la justice est lente, coûteuse et souvent dure pour les personnels. L'intervention du syndicat, alliée à notre capacité de mobilisation sera le meilleur garant de nos droits. Pour toutes les questions qui ne relèveront pas strictement d'un contentieux individuel, mais de décisions collectives appliquées aux individus, il faudra veiller à impliquer les personnels dans la défense de leurs collègues. Nous devons par exemple dans les mois à venir combattre des décisions de mobilité forcée sur le laboratoire de la vague C (Est de la France et partie de région parisienne). Ces combats devront impliquer l'ensemble des sections. C'est le rôle d'un syndicat national.

Il y a des écueils à éviter, notamment s'isoler de nos collègues des universités. Il faut tenir compte dans notre expression des revendications des enseignants chercheurs et des IATOS. Il faut aussi éviter de se prêter aux manœuvres des directions d'organisme.

Nos convictions syndicales doivent aussi être portées dans la gestion du CAES. Les syndicalistes employeurs doivent être irréprochables sur le respect des droits et sur l'attention portée aux revendications et demandes des salariés CAES.

5.3 Améliorer notre investissement dans la CGT et intervenir dans les décisions confédérales.

Mieux s'investir dans la CGT ne répond plus seulement à de simples motivations d'organisation. C'est une nécessité :

- Les attaques concernent tous les salariés. Notre intérêt de salariés des EPST rejoint celui d'autres catégories de fonctionnaires et de travailleurs du privé.
- La recherche publique dépend de plus en plus de décisions concernant les universités et les entreprises. Il faut coordonner notre activité avec celle de la FERC-Sup et dans la mesure de nos possibilités avec les syndicats d'entreprises et les unions départementales quand la situation l'exige : pôle de compétitivité, questions de nature sectorielle impliquant des prises de position conjointe dans certains secteurs industriels. Dans les universités, la position de la CGT reste fragile, car elle n'a pas réussi à se développer suffisamment chez les enseignants chercheurs. Ce retard sera difficile mais il devra faire l'objet d'une analyse et de positions plus claires au niveau de la fédération.

Le SNTRS-CGT prendra aussi sa part dans les débats de la confédération. Ces débats concernent d'une part le mode d'organisation de la CGT et d'autre part des problèmes de positionnement plus larges.

Pour le SNTRS-CGT, l'organisation de la CGT doit continuer à reposer sur le principe du fédéralisme. Nous sommes attachés à l'existence de la Fédération de l'enseignement de la recherche et de la culture, FERC. Ces trois champs professionnels regroupent des intérêts communs et des revendications partagées. De la même façon, le regroupement des syndicats CGT de

fonctionnaires d'Etat au sein de L'UGFF correspond à un besoin, liés à la défense du statut de fonctionnaire et à celle du service public. Ce travail de défense du statut, de défense du salaire a été réalisé par l'UGFF avec un souci de la concertation dans la CGT qui a été apprécié par le SNTRS. Il se prononce donc pour la pérennité de son financement par des cotisations des adhérents des syndicats et fédérations concernés. L'UGICT quant à elle doit conserver son rôle de coordination de l'activité public privé de la CGT en direction des ingénieurs, cadres et des techniciens.

Au cours des derniers mois, la confédération a privilégié ses initiatives d'action à des accords intersyndicaux larges, notamment avec la CFDT. Cela a conduit à plusieurs reprises à rendre peu lisible les initiatives confédérales ainsi qu'à donner l'impression que la CGT rechignait à partir toute seule dans des actions qui deviennent pourtant de plus en plus indispensables.

Rappelons la motion soumise au vote du CSN du 10 juin 2008 et non tranchée (18 p, 18c, 6 abst) : « *La position commune signée par le MEDEF, la CGPME, la CFDT, la CGT et celle sur le dialogue social* » dans la *Fonction Publique constituent une étape nouvelle dans l'intégration des syndicats à la politique du patronat et du pouvoir : la négociation devenant le centre de l'activité syndicale au détriment des luttes et de l'indépendance syndicale ; l'entreprise, le niveau local étant privilégié au détriment des accords nationaux et de branche (représentativité/ temps de travail/ grilles salariales etc...).* De ce fait, le SNTRS-CGT désapprouve la signature de la CGT et en demande le retrait.

5.4 Un syndicalisme unitaire.

L'unité, qui est pour nous la condition essentielle pour mobiliser les personnels dans leur ensemble. Mais, cela ne doit jamais empêcher le SNTRS de s'exprimer pour faire avancer les idées de la CGT. Les différents niveaux du syndicat doivent donc garder l'initiative de lancer des actions larges avec l'ensemble des autres organisations.

Aller vers un syndicalisme qui rassemble reste un objectif pour le monde « ouvrier ». C'est une tâche de longue haleine qui a trouvé un début de concrétisation dans la création au niveau international de la CSI. Cependant, l'unité restera toujours un combat. Dans un premier temps, à notre niveau, il s'agit de créer les conditions de l'unité d'action des différentes organisations pour plus d'efficacité ; il faut rassembler le plus grand nombre de travailleurs dans l'action et de faire monter le contenu et les formes d'actions le plus haut possible. Cela se fait au niveau national parfois laborieusement. Cela doit se faire aussi au niveau local. Cela suppose un débat franc entre les organisations et avec les travailleurs, de combattre le sectarisme et le dogmatisme. Le but n'est pas de faire plier les autres à nos exigences mais bien de convaincre par le débat et d'aboutir à des initiatives rassemblant le plus grand nombre de travailleurs dans l'action.

5.5 Etre à la fois un syndicalisme de proposition et de lutte.

On oppose souvent deux visions du syndicalisme. A un syndicalisme moderne qui s'adapterait au monde réel s'opposerait un syndicalisme archaïque qui s'arquerait sur ses acquis. Cette présentation n'est pas seulement simplificatrice, elle vise aussi à décrédibiliser ceux qui se battent. Faire des propositions, c'est placer les luttes dans la perspective de nouvelles avancées. Pour être très concret, est ce que le syndicat a une légitimité à s'inscrire dans la politique scientifique des organismes autrement que sous le seul aspect de la défense des conditions de travail ? Pour le SNTRS, la réponse est oui. Il ne s'agit pas bien entendu de choisir, à titre syndical le meilleur candidat à l'académie des sciences, mais d'intervenir sur les champs scientifiques. C'est ce que nous faisons quand nous nous battons pour un aménagement du territoire équilibré ou pour le maintien de thématiques de recherche au service des populations et pour le développement des connaissances. Mais pour gagner ces combats, la meilleure façon est de ne pas être pris de court et d'élaborer des propositions s'appuyant sur les revendications des personnels, que l'on devra populariser

pour les faire partager. Il en va de même avec tout ce qui concerne les droits des travailleurs.

5.6 Développer les relations syndicales internationales dans la recherche

La réalité en ce domaine est celle d'une insuffisance d'activité réelle du SNTRS sur le plan international. Hormis quelques contacts dont ceux avec le syndicat de l'académie des sciences de Russie, les autres contacts sont indirects, par l'intermédiaire de la FERC et de la FMTS notamment. Nous devons avoir une attitude volontariste, en cherchant des contacts directs avec des syndicats homologues au notre, notamment en Europe.



Document Revendicatif



Sommaire du document revendicatif

A. Développer la recherche et l'emploi scientifique et technique

- A.1. Renforcer les EPST
- A.2. Les relations EPST-Universités
- A.3. Les relations EPST-entreprises
- A.4. L'organisation de la recherche
 - A.4.1. Organisation territoriale
 - A.4.2. Organisation européenne et internationale
- A.5. Développer l'emploi

B. De nouvelles garanties pour les salariés

- B.1. Titulaires : améliorer leurs droits, leur statut
 - B.1.1. Développer la démocratie dans la gestion des emplois
 - B.1.2. Améliorer la politique de recrutement
 - B.1.2.1. Pour les chercheurs
 - B.1.2.2. Pour les ITA
 - B.1.2.3. Pour les « recrutements handicap »
 - B.1.3. Améliorer la gestion des personnels
 - B.1.4. Faciliter la mobilité volontaire
- B.2. Non titulaires, contractuels, CDD, CDI
- B.3. Boursiers, doctorants
- B.4. Améliorer les conditions de travail
- B.5. La protection sociale
 - B.5.1 - La protection sociale complémentaire
- B.6. La Retraite
 - B.6.1. - Les conditions du droit à la retraite
 - B.6.2. - Conditions de vie des retraités

C. Reconnaître les qualifications et améliorer les salaires

- C.1. Qualification et classification
 - C1.1. La qualification
 - C1.2. La classification
- C.2. Reconnaître et améliorer les qualifications
 - C.2.1. Une évaluation professionnelle par les pairs
 - C.2.2. Assurer l'évolution des qualifications
 - C.2.2.1. Par une formation permanente sous le contrôle des personnels
 - C.2.2.2. Les réseaux de métier
- C.3. Refonte de la grille de classification
- C.4. Les salaires, les primes
- C.5. Indemnités de transport

D. Libertés individuelles et collectives

- D.1. Améliorer les droits des personnes
- D.2. Améliorer les droits syndicaux et le droit de grève
- D.3. Lutter contre les discriminations
- D.4. Développer la démocratie
 - D.4.1 - Conseil d'Administration
 - D.4.2 - Le Conseil Scientifique du CNRS
 - D.4.3 - Comité national du CNRS et Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS) de l'INSERM
 - D.4.4 - Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)
 - D.4.5 - Les Conseils d'unités et de service

E. L'action sociale

E.1. Action sociale interministérielle

E.2. L'action sociale "institutionnelle"

E 2.1. Réserve de berceaux en crèche :

E 2.2. Les aides aux enfants handicapés :

E 2.3. Le supplément familial de traitement

E 2.4. Le CESU (Chèque Emploi Service Universel) :

E 2.5. Les Chèques vacances

E 2.6. Réserve de logements

E 2.7. Prêt Amélioration à l'habitat :

E 2.8. Aides à l'Installation des Personnels :

E 2.9. Aide à la mobilité

E 2.10. Aide à l'accès à la propriété en primo accession prêt bonifié :

E 2.11. Aides exceptionnelles :

E.3. Améliorer et développer les CAES

E.3.1. Au CAES du CNRS

E.3.1.1. Participation financière du CAES aux activités nationales, régionales et locales

E.3.1.2. Enfance

E.3.1.3. Les vacances

E.3.1.4. Les régions, les CLAS, les SeRAS

E.3.1.5. Réformer le fonctionnement du CAES

E.3.1.6 Locaux sociaux

E.3.1.7 : Au CAES Inserm

E 4. Les aides aux retraités

E.4.1. L'aide ménagère à domicile pour les retraités

E 5. Restauration

F. Participer aux combats de notre temps



Le Document Revendicatif

Le combat syndical d'aujourd'hui est confronté à ce double défi de faire échec aux mesures et décisions de reculs social et économique et de promouvoir des avancées répondant aux besoins sociaux. L'enjeu n'est donc pas seulement de dénoncer, mais de proposer, et pour cela nous devons en permanence déceler et prendre en compte les préoccupations, les attentes et les aspirations des personnels et les transformer avec eux en lutte revendicative. Ce document est une somme de repères revendicatifs et de références, liés à notre activité passée, présente et future, pour mieux mener le débat et construire des alternatives revendicatives avec les personnels.

Développer la recherche et l'emploi scientifique et technique

Les objectifs de « réforme » de l'organisation de la recherche par le gouvernement et les directions d'organismes placent nos revendications dans ce domaine au cœur de l'actualité et des revendications des personnels.

Elles concernent en premier lieu :

- les moyens en crédits et en postes de titulaires qui doivent faire l'objet d'une programmation permettant d'atteindre 3% du PIB en 2010 avec un doublement des crédits de base des établissements ce qui doit représenter au moins 70% du financement moyen des laboratoires.
- un plan de rénovation et de construction des infrastructures : bâtiments, labos, amphis, bibliothèques, afin de respecter les normes d'hygiène et de sécurité et les exigences de qualité d'accueil et de la vie au travail.

- une politique d'accompagnement des personnels ainsi que des moyens suffisants associés pour offrir aux personnels des perspectives d'évolution professionnelle et potentiellement sources d'épanouissement au sein de l'organisme notamment au travers de la formation permanente.
- une ligne budgétaire pour l'action sociale et culturelle dans tous les établissements.

La LOLF et la RGPP sont des réformes des services publics et de leurs financements, niant le sens d'intérêt de service public au profit de la recherche de rentabilité. Nous réaffirmons la nécessité de service public d'état sans nécessité de rentabilité.

Nous réclamons l'abrogation de la LOLF et de la RGPP.

Nous devons défendre :

- les missions d'intérêts généraux des services publics,
- l'emploi statutaire dans les services publics,
- les moyens humains et financiers alloués pour assurer la qualité des services,
- la compensation des départs en retraite par une programmation pluriannuelle de recrutement de fonctionnaires,
- l'égalité d'accès aux services publics,
- la présence des services publics dans les territoires,
- l'intérêt d'un véritable service public de recherche et d'enseignement supérieur indépendant des intérêts du capital,
- L'éducation, la Recherche et la culture doivent être une priorité dans les choix budgétaires.

A. Développer la recherche et l'emploi scientifique et technique

A.1. Renforcer les EPST

Le « Pacte pour la recherche » a tout bouleversé en trois années. Le gouvernement a mis en place un système qui en marginalisant les EPST et la communauté scientifique, lui permet de déterminer seul la politique des laboratoires de recherche. Ce système repose sur une agence de financement : L'ANR, sur un système de notation quantitative : la bibliométrie et sur une agence d'évaluation l'AERES.

Le gouvernement est à l'origine des récentes réformes sur l'organisation de la recherche.

Cette volonté de pilotage étroit se concrétise dans les EPST par des projets de création d'instituts nationaux de recherche déstabilisant les EPST (CNRS, INSERM...)

La création des Instituts Nationaux de Recherche déstabilisant les EPST (CNRS, INSERM, ...) sont les instruments d'une volonté d'un pilotage par le pouvoir politique en place.

Nous devons lutter pour défendre une indépendance de la Recherche face au pouvoir politique, et lutter contre le

démantèlement des EPST.

La lutte du printemps 2008 a donné un sursis au CNRS. Néanmoins les menaces demeurent. Préalablement, nous rappelons que nous sommes contre :

- le découpage du CNRS et des EPST,
- les « délabellisations » et les « désassociations » autoritaires et massives des unités,

Nous devons donc défendre :

la mission de recherche des EPST et leur autonomie de gestion,

une organisation des départements et Instituts de recherche au CNRS, et une organisation propre aux autres EPST, sous autorité de leur Direction d'organisme,

Les organismes doivent avoir la maîtrise de leurs perspectives scientifiques et de leurs personnels, un CNRS pluridisciplinaire,

des conseils scientifiques comprenant des élus dans toutes les instances des organismes,

Nous exigeons l'abrogation du pacte de la recherche et de la loi LRU

L'Agence Nationale de la Recherche (ANR) : Principale source de financement du système de recherche publique, elle est l'arme absolue du pilotage par le gouvernement. Elle est également une source de précarisation des emplois autant que des projets de recherche.

Nous devons obtenir :

- l'abrogation de l'ANR,
- le maintien et renforcement des prérogatives des EPST dans le financement des unités,
- l'augmentation des financements récurrents attribués par les EPST en leur transférant la totalité des moyens actuellement distribués par l'ANR.
- des moyens actuellement distribués par l'ANR

Nous devons défendre :

- le rôle d'opérateur de recherche des EPST,
- la capacité de programmation des projets des EPST,
- l'autonomie scientifique et financière des EPST,
- la liberté de recherche des chercheurs,
- l'emploi statutaire face à la précarisation des contrats ANR.

L'Agence d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES) : C'est une agence d'évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur qui se substitue aux instances scientifiques des organismes pour l'évaluation de la recherche, des formations de recherche, des établissements (EPST), et des universités. Un des objectifs de l'AERES est de renforcer le pilotage sur les thématiques.

L'AERES est un outil de pilotage des champs disciplinaires de la recherche. Elle s'appuie sur des normes bureaucratiques et des indicateurs quantitatifs tels que la bibliométrie.

Nous demandons :

- la suppression de l'AERES,
- dans l'immédiat, l'accréditation des instances d'évaluation des établissements telle que prévue dans la loi,
- les unités et les chercheurs doivent être évalués par les mêmes instances des organismes concernés (CN au CNRS, CSS à l'INSERM, ...),
- un dispositif d'évaluation des ITA par leurs pairs,
- la prise en compte de l'environnement de travail par son évaluation qui justifie le rôle important des élus.

Les EPST ont vocation à assurer la cohérence nationale de l'effort de recherche publique. Parmi les EPST, le CNRS a une fonction spécifique issue de sa pluridisciplinarité : maintenir et développer l'ensemble des champs scientifiques et favoriser l'émergence de nouvelles thématiques et les champs interdisciplinaires.

L'organisation nationale des EPST, leur autonomie et leur indépendance du pouvoir politique afin qu'elles structurent les organismes en fonction des dynamiques et des nécessités de la recherche scientifique. Nous nous opposons à un démantèlement des EPST.

Les EPST doivent avoir les moyens (en budget et en

emploi) garantissant la liberté de lancer et de maîtriser des programmes de recherche à long terme dans le cadre d'une politique nationale de recherche à la définition de laquelle toutes les composantes doivent y être associées.

Pour cela : une programmation budgétaire pluriannuelle doit être établie assurant un financement récurrent des EPST et des unités de recherche par le budget de l'Etat et permettant la continuité des domaines de recherche et le développement de recherches de qualité.

Les budgets des unités de recherche doivent être suffisants pour garantir leur indépendance. Leur financement doit être majoritairement récurrent (80%) et non sur la base de soumission de projet auprès de l'ANR, fondations. Les contrats avec des entreprises ne doivent pas se substituer au financement public. En tout état de cause, les contrats doivent être discutés dans les instances élues, la transparence doit être exigée, les objectifs scientifiques ou industriels définis.

Défendre l'idée d'un service public de recherche au service non seulement de la nation mais aussi des autres peuples, orienté prioritairement sur la satisfaction des besoins humains à court, moyen et long termes.

Combattre ce qui remet en cause l'existence des organismes nationaux de recherche, leur statut public, leur indépendance, leur autonomie ou leur unité et notamment leur transformation en agences de moyens, leur dilution dans l'université et leur instrumentalisation au service des entreprises.

Combattre la contractualisation des EPST qui impose un pilotage gouvernemental de la politique scientifique des organismes.

Agir pour que les relations EPST-Universités s'organisent dans la complémentarité et non dans la subordination.

Nous devons militer contre une vision utilitariste de la recherche, guidée par le seul marché et par la valorisation industrielle, au détriment de l'éthique et de la mission de service public. L'État doit certes développer une politique industrielle et favoriser la recherche-développement dans les entreprises mais ni en pillant la recherche publique, ni en affaiblissant ses capacités à développer la recherche fondamentale et toutes les autres formes de recherche.

Nous devons lutter contre l'asservissement de la communauté scientifique aux lobbys économiques (OGM, REACH, ...).

Obtenir l'interdiction des clauses de secret sur les résultats des recherches menées par des doctorants ou des post-doctorants dans le cadre de contrats.

Combattre les remises en cause de toutes les instances qui participe à l'élaboration démocratique de la politique de recherche et en particulier les tentatives de remplacer les instances où siègent des élus par des instances uniquement composées d'experts désignés. Les priorités scientifiques doivent être du seul ressort des instances scientifiques des organismes.

Améliorer le dispositif d'évaluation de la recherche publique par les pairs au sein d'instances démocratiques (Comité National ou Commissions Scientifiques

Spécialisées) afin de leur permettre d'impulser une véritable politique scientifique. Cette politique doit toucher tous les aspects de la vie des unités de recherche, que ce soit : les programmes de recherche, les créations, suppressions, renouvellements d'unités, les besoins en crédits, en emploi, en compétences mais aussi la conjoncture scientifique et ses perspectives, la politique de formation par la recherche.

Œuvrer pour la transparence des activités et arbitrages des Commissions interdisciplinaires. Nous relevons déjà le détournement des moyens des CID pour l'attribution des postes et pour l'obtention d'arbitrage au détriment des sections du comité national. Il faut limiter les activités des CID à la programmation de projets interdisciplinaires.

Combattre tout projet qui viserait à retirer au Comité National une partie de ses prérogatives pour le cantonner à la seule gestion des carrières des chercheurs.

Rétablir les élus C dans leurs prérogatives et leur contribution à l'évaluation tant des unités que des chercheurs.

Améliorer la participation de l'ensemble des catégories de personnels aux différentes instances d'évaluation et lutter contre tout projet qui tendrait à réduire ou à faire disparaître la représentation élue dans l'ensemble des instances.

A.2. Les relations EPST-Universités

Loi LRU : La LRU aggrave encore la situation créée par le « Pacte pour la recherche ». Elle s'appuie sur le démantèlement des EPST, le CNRS en tout premier lieu. Elle remet en cause la politique de partenariat entre les établissements et par là, la politique nationale de recherche au profit d'une politique territoriale calquée sur les pôles de compétitivité. Elle soumet la recherche publique aux lobbies du capital dont les motivations n'ont rien de scientifique. Ces effets sont dramatiques en terme de liberté de recherche. La recherche tend à devenir une activité de service.

Nous rappelons que nous revendiquons l'abrogation de la LRU

Les Universités doivent recevoir de l'Etat des moyens de recherche qui leur permettent de conduire et de définir une coopération avec le CNRS et les autres EPST.

La LRU met en péril les EPST en imposant les Universités au centre du système de recherche. Entre autres, cette réforme a comme objectif d'adapter le système de recherche aux exigences du capitalisme et à la redéfinition du rôle de l'état. La LRU vise à affaiblir les EPST garants de démocratie et de liberté scientifique au profit d'un système universitaire clanique piloté par la CPU, faisant le jeu du mandarinat.

Renforcer la démocratie jusque dans les unités, contrairement à ce que propose la LRU.

Un partenariat entre université et EPST dans le respect de leurs organisations et de leurs missions, sans aucune subordination.

Le SNTRS-CGT s'oppose à la fusion des statuts tant pour les chercheurs et enseignants-chercheurs que les ITA et

ITRF. Le syndicat réclame une amélioration des carrières pour tous dans le respect des spécificités des fonctions, des métiers de recherche et des métiers d'enseignement.

Développer le lien fonctionnel entre les universités et les laboratoires des EPST, en facilitant la convergence des thèmes scientifiques et de la formation du supérieur dans des unités de recherche mixte.

Faciliter les détachements ou mises à disposition des personnels, à leur demande, entre les établissements des EPST et des universités, en particulier pour les services généraux techniques et administratifs. La mobilité ne doit pas être imposée mais choisie.

Nous revendiquons une plus grande place pour les représentants élus

Impliquer beaucoup plus les représentants élus des personnels dans les instances universitaires et des EPST.

La création des plateaux techniques entre les universités et les EPST doit être maîtrisée et décidée par les instances élues respectives. Nous sommes opposés à la mutualisation contrainte des personnels et nous demandons une politique d'embauche de titulaires pour répondre aux besoins des plateaux techniques

Elle doit répondre prioritairement aux impératifs scientifiques et techniques de la communauté, bien plus qu'à une simple rationalisation des moyens. Ils ne doivent pas se substituer aux services généraux. Les emplois doivent être des emplois de titulaires.

Nous revendiquons une harmonisation des outils informatiques de gestion qui nuisent aux conditions de travail des personnels administratifs mais tout en restant vigilant au respect de l'intégrité de leurs emplois. La formation des personnels à ces outils est indispensable.

A.3. Les relations EPST-entreprises

Les entreprises doivent assumer leurs responsabilités devant la société. Elles doivent développer les actions de coopération sur les besoins réels de la population : tous les besoins ne s'expriment pas obligatoirement en termes de marché ou d'accroissement de la rentabilité (éducation, santé publique, environnement, énergie, transports ...).

L'Etat ne peut laisser aux seules lois du marché, le soin de définir les axes de recherche des entreprises. Par une politique incitative forte, par le pouvoir d'intervention qui est le sien, il doit veiller à ce que la recherche soit certes au service de l'économie mais aussi au service de la science, de la culture et au service de la réponse aux multiples besoins identifiés ou à naître.

Agir pour :

Le développement, dans le cadre européen, d'une politique de Recherche industrielle commune et pour la relance des grands programmes mobilisateurs. Ceux-ci ne doivent pas dépendre des seuls critères marchands et ne peuvent véritablement se faire dans le cadre des traités actuels ; que l'Etat favorise les coopérations d'études sur le long terme compatible avec la soutenance d'une thèse et lutter contre les transferts d'activité de R&D vers le public et la sous-traitance qui sont une entrave à un véritable essor de la recherche privée ;

le renforcement des EPIC qui occupent une place particulière et irremplaçable dans le tissu scientifique et industriel. Ils sont les instruments d'une politique industrielle volontariste. Cette logique est à l'origine d'un très grand nombre de réussites industrielles nationales (nucléaire, transports, énergie...). Depuis quelques années, la tendance semble être à une « non-politique industrielle », émaillée de retraits de l'Etat aux conséquences souvent catastrophiques ;

l'abrogation du label Carnot et reversement des sommes affectées aux organismes publics de recherche ;

la diffusion de l'innovation technologique par les centres techniques professionnels (CTP) des branches industrielles ; le rétablissement de la taxe parafiscale devrait renforcer le lien entre ces centres et les industries du secteur ; des mesures doivent être également prises pour favoriser les liens entre CTP, EPIC et recherche académique, la présentation argumentée devant les comités d'entreprise de la politique de recherche des entreprises.

la suppression du crédit impôt recherche (CIR).

Nous revendiquons la création d'un impôt libérateur : les entreprises qui réalisent des bénéfices et n'investissent pas dans la recherche, devront verser une participation pour alimenter le budget des programmes sectoriels ;

Nous revendiquons une contribution des entreprises à l'effort national de recherche.

l'abandon d'un versement direct d'une fraction de l'impôt sur les sociétés au laboratoire de leur choix, cela relève d'un allègement fiscal discrétionnaire, permettant aux entreprises de s'assujettir une partie des scientifiques.

L'emploi :

le développement de l'emploi scientifique et technique et notamment le recrutement des docteurs en entreprise avec la reconnaissance de leur qualification ;

l'amélioration de la stabilité de l'emploi et des conditions de travail dans ce secteur ;

un moratoire à toute baisse de l'emploi en R&D dans les entreprises nationales

A.4. L'organisation de la recherche

La réforme structurelle de la recherche imposée par le Gouvernement doit être combattue.

Par l'ampleur de ses crédits et son mode de fonctionnement, l'ANR est un outil de pilotage gouvernemental structurant et orientant la recherche française en lieu et place des organismes de recherche. De plus elle développe la précarité pour les jeunes chercheurs comme pour les personnels techniques.

Parallèlement, l'AERES par son mode de fonctionnement contribue au pilotage de la recherche par le gouvernement.

Nous demandons :

La politique de projets et l'animation des priorités et des enjeux nationaux doivent être assumées par les organismes et plus particulièrement le CNRS, compte tenu de son interdisciplinarité. Cela doit passer par le reversement intégral des crédits déjà affectés à l'ANR aux établissements de recherche publique et d'enseignement supérieur.

le maintien du rôle des organismes de recherche et des établissements universitaires dans la définition de la politique de recherche de notre pays.

Nous refusons que les EPST soient réduits à de simples prestataires de recherche pilotés par le gouvernement et les entreprises ou à des agences de moyens mettant leurs personnels à disposition. Ils doivent rester des opérateurs de recherche avec des budgets suffisants pour conduire leurs programmes de recherche.

A.4.1. Organisation territoriale

En matière de recherche, les objectifs de la région et des départements doivent être coordonnés avec ceux de l'Etat : contrats de plan. Les objectifs de la région devraient être déclinés en choix scientifiques après consultation d'une instance régionale représentative. L'aide régionale à l'emploi des jeunes doit être gérée pour les doctorants par les Ecoles doctorales et pour les post-doctorants par les établissements bénéficiaires. L'attribution des moyens aux équipes doit passer par l'évaluation nationale.

Les Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) devaient associer localement, dans des structures légères et multidisciplinaires, les différents partenaires de l'enseignement supérieur et de la recherche publique et privée. Ils devaient permettre de mettre en place des réseaux, de coordonner l'offre de formation, d'élargir les possibilités de recherche, de favoriser les coopérations et de servir d'interlocuteur aux acteurs économiques et sociaux. Ils n'avaient pas vocation à recruter, ni à se substituer aux organismes.

Or, la conception des PRES défini par le pacte pour la recherche, débouche sur un nouvel outil technocratique avec des risques d'éclatements et de hiérarchisation des formations et des établissements. Elle porte aussi en germe la constitution de « pôles » de personnels techniques coupés des équipes de recherche et la possibilité de recrutement précaire.

Le SNTRS-CGT rejette donc la mise en place des PRES définis par le « pacte pour la recherche ».

Le renforcement des potentiels régionaux de recherche doit favoriser un développement équilibré et planifié des équipements dans toutes les régions en luttant contre les sur-spécialisations régionales ou les mises en concurrence.

La mise en place des RTRA, RTRS et des centres d'excellence au détriment des autres universités, va à l'encontre de ces objectifs.

Le fonctionnement des moyens de recherche communs (grands instruments, plates-formes technologiques,...) doit être sous statuts à caractère public national (établissements et personnels) garantissant la stabilité ainsi que les reconversions ou réaffectations éventuelles lors du déclin des installations.

A.4.2. Organisation européenne et internationale

L'Espace Européen de la Recherche est une étape supplémentaire pour établir un " marché unique pour la recherche ", les chercheurs, les connaissances et leur valorisation marchande. Depuis 2003, il se structure autour

de réseaux dits d'excellence, centrés sur les priorités du PCRD et reprises par le gouvernement français.

A cette politique, nous opposons une politique de coopération mettant en commun des moyens sur une base d'égalité des partenaires impliqués. Cette politique doit partir des laboratoires et des institutions de recherche en appui de leurs stratégies tant au niveau de la recherche de base que de la recherche de développement, avec :

le transfert de la maîtrise des questions liées à l'espace européen de la recherche, actuellement aux mains de la commission de Bruxelles, vers les représentants du monde scientifique européen ;

une démocratisation du conseil européen de la recherche avec des représentants élus de la communauté scientifique ;

la révision des modes de financement de la recherche.

Nous demandons que le conseil européen de la recherche scientifique reçoive pour missions premières :

l'évaluation éthique et l'observation de l'état d'avancées des connaissances en recherche fondamentale dans les pays de l'union,

l'incitation au renforcement des actions de coopération mutuelle,

la coordination des efforts sur les programmes de recherches jugées vitales, notamment dans les domaines de la lutte contre les pandémies, les dérèglements climatiques, etc.

la surveillance de la continuité de l'effort consenti pour la recherche dans chaque pays de l'Union, l'objectif étant la préservation des potentiels matériels et humains de recherche publique, à un haut niveau dans chaque pays de l'union.

A.5. Développer l'emploi

La politique de l'emploi a fait l'objet d'un malthusianisme en nombre d'emplois, en qualité et en niveau qu'il s'agit d'éradiquer. L'emploi scientifique doit être redressé vigoureusement pour atteindre le niveau des pays les plus développés. Nous devons obtenir une programmation pluriannuelle de créations de 5000 emplois permanents par an pour tous les métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur pour la période 2009 – 2012, un plan de titularisation des précaires, en plan de reclassement des titulaires.

Sur l'ensemble des EPST, il y a environ 10000 non titulaires, hors doctorants.

Ces emplois de titulaires de la Fonction Publique d'Etat (et non pas de CDI loi du 26 juillet 2005), à tous les niveaux

de qualification, devraient permettre de remplacer les départs naturels, d'anticiper les départs en retraite pour permettre un chevauchement et une transmission des connaissances, de préserver le potentiel scientifique et technologique des disciplines et des thématiques et de développer la recherche fondamentale, de lutter contre le développement des emplois précaires (vacataires, CDD, CES, emplois-jeunes, PACTE junior, et les stagiaires sur de longues durées...).

De nombreux stagiaires confrontés à leur exploitation se sont massivement mobilisés en novembre 2005 pour obtenir la reconnaissance d'un statut. Les stagiaires sont des personnes en formation dans un contexte professionnel. Or il s'avère que des dérives récurrentes sont constatées. Les entreprises comme les laboratoires ont recours aux stagiaires pour suppléer aux déficits d'emplois. Les gratifications ou indemnités qu'ils reçoivent dans le meilleur des cas, ne garantissent pas de droits sociaux.

Sur le modèle de l'apprentissage, le SNTRS-CGT doit revendiquer une rémunération des stagiaires ouvrant des droits sociaux (médecine préventive, protection sociale, retraite, action sociale, ...), pris en charge au travers des cotisations patronales. La période de stage doit être prise en compte dans le calcul des droits à pension avec effet rétroactif.

Le SNTRS-CGT se battra pour limiter les recours aux stagiaires dans le seul cadre de leur formation. Il s'oppose à l'exploitation des stagiaires de longues durées pour pallier le déficit de postes dans les unités et les services

En aucun cas, la généralisation des post-docs ne doit se substituer au recrutement de chercheurs permanents. Arrêt des recrutements sur emplois précaires et recrutement uniquement sur poste statutaire. Les doctorants doivent avoir un statut de salarié qui couvre la période de la préparation de la thèse à la préparation aux concours de recrutement dans la recherche publique ou industrielle.

Obtenir un véritable plan de titularisation des précaires dans le cadre du statut de la fonction publique (avec commission d'intégration)

Pour les doctorants, l'augmentation du nombre de doctorants financés par un salaire.

Le SNTRS revendique l'allègement des heures d'enseignement des maîtres de conférences et pour cela, des créations d'emplois sont nécessaires.

Nous sommes opposés à la création des chaires « juniors d'excellence ».

B. De nouvelles garanties pour les salariés

Le développement de l'emploi précaire est une constante des différents gouvernements.

Depuis 2005, les recrutements sur contrat dans le cadre de l'ANR, augmentent (6000 CDD en 2007). Ils accentuent la précarisation des emplois dans les laboratoires.

L'emploi précaire prend différentes formes :

externalisations, développement du financement contractuel comprenant des salaires donc des emplois, contrats de salariés plus ou moins aidés (emplois jeunes, contractuels ANR, etc.). Beaucoup de ces formes d'emploi sont à temps partiel offrant des conditions de survie à nombre de ces personnes. Ils concernent très souvent les femmes et les jeunes en période d'insertion dans le monde

du travail. Les différentes formes de rémunération des doctorants sont très illustratives de cette politique dans notre milieu. Cette politique d'abaissement de l'emploi salarié stable tend à fragiliser et à isoler les personnels à statut et est une remise en cause du statut de titulaire de la Fonction Publique.

Défendre et revendiquer l'indépendance des personnels de la recherche publique face aux groupes de pression politique, industrielle et idéologique. Revendiquer le maintien du statut de titulaire de la fonction publique pour tous les travailleurs de la recherche, parce qu'écartant le risque de chantage au licenciement et au salaire, il est un des garants fondamentaux de cette indépendance. Le statut de fonctionnaire garantit l'indépendance nécessaire à l'activité de recherche.

L'action pour acquérir ou étendre des garanties statutaires à chacun concernent tous les personnels quelle que soit leur situation. Ce n'est pas une action de solidarité envers les plus démunis mais une action générale dans l'intérêt de chacun.

B.1. Titulaires : améliorer leurs droits, leur statut

B.1.1. Développer la démocratie dans la gestion des emplois

La démocratie dans la gestion des emplois des ITA reste à construire.

Au niveau des labos et des services, les conseils doivent voir leurs prérogatives dans ce domaine, renforcées.

Nous devons œuvrer pour développer et faire reconnaître les commissions des personnels dans les unités.

Des commissions des personnels doivent être créées auprès des conseils d'unités ou de services afin de traiter plus particulièrement des questions touchant à la gestion des ressources humaines : le recrutement, la prospective des emplois, le remplacement, les mobilités, le temps de travail, les promotions et les primes. Elles sont aussi des structures d'information et de défense des personnels au sein de l'unité.

Au niveau du Comité National, les sections doivent évaluer, au vu de leurs programmes de recherche, les besoins des laboratoires en potentiel technique et administratif comme scientifique.

Quel que soit le mode d'organisation de la recherche, nous revendiquons :

- des instances démocratiques avec des élus représentants toutes les catégories de personnels,
- des prérogatives qui doivent également porter sur la politique d'emplois et de moyens des unités
- des garanties statutaires qu'il faut défendre et améliorer.

Les conseils scientifiques de départements doivent avoir dans leurs prérogatives, le suivi de la politique de l'emploi des ITA comme celle des chercheurs.

B.1.2. Améliorer la politique de recrutement

Les carrières dans la recherche ne sont pas attractives. Cela explique en partie la baisse des taux de candidatures au recrutement.

Les taux de candidatures aux concours CNRS ont été divisés par 2 entre 2003 et 2007 (source DRH CNRS 2007), d'où l'urgence de revaloriser les carrières et les rémunérations.

B.1.2.1. Pour les chercheurs

Il est très largement admis par les organisations syndicales et les associations comme SLR et la CJC que le recrutement « chercheurs » doit se faire au plus près de la thèse, et les candidats, notamment ceux qui effectuent un post-doc à l'étranger, ne doivent pas être pénalisés financièrement par leur éloignement des lieux de concours. D'autre part, il faut combattre les tentatives qui visent à prolonger la période postdoctorale. Le grade de CR2 doit être maintenu

Notre objectif est que le recrutement se déroule au plus près de la thèse. Un contrat doit couvrir la période de préparation au concours durant 2 ou 3 années.

Le SNTRS revendique l'attribution de l'allocation de recherche à tous les doctorants dont le projet recherche a été reconnu valable par une école doctorale pour la préparation d'une thèse. Le recrutement CR doit être majoritairement jeune : 2/3 des postes de chargés de recherche doivent être mis en CR2. La condition pour concourir en CR2 est le master 2 avec deux années d'expérience de la recherche. En final, le recrutement des CR doit avoir pour base l'évaluation de la capacité à exercer cette fonction, qui peut être acquise avant la thèse.

Pour répondre aux besoins de recherche en nombre de chercheurs titulaires dans les EPST, le recrutement doit être porté au moins à 5% des effectifs totaux pour les 5 prochaines années.

Les critères et les méthodes de recrutement doivent être connus et transparents. L'expertise des jurys des instances d'évaluation doit être respectée puisqu'elle garantit des critères professionnels.

B.1.2.2. Pour les ITA

Obtenir que tous les postes libres soient ouverts à la mobilité dans les plus brefs délais, puis, après un délai de 3 mois, au recrutement de titulaires avec l'organisation des concours au fur et à mesure de leur vacance.

Maintenir le caractère national du recrutement pour tous les corps, même si l'organisation matérielle peut-être régionalisée.

Améliorer le déroulement des concours de recrutement ; il faut un contrôle démocratique pour la constitution des jurys, pour le mode de désignation des présidents de jury, pour le choix des membres sur la base de leurs qualifications professionnelles.

Veiller à ce que le recrutement soit basé essentiellement sur des critères de qualification.

Limiter les concours génériques à quelques fonctions clairement identifiées. En tout état de cause, les lieux d'affectation possibles doivent être connus à l'avance par les candidats.

Les profils d'emploi, tout en définissant les spécificités

réelles des postes à pourvoir, doivent s'ancrer dans un emploi type clairement identifié et respecter les niveaux de qualifications.

B.1.2.3. Pour les « recrutements handicap ».

Pour les Chercheurs comme les ITA, nous revendiquons le respect des 6% de salariés handicapés des effectifs.

Concernant les voies de recrutement, la procédure contractuelle est la norme. Cette procédure apporte des garanties dans l'intégration de l'agent tant dans l'aménagement du poste de travail que dans l'intégration sociale de l'unité.

Nous défendons :

- la prise en compte et le respect de la loi du 11/02/2005 dans les EPST et le plan triennal 2007-2009 que nous avons signé avec la Direction au CNRS,
- une reconstitution de carrière identique aux autres personnels,
- l'aménagement des postes de travail,
- l'équité dans l'évaluation des agents handicapés,
- l'intégration des agents handicapés dans les collectifs de travail,
- un minimum de 6% de salariés handicapés dans les recrutements, voir davantage pour atteindre le taux de 6% des effectifs.

Un même effort doit être fait pour les stages aux étudiants handicapés

La voie de recrutement contractuelle de chercheurs handicapés doit aboutir à leur titularisation après avis des instances scientifiques.

B.1.3. Améliorer la gestion des personnels

Combattre l'introduction, dans les EPST, des systèmes de gestion intégrés en vigueur dans les entreprises privées dont le but est de substituer à toutes les règles collectives le principe du contrat individuel dont les critères découlent des objectifs de rentabilité et d'adaptabilité et évalué sur une appréciation hiérarchique uniquement. Il vise à ne rémunérer que l'activité déployée sur un poste ou sur une fonction sans reconnaître la qualification de l'agent. Il contraint à la « docilité » les personnels et les met en compétition les uns contre les autres.

Obtenir la mise en place d'une réelle gestion prévisionnelle des emplois et des compétences par la contribution des experts métiers via des instances démocratiques, afin de prendre réellement en compte les évolutions de la recherche et les besoins des laboratoires, de programmer des actions de formation permanente et de faciliter la mobilité volontaire. Cette politique doit être régulièrement présentée et négociée avec les organisations syndicales.

Ce travail au niveau des instances scientifiques devrait être complété par un point de vue professionnel en créant au niveau de chaque BAP des commissions d'évaluation de BAP, composés de professionnels du métier, chargées également d'examiner les besoins en emplois selon les professions.

Veiller au respect lors des regroupements de personnels entre diverses unités ou établissements (mutualisation des ITA) des droits statutaires et des qualifications de chacun. Mais surtout qu'ils soient démocratiquement et collectivement élaborés avec les personnels concernés

Toute restructuration ou réorganisation qu'il s'agisse : de services administratifs et techniques ou de laboratoires de recherche, de mise en œuvre dans les EPST doit se faire avec une consultation préalable des agents concernés, une prise en compte des attentes et compétences des agents concernés et/ou sollicités, dans le respect de leurs droits statutaires, et ne doit jamais obliger les personnels à postuler sur leur propre poste, ou effectuer une mobilité forcée.

Combattre tous les dispositifs (contrat individuel d'objectif, entretien approfondi chercheur par exemple) qui visent à enfermer chaque agent dans une relation contractuelle, présentée faussement comme symétrique et qui sont en contradiction avec les règles communes qui garantissent l'égalité.

Il faut combattre le contrat d'objectifs qui vise à soumettre les personnels en contractualisant leur évaluation, en faisant évoluer leur emploi à la guise des responsables, et en mettant les agents en compétition au sein des unités. Ce contrat asservit l'évaluation à une appréciation hiérarchique indépendamment des critères de qualification.

Intervenir contre les actes autoritaires des directions, à tous les niveaux et exiger le respect des prérogatives des instances et des dispositions statutaires qui protègent les agents.

Obtenir que la formation des directeurs d'unité ne vise pas à les transformer en "managers", mais qu'elle leur permette une meilleure connaissance des règles statutaires et leur bonne mise en œuvre.

Jouer, à tous les niveaux, notre rôle de défenseur des personnels face aux décisions des directions en accordant une attention particulière aux personnels stagiaires (déroulement du stage, moyens et conditions de travail, titularisation) et aux précaires.

B.1.4 Faciliter la mobilité volontaire

Faire reconnaître le droit à la mobilité volontaire pour tous les corps en levant tous les freins qui subsistent. Notamment au CNRS pour les ITA, l'interdiction de changer d'affectation avant 3 ans opposée à certains agents essentiellement des services administratifs et la possibilité pour un directeur d'unité d'exercer un "droit de veto" à toute candidature interne sans aucune possibilité de recours.

Le projet de loi cadre de la RGPP introduit de nouvelles menaces statutaires portant entre autres sur la mobilité. Il s'agirait de donner plus de flexibilité pour les Directions des Ressources Humaines, en remettant en cause une partie des droits et garanties des personnels.

Ces nouvelles menaces conduiraient à la mise en disponibilité (sans rémunération) arbitraire des personnels sans affectation après plus de 2 années.

En conséquence demande le retrait du projet de loi et

demande à l'UGFF d'agir en ce sens

Lutter contre toute mobilité forcée que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur des organismes et en particulier contre les tentatives d'introduction de mobilités obligatoires - vers l'enseignement supérieur notamment - pour pouvoir bénéficier de promotions dans le grade de DR.

Compléter le système d'affichage des postes à pourvoir notamment par une programmation à plus long terme (prévision de remplacement, besoins exprimés, prospective en liaison avec la politique de recherche) permettant une liaison avec les nouveaux outils de formation (DIF, le PIF, bilan de compétences, ...) afin de préparer au mieux l'insertion des personnels.

Distinguer clairement la procédure de mobilité volontaire du système de réaffectation statutaire après détachement, mise à disposition, fermeture d'unité, congé parental ou rapprochement de conjoints.

L'administration doit pouvoir proposer plusieurs offres d'affectations à chaque demande de réaffectation. Obtenir la mobilisation de l'administration sur des procédures de mobilité en dehors du calendrier des campagnes de mobilité afin de pourvoir à l'affectation rapide et dans les meilleures conditions des personnels en retour de détachement ou de disponibilité.

Créer une bourse à la mobilité pour permettre aux volontaires de se faire connaître.

Obtenir un contrôle démocratique de l'attribution des postes vacants aux diverses unités. Le Comité National (ou Commissions Scientifiques Spécialisées) devrait être informé et consulté.

Veiller à ce que le profil d'emploi et le grade affiché, pour les ITA, correspondent à la réalité de l'emploi à pourvoir.

Les conseils d'unité et de service doivent être créés là où ils n'existent pas et obligatoirement consultés là où ils existent.

Les commissions des personnels créées auprès des conseils d'unités, ont un rôle majeur à jouer dans la mobilité. Elles doivent être consultées systématiquement afin de garantir la prise en compte des aspirations des personnels et leur défense.

Élargir le rôle de la Commission Mobilité ITA. La commission doit contrôler la régularité des opérations. En particulier, elle doit examiner les candidatures à tout poste affiché n'ayant pas été pourvu. Elle doit être une instance de recours pour les agents mutés qui s'apercevraient que la réalité de la fonction qu'on leur demande d'exercer ne correspond pas au profil sur lequel ils ont candidaté.

Améliorer les conditions matérielles liées à la mobilité :

Pour préparer les mobilités :

Il faut le remboursement des frais de déplacement pour entretiens de recrutement

Des autorisations d'absence nécessaire à chaque entretien, sans limitation

Favoriser les plans individuels de formation en fonction de la prospective sur les besoins en emploi.

Pour effectuer la mobilité :

Pour les ITA, caler les dates de mutations (système NOEMI du CNRS) sur le calendrier scolaire au lieu du calendrier civil pour faciliter les inscriptions scolaires des enfants en cas de changement de résidence ;

Revaloriser le montant de l'indemnité de changement de résidence afin de permettre un remboursement intégral des frais engagés (sur justificatifs) ;

Raccourcir les délais d'obtention de l'indemnité afin qu'elle soit versée avant l'installation dans la nouvelle résidence (en même temps que la décision de mutation par exemple) ;

Obtenir des congés exceptionnels pour la recherche d'une nouvelle résidence en cas de mobilité vers une affectation administrative à une distance supérieure ou égale à 60 km. (5 jours) ;

Augmenter le nombre de jours de congés spéciaux pour déménagement en cas de mobilité vers une autre circonscription administrative (3 au lieu de 2 actuellement).

Compte tenu de l'augmentation importante de la part " budget logement " dans le budget des familles obtenir une revalorisation significative de l'indemnité et son indexation sur le coût de la vie du montant des indemnités de résidence et son intégration dans le salaire

Mise en place de formations de reconversion à la demande des agents en cours de réaffectation, avec maintien intégral du salaire pendant toute la durée nécessaire. Mobilisation des outils comme le bilan de compétences ou les « DIF » (« Droit individuel à la Formation ») pour préparer les reconversions et les mobilités.

Obtenir pour les ITA l'ajout de la mention de " 3 propositions d'affectation dont au moins une dans le département ", dans l'article 240 du statut-cadre.

B.2. Non titulaires, contractuels, CDD, CDI...

En attente d'une procédure de titularisation, les non-titulaires doivent avoir les mêmes droits que les fonctionnaires : calcul des rémunérations fondé sur la grille statutaire avec PPRS intégrée, exigence des mêmes niveaux de qualification pour le recrutement, évolution des rémunérations liées à l'ancienneté, accès à la formation permanente.

Les nouvelles commissions consultatives paritaires (CCP) relatives aux personnels non statutaires doivent pouvoir assumer la défense de ces populations précaires.

Pour cela, nous revendiquons :

- la représentation des contractuels par des titulaires dans les CCP,
- la dérogation des CAP comme CCP.

Nous revendiquons le financement de l'accompagnement professionnel et social des précaires (médecine du travail, formation permanente, restauration, logement, action sociale, ...).

Le SNTRS exige que l'environnement social des emplois précaires soit pris en charge par les organismes, charge à eux de se retourner vers l'ANR ou les autres bailleurs de fonds.

Nous revendiquons les mêmes droits syndicaux pour les non titulaires (protection des élus, décharges de service, ...).

Versement des primes et indemnités dont bénéficient les titulaires occupant des emplois identiques.

B.3. Boursiers, doctorants ...

Les doctorants sont des chercheurs en formation participant à la production scientifique. Tous les systèmes de financement de thésards par des libéralités (bourses, allocations,...) doivent donner l'accès à un véritable statut de salarié avec un salaire garanti, indexé, évoluant avec l'expérience, une protection sociale correspondant à celle des statutaires, un accès aux "œuvres sociales" (restauration, CAES, ...), une reconnaissance des années de thèse pour la retraite et une indemnité de perte d'emploi.

Nous lutterons contre les pratiques frauduleuses qui consisteraient à obliger les travailleurs en situation précaire à accepter du travail au noir.

La période de thèse ou de travaux équivalents doit déboucher sur un recrutement au niveau de qualification, soit dans les EPST comme chercheurs (CR2) ou ingénieurs (IR), soit à l'université comme Maître de Conférences, soit dans l'industrie. Le doctorat doit être reconnu par la Fonction Publique et par les conventions collectives comme l'est le DEA. La thèse est une formation par la recherche et pas seulement pour la recherche : il doit y avoir plus de débouchés pour les jeunes docteurs dans tous les postes de responsabilités de la nation et de l'industrie.

Dans l'immédiat la période qui peut faire suite à l'obtention de la thèse doit être la plus courte possible (2 à 3 ans maximum). Période de préparation aux concours, elle doit être placée dans le cadre d'un statut qui prolonge le statut des doctorants allocataires de recherche, avec un salaire reconnaissant la qualification acquise. En aucun cas le recours aux "post-docs" ne doit se substituer au recrutement statutaire (chercheur ou maître de conférences) dès la fin de la thèse. Le maintien du grade de chargé de recherche (CR2) est la première condition d'un recrutement jeune.

Les doctorants étrangers doivent avoir les mêmes conditions de ressources et de statuts que les autres doctorants. Ils doivent recevoir de droit de la Préfecture les papiers nécessaires à leur séjour sans tracasserie administrative récurrente.

En particulier, leur autorisation de séjour devra être accordée sur une durée au moins égale à la durée moyenne d'une thèse (3 ans), cette autorisation devra être renouvelé autant de temps que l'université aura accepté l'inscription de l'étudiant en doctorant. Cette disposition doit être accompagnée de toutes les garanties possibles de libre circulation au niveau international leur permettant d'assister aux congrès, ateliers de travail internationaux. Cette disposition doit aussi garantir aux doctorants étrangers qu'aucun obstacle administratif ne viendra empêcher des séjours éventuels à l'étranger pour une

période réduite dans le cadre de leur travail de thèse et de collaborations internationales bien définies.

B.4. Améliorer les conditions de travail

Faire fonctionner partout les Comités d'Hygiène et de Sécurité et veiller au respect de la législation et de la réglementation. Elargir leurs compétences au domaine des conditions de travail.

Lorsqu'un problème de souffrance au travail est identifié, le Syndicat doit intervenir et contraindre les services sociaux (médecin de prévention, assistante sociale) et RH d'agir pour aider les agents qui subissent ces souffrances. Dans le cadre de la prévention des risques professionnels, les représentants du syndicat dans les unités, dans les CHSS des délégations et jusqu'au niveau national doivent demander l'inscription des risques psychosociaux dans les documents uniques d'unités et proposer des actions pour prévenir et éliminer la souffrance au travail.

La charte contre le harcèlement moral, éditée par le CNRS est insuffisante du point de vue du suivi du harcèlement et ne prend pas en compte la souffrance au travail. Le SNTRS exploitera tous les leviers pour défendre les personnels.

Contraindre les administrations partenaires et hébergeurs au bon fonctionnement des CHSS et au respect de la réglementation en matière d'H&S.

Obtenir le déblocage des budgets nécessaires. Revendiquer une évaluation transparente et périodique des risques devant déboucher sur un plan annuel de prévention (déjà obligatoire) à la charge de l'employeur et/ou du propriétaire du bâtiment.

Refuser une gestion des risques du fait d'un manque de moyens.

Mettre en œuvre un plan de formation aux problèmes de sécurité pour tous les personnels quel que soit leur statut, y compris les doctorants, avec remise à niveau permanente et une formation spécifique pour les personnels amenés à travailler en conditions extrêmes.

Exiger l'établissement d'un diagnostic amiante dans tous les locaux abritant des personnels ou non et obtenir le désamiantage de tous les bâtiments universitaires et de recherche. La réalité du désamiantage pénalise les personnels aussi bien du point de vue de leur santé que de leurs activités professionnelles. Il doit être tenu compte de ce handicap dans leur déroulement de carrière. La période et la durée de contact doivent être mentionnées dans le dossier médical de chaque agent concerné.

Obtenir la mise en conformité électrique et incendie de tous les locaux accueillant les personnels et en particulier celle des locaux universitaires les plus anciens.

Veiller à ce que les personnes handicapées puissent accéder, dans les meilleures garanties, aux infrastructures et aux équipements. Faire engager tous les travaux nécessaires à l'adaptation des postes de travail.

Obtenir la mise en place d'une commission régionale de suivi des handicapés (conditions de travail, accès aux locaux, adaptation et évolution des postes de travail,

équipement, ...) avec des représentants syndicaux.

Obtenir l'actualisation des règles de protection en matière de radio-isotopes ainsi que tous les risques majeurs (chimiques, biologiques...) rencontrés. Veiller à assurer les conditions de leur mise en œuvre.

L'ensemble des personnels de recherche doit être considéré comme personnel à risques, ce qui entraîne un suivi médical important. Un médecin de prévention à temps plein pour 1000 agents (titulaires ou non-titulaires) permettrait d'assurer la surveillance médicale du personnel, la visite des lieux de travail et leur propre formation. Le statut des médecins de prévention doit leur garantir l'indépendance vis-à-vis de la hiérarchie administrative.

L'ingénieur et/ou l'inspecteur d'hygiène et de sécurité doit avoir son indépendance garantie vis-à-vis de la hiérarchie administrative et des directions d'unité. Les budgets nécessaires à leur activité doivent être attribués.

Obtenir que les Correspondants Hygiène et Sécurité des EPST aient une qualification et des compétences reconnues. Assurer leur indépendance dans leurs interventions. Que les missions des Agents correspondant Hygiène Sécurité « ACHO » soient pris en compte pour leur carrière

Obtenir les décharges de service et moyens nécessaires à l'activité des représentants du personnel en matière d'hygiène et de sécurité leur permettant d'intervenir pour constater les situations de travail à risque et le droit d'enquête (droit existant pour les CHS-CT de droit privé).

Obtenir dans toutes les unités et services, la tenue (obligatoire) du Registre de Sécurité, où doivent être notés tous les incidents et accidents.

Exiger que le document unique d'évaluation des risques (DUE) soit rédigé dans toutes les unités des EPST. Veiller à ce qu'il soit mis à jour annuellement. Exiger qu'il serve de base à la rédaction de plans de prévention.

Obtenir l'abrogation du décret du 24/04/1995 instituant, dans les universités, des CHS dépendants des Conseils d'Administration, ayant une représentativité du personnel liée à des élections locales, et la promotion d'un décret d'application du décret Fonction Publique du 9/05/1995.

Obtenir l'application sans entraves et pressions diverses des dispositions permettant au personnel le retrait immédiat du poste de travail devant un danger imminent (articles 5-5 et 5-7 du décret du 9 mai 1995).

Obtenir la reconnaissance et la prise en charge des maladies professionnelles et des accidents du travail pour tous les personnels, titulaires ou non.

Le suivi post-professionnel des personnels exposés à des risques reconnus dans les tableaux de maladie professionnelle du régime général de la sécurité sociale doit être mis en place dans la fonction publique. Obtenir une politique de reclassement et d'adaptabilité des postes de travail pour les personnels handicapés ou dont l'aptitude est modifiée.

Intervenir pour faire cesser des pratiques de harcèlement moral ou sexuel et faire sanctionner les agents qui les font

subir à leurs collègues ou à leurs subordonnés.

B.5. La protection sociale

Lutter contre toutes les mesures visant à remettre en cause le système de protection sociale basé sur la solidarité fondement essentiel de la sécurité sociale. Nous refusons les mesures qui visent à faire payer plus aux salariés et moins aux employeurs, à fiscaliser son financement et qui alourdissent la contribution des mutuelles.

Obtenir l'abrogation de toutes les mesures existantes :

- CSG et RDS,
- forfait hospitalier,
- déremboursement de certains médicaments,
- forfait de 18 € sur tous les actes chirurgicaux égaux ou supérieur à 90 €

Obtenir l'abrogation de l'ensemble des franchises et des dépassements d'honoraires :

- médicales (les 1€ par acte médical),
- sur les médicaments (0,5 € par boîte),
- sur les actes paramédicaux (0,5 € par acte),
- sur les transports sanitaires (2 € par transport).

Obtenir l'abandon de la politique dite de maîtrise comptable des dépenses de santé en particulier l'abrogation des ordonnances Juppé de 1996 et de la réforme Douste-Blazy de 2004 et la loi « Fillon » de 2007 sur le financement de la sécurité sociale.

Ces lois successives aboutissent de fait à une dégradation de l'accès aux soins (suppression du justificatif de visite à domicile qui brime les personnes âgées, meilleur accès aux médicaments, amélioration des prestations dentaires, optiques et auditives)

B.5.1 La Protection sociale complémentaire :

Le Décret N°2007-1373 du 19 septembre 2007 ouvre la possibilité de la participation de l'état et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels. Ce décret permet la mise en concurrence des systèmes complémentaires de santé majoritairement mutualistes avec le secteur privé et menace leur devenir.

Nous devons défendre les mutuelles seules garantes d'une solidarité intergénérationnelle.

Nous devons défendre les mutuelles contre l'incursion des assurances privées dont la concurrence présente une régression pour les travailleurs, mais notre revendication stratégique en matière de sécurité sociale est la disparition de toute protection sociale complémentaire au profit d'une protection sociale obligatoire assurant le remboursement intégral des soins médicaux et la compensation intégrale du salaire en cas de maladie, accident etc.

Nous revendiquons pour cette protection sociale complémentaire un financement par cotisation versée uniquement par les employeurs et une gestion démocratique où les représentants des organisations syndicales de salariés disposent au moins de la majorité absolue.

Dans le cadre du décret, face à la concurrence marchande, nous devons :

- exiger que les organisations syndicales représentatives soient consultées dans toutes les phases de la mise en œuvre
- décider du périmètre concerné par un contrat (mutualisation des risques)
- un panier de garantie de haut niveau et incitatif pour les nouveaux agents
- une participation de haut niveau de l'employeur (au moins 50% de la cotisation).

B.6. La Retraite

B.6.1. Les conditions du droit à la retraite

Défendre et améliorer le code des pensions des fonctionnaires, revenir à un droit à une retraite à 60 ans sans décote et avec une retraite à taux plein de 75 % du dernier salaire perçu pendant les 6 derniers mois pour 37,5 annuités. Nous réclamons la retraite à taux plein pour les salariés du secteur privé après 37,5 annuités de cotisations.

Revenir à l'indexation des retraites sur les salaires pour le Régime général et sur l'indice de départ à la retraite pour les fonctionnaires.

Combattre la mise en place de systèmes d'épargne retraite par capitalisation, en particulier celui de la RAFP dans la Fonction publique.

Combattre toute tentative gouvernementale de mettre en cause les régimes de retraite par répartition et les régimes spécifiques (Fonction publique, IRCANTEC pour les non-titulaires ...) par l'allongement du nombre d'annuités, l'introduction du régime par capitalisation (fonds de pension ou systèmes similaires), par l'augmentation des cotisations.

Combattre la réforme en cours qui entérine une baisse des retraites allant jusqu'à 30% en alignant l'IRCANTEC sur les régimes complémentaires du privé (ARRCO et AGIRC).

Améliorer le régime de retraite de la Fonction publique et le régime complémentaire IRCANTEC pour les non-titulaires (revalorisation, réversion, validation, régime dépendance ...).

Obtenir la suppression des décotes sur la durée des cotisations.

Obtenir la prise en compte des périodes d'études après 16 ans sans obligation de rachat, de toutes les périodes d'apprentissage et d'études (formation en alternance, stage...) ainsi que les périodes de chômage et de précarité pour le calcul du droit à pension.

Obtenir l'intégration totale des primes dans le calcul des droits à pension sous forme de points d'indice. Obtenir la réouverture du dossier concernant les conditions de validation des années de non titulaires et le rachat des années d'études

Tenir compte de l'évolution de la carrière et de la revalorisation de la monnaie au cours des années impliquées dans ce rachat.

Etablir un calcul juste, tenant compte du montant de la cotisation pour pension civile qui aurait dû être prélevée si l'agent avait été fonctionnaire, après déduction de celle versée au titre de la Sécurité Sociale et de l'IRCANTEC.

Obtenir le remboursement des sommes indûment perçues par l'Etat dans le rachat tel qu'il a été calculé et qui pourrait se faire par un remboursement progressif en fonction de l'âge avancé de l'agent, par exemple sous forme de crédit d'impôt : tranche d'âge 60-65 ans 20% par an, 65-70 ans 40% par an, 70-75 ans 60% par an etc.

Obtenir pour les agents à temps partiels la prise en compte à taux plein de la durée de service pour le calcul du droit à pension

Revoir le calcul des points à racheter pour bénéficier de la retraite de fonctionnaire en l'établissant sur la base de l'indice acquis à la date de titularisation et pas à la date de demande de rachat.

Le rôle social que joue la maternité doit trouver une reconnaissance dans les droits à la retraite des femmes. Le droit à une bonification de 2 ans par enfant du régime général doit être appliqué aux femmes fonctionnaires quelle que soit la date des naissances y compris avant l'entrée dans la vie active ou après cessation d'activité, provisoire ou définitive.

Obtenir 2 années supplémentaires pour les parents ayant à charge ou ayant eu à charge pendant 16 années de leur vie active un enfant ou une personne handicapée.

Obtenir que la réversion soit portée à 75% de la pension pour les titulaires comme pour les non-titulaires.

Obtenir que les bourses de Docteur Ingénieur (BDI) soient validables au titre des services auxiliaires pour la retraite au même titre que les bourses MEN (ministère Education Nationale).

Obtenir des bonifications pour les missions accomplies dans des conditions extrêmes, quel que soit l'Etat exerçant la souveraineté et quel que soit l'éloignement du domicile pour l'agent concerné.

Obtenir des bonifications pour les astreintes et le travail de nuit, ou pour toute autre activité ayant une pénibilité particulière.

Obtenir des bonifications de 3 années dans le calcul des droits à la retraite pour les agents ayant à charge un enfant handicapé âgé de plus de 16 ans et dont le taux de handicap est de 80 %

Obtenir des bonifications de 3 années pour les personnes handicapées de naissance ou dans la petite enfance et qui ont passé des années d'apprentissage en centre pour surmonter leur handicap et ont pris de ce fait un retard irréversible dans le déroulement de leur carrière

Obtenir le droit à la cessation anticipée d'activité sans condition d'âge pour ceux qui totalisent 37,5 ans de cotisation soit au régime des pensions civiles et militaires soit au régime de base de la Sécurité Sociale et 15 ans de services militaires et civils effectifs, avec un revenu de remplacement égal à 75% du traitement pour tous (titulaires et non titulaires).

Supprimer l'obligation d'avoir effectué 25 années de service pour pouvoir bénéficier de la Cessation

Progressive d'Activité.

Obtenir le versement d'une indemnité de départ à la retraite, au moins égale à 6 mois de traitement, pour compenser la chute brutale du pouvoir d'achat au moment du départ.

B.6.2. Conditions de vie des retraités

Obtenir le rattrapage immédiat de la perte du pouvoir d'achat : l'augmentation des pensions de 200 euros pour tous, dans un premier temps, la fixation du minimum de retraite au niveau du SMIC, le maintien des services publics, le développement de leur proximité et de leur accessibilité.

Obtenir l'amélioration de la retraite IRCANTEC : respect des principes de la répartition, revalorisation du point aux mêmes dates que celles des fonctionnaires, augmentation du nombre de points permettant d'établir le montant de la retraite par revalorisation théorique avec effet sur le

nombre de points acquis par rétablissement du droit à la bonification de points IRCANTEC sans restriction visant les mères de famille y compris pour les retraitées.

Obtenir que les pensions de retraite bénéficient de la péréquation pour toutes les mesures touchant la grille de rémunération des fonctionnaires en activité.

Obtenir l'amélioration de l'Allocation pour Perte d'Autonomie (APA) et sa gestion par la Sécurité Sociale et un accroissement des ressources de celle-ci par une refonte des cotisations patronales.

Obtenir la réintégration du 5ème risque (dépendance) dans la caisse maladie de la sécurité sociale.

Obtenir une couverture des frais médicaux à 100% pour tous les retraités qui ont des ressources inférieures au SMIC »

C. Reconnaître les qualifications et améliorer les salaires

Les revendications salariales sont au cœur d'enjeux considérables et se situent dans l'affrontement entre le salariat et les détenteurs de capitaux.

Selon le FMI, entre 1983 et 2006, la part des salaires dans le PIB a baissé de 9,3% pour la France.

Ce n'est pas seulement le résultat d'une érosion du pouvoir d'achat des salariés par d'insuffisantes revalorisations mais aussi la confiscation par le patronat de la plus grande partie des gains de productivité et de l'insuffisante rémunération des qualifications.

L'action pour obtenir le maintien du pouvoir d'achat est un enjeu essentiel, mais il serait insuffisant si on ne se préoccupait pas de la revalorisation du SMIC et de la juste rémunération des qualifications.

Ainsi salaire, qualification et leur classification constituent un triptyque au cœur de revendications fondamentales.

C.1. Qualification et classification

C.1.1 La qualification

C'est l'ensemble des savoirs et des savoir-faire qu'un individu a acquis durant sa formation initiale ou continue et par ses expériences tant sociales que professionnelles. Si le diplôme atteste le niveau de formation atteint à l'issue de la formation initiale, la qualification ne s'y réduit pas, elle est un ensemble plus large. La qualification progresse tout au long de sa vie car elle se nourrit des expériences professionnelles, des formations, de la mise en œuvre de nouveaux outils ou concepts. C'est cela qui fonde la légitimité des évolutions de carrière. La qualification est avant tout une propriété du travailleur. L'emploi qu'il occupe peut ne pas utiliser toutes ses capacités à un moment donné. Une partie de la qualification peut rester sous une forme de potentialité, mais c'est elle qui permet les adaptations aux évolutions professionnelles, les réponses appropriées aux événements non prévus.

La qualification permet au salarié de se situer par rapport à ses collègues. Non pas au vu du jugement et des critères de l'employeur, mais de ce qu'il est et ce que sont ses

collègues. Elle structure des droits, elle limite la sujétion du salarié à l'égard de son employeur et assure une liberté professionnelle.

C.1.2 La classification

Elle est résultat d'une négociation, d'un rapport de force social. Elle consiste à hiérarchiser les emplois en référence le plus souvent aux niveaux des diplômes et aboutit à une grille de classification. Elle définit des critères dont la combinaison fonde les types d'emplois relevant de chaque niveau. Ces critères (savoirs et savoir-faire, compétences, fonction, capacités) constituent des enjeux majeurs de négociation car ils permettent de déterminer le niveau de qualification " individuel ".

Amélioration des situations personnelles par la lutte collective pour le reclassement de tous les sous-classés titulaires ou non titulaires à leur niveau de qualification, donc la mise en place d'un plan de reclassement.

A cet égard, le comité d'orientation et de suivi : l'observatoire des métiers dans lequel se trouvent représentées les organisations syndicales doit être réactivé. Le fait que ce comité soit mis en sommeil est révélateur d'une volonté de la direction de confisquer dans son seul intérêt cet enjeu majeur qu'est la classification.

Le nouveau répertoire de classification des métiers du ministère de la recherche et de l'enseignement supérieur (REFERENS) a fait significativement évoluer les définitions des emplois types. Ces changements génèrent une confusion sur la classification des emplois.

Nous devons conserver un répertoire des métiers qui rende compte d'une classification selon les métiers et leurs niveaux de qualification.

C.2. Reconnaître et améliorer les qualifications

L'évaluation des qualifications constitue un enjeu important. Les directions tentent d'instaurer des systèmes de contrôle des personnes et leur assujettissement à leur politique de management. Elles se heurtent à une culture

de l'évaluation traditionnelle, par les pairs, des chercheurs dans le Comité National et pour les ITA à des évaluations « reclassement du passé » (POS, suivi de carrière) et nos revendications d'évaluation des ITA sur une base professionnelle par des pairs.

Récemment, la Direction du CNRS a mis en œuvre une nouvelle politique de management au moyen d'outils comme le contrat d'objectifs, les indicateurs quantitatifs d'activité et de productivité, et l'intégration des dossiers annuels d'activité dans des systèmes informatiques (SIRHUS au CNRS).

Nous revendiquons une évaluation des qualifications des ITA sur une base professionnelle au sein de leur BAP par leurs pairs.

C.2.1. Une évaluation professionnelle par les pairs

Nous demandons la mise en place d'un système d'évaluation pour les ITA, permettant de situer le niveau de qualification de chaque individu dans le contexte dans lequel ils exercent leurs activités, sur des critères communs à tous les métiers pour chaque niveau, et basé sur une évaluation par les pairs (experts du métier ou de la branche d'activité) indépendamment de l'évaluation hiérarchique annuelle actuelle qui n'apprécie que la "manière de servir". Cette évaluation devrait avoir lieu tous les 4 ans conformément au statut des EPST.

La mise en place de commissions de métiers (ou de familles de métiers) par BAP ayant pour rôle à la fois l'évaluation des individus par la reconnaissance de l'aptitude (la qualification potentielle) ou du sous-classement (la qualification exercée), l'expertise sur les besoins qualitatifs et quantitatifs des métiers et la prospective sur leur évolution. Le travail de ces commissions servant de base au travail des CAP ou des jurys de concours. L'évaluation doit prendre en compte la capacité à exercer des compétences diverses.

Améliorer le système d'évaluation des chercheurs par le comité national et les commissions scientifiques par une meilleure prise en compte de l'ensemble de leurs activités. Le changement de grade et surtout le changement de corps CR/DR doit correspondre à un changement de qualification, notamment la prise de responsabilité d'encadrement de jeunes chercheurs et de direction... La participation à la valorisation, l'enseignement, l'administration... doit être évaluée d'une manière non discriminatoire.

Les mesures d'attractivité des carrières de la recherche proposées par la ministre, Mme Pecresse, visent à remettre en cause le statut de chercheur à temps plein. Le SNTRS revendique :

- Le maintien du statut de fonctionnaire d'état chercheur à temps plein
- De véritables mesures collectives d'amélioration de carrières

Obtenir, pour tous les agents sous-classés, la reconnaissance concrète des qualifications par une évaluation professionnelle par les pairs et un plan de transformations d'emplois nécessaires à cette reconnaissance.

C.2.2. Assurer l'évolution des qualifications

C.2.2.1. Par une formation permanente sous le contrôle des personnels

Agir pour la mise en place d'une politique de formation ambitieuse permettant de répondre aux aspirations des agents comme aux besoins des services. La Formation Permanente ne doit pas se réduire à un simple outil de gestion au service exclusif de la politique – même scientifique – des organismes. Elle doit permettre le maintien et la progression de la qualification individuelle et permettre l'épanouissement personnel par l'accès à la culture et pas exclusivement à la culture professionnelle.

Porter le budget consacré à la Formation Permanente à 5% de la masse salariale. Tenir compte des personnels non-fonctionnaires (CDD, contractuels ANR, Post-doc) qui doivent pouvoir bénéficier des actions de formation.

Veiller à ce que le droit à la formation soit garanti à tous. En particulier, l'autorisation de suivre une formation ne doit pas être conditionnée par la place de l'agent dans l'organigramme de l'unité, ni par des problèmes de charge de travail.

Obtenir une durée minimum annuelle de formation garantie à chaque agent, et augmenter le DIF de 20 à 40h annuelle et introduire un droit de recours en cas de refus.

Sur l'ensemble de la carrière, au moins 10% du temps de travail devrait pouvoir être consacré à la formation.

Améliorer les procédures d'élaboration des différents plans de formation (niveau organisme, niveau régional, niveau unité) pour introduire plus de contrôle démocratique et faire prendre en compte l'ensemble des besoins. Clarifier les rôles des différents acteurs et mieux définir les différents lieux d'impulsion.

Améliorer le suivi de la mise en œuvre des plans de formation et notamment des plans d'unité (PFU) et évaluer les actions de formation réalisées. Assurer la transparence des budgets, de leur répartition et de leur utilisation.

Obtenir le maintien intégral du salaire pour les Congés Individuels de Formation (CIF), ainsi que l'extension de l'indemnisation à la totalité de la durée statutaire (3 ans). Obtenir le versement de la PPRS aux agents en CIF.

C.2.2.2. Les réseaux de métier

La faiblesse de la prise en compte des technologies dans les avancées scientifiques participe à une sous-estimation du rôle des ITA et de la valorisation des ressources technologiques des EPST. C'est un paradoxe quand on parle à tout propos de l'interdisciplinarité.

L'organisation, la diffusion, la réflexion sur l'émergence de ces ressources doivent être organisées notamment au CNRS. Les réseaux de métiers participent de cette organisation, ils répondent à des besoins réels de ces personnels. Ils sont facteurs d'accélération des échanges de savoir-faire, de formation, d'évolution professionnelle et personnelle, d'augmentation de la qualité du travail. Nous devons cependant les encourager à éviter le repli corporatif qui pourrait les amener à développer des revendications qui casseraient les cohérences interprofessionnelles des

agents CNRS.

La gestion des ressources et des compétences technologiques conduit à réfléchir aux conditions nécessaires à leur émergence. Elle pose la question de l'organisation du travail et de ses rapports avec l'activité scientifique. Deux écueils sont à éviter : la sous-traitance et la mutualisation à tout crin qui peuvent aboutir à la perte totale de compétence ou à de fausses économies. En permanence, nous devons dégager ce qui correspond à des logiques d'évolution des techniques et de leur organisation que nous devons encourager ou à des logiques d'« économie capitaliste » que nous devons refuser.

C.3. Refonte de la grille de classification

Obtenir une nouvelle grille des rémunérations basées sur 7 niveaux de qualification. Les six premiers niveaux correspondent aux grands niveaux de formation, le dernier comprendrait deux classes chez les directeurs de recherche et correspondrait à des niveaux de qualification et de responsabilité acquis après une expérience professionnelle plus ou moins longue.

Les propositions sont élaborées sur la base du SMIC auquel s'ajoute la revendication de la prime à 20% pour tous (soit la PPRS pour les ITA et la prime de recherche pour les chercheurs). Le salaire de début de grille pour un AJT serait alors de 1837 € brut.

Les indices de références de calcul des primes de participation de la recherche doivent être l'indice moyen du corps.

Le SNTRS revendique le recrutement de personnels sans diplôme. Ils doivent avoir la possibilité d'être formé et d'intégrer le niveau 2 après une formation.

Nous revendiquons la classification suivante :

CAP, BEP : 1,2 SMIC ; BAC : 1,4 SMIC ; BTS, DUT : 1,6 SMIC ; licence (L), maîtrise : 1,8 SMIC ; master (M), DEA, DESS, Ingénieurs : 2 SMIC ; doctorat : 2,3 SMIC.

Depuis 2005, suite au protocole « Jacob », la catégorie C a été restructurée. La dénomination du corps des AGT a disparue. La catégorie C se compose de 2 corps d'accès (Adjoint Technique et Adjoint Technique Principal) avec 2 grades chacun. Ce protocole a donné l'illusion d'une
Nos propositions se traduisent dans le tableau suivant :

revalorisation qui s'apparente à un leurre. Les revalorisations promises en 2005 se sont traduites par des primes de fin de grade pour les catégories B et A (jusqu'à l'indice 800), largement insuffisantes.

Nous revendiquons :

- l'allongement des grilles de rémunération en raison de l'augmentation de la durée de cotisations,
- des bonifications indiciaires de fin de grade pour prévenir la perte du pouvoir d'achat inhérent au blocage en fin de grille,

Le respect de la structuration des grilles par l'indexation de la grille sur le SMIC.

La reconnaissance des qualifications chez les ITA implique des changements de corps beaucoup plus nombreux, notamment T vers AI et AI vers IE.

Les références statutaires définissant les possibilités de promotions sont indexées sur le flux des recrutements. Depuis la LOLF, les établissements (EPST) sont autonomes dans la gestion de leur masse salariale. Ils sont libres de choisir de privilégier les recrutements ou les promotions ou les primes. Ce cadrage statutaire est devenu superflu, il limite notre capacité de négociation avec la direction mais pire encore, si la Direction décide de limiter les recrutements externes. Nous devons revendiquer des références statutaires indexées sur les effectifs au lieu du flux et complétées par un seuil.

Le statut de doctorant salarié correspond à une première période d'acquisition d'une expérience professionnelle comme pour tout salarié débutant. La qualification minimale M2 (DEA) des doctorants doit être reconnue au travers d'un salaire correspondant à ce niveau. Ce traitement doit être égal pour tous sans contrainte de service.

La reprise d'ancienneté obtenue dans des qualifications équivalentes dans le public ou le privé devrait être totale.

L'amplitude indiciaire de chaque niveau ou corps devrait être de 2 avec une durée maximale de 35 ans pour le premier niveau et 30 pour le dernier. La moitié du gain indiciaire dans un niveau est acquis dans le premier tiers de la carrière. Les échelons dans la deuxième partie de la carrière doivent être de même durée.



| Classification des différents niveaux de qualifications | | | |
|--|---------------|----------------------------|-------------------------------------|
| Corps | Niveau | Niveau de Formation | Rémunération rapport au SMIC |
| AJT | 1 | sans diplôme | 1,0 |
| AJT P | 2 | CAP, BEP | 1,2 |
| Technicien | 3 | BAC | 1,4 |
| IE | 4 | BTS - DUT L3 (Licence) | 1,6 |
| | | | 1,8 |
| IR | 5 | Master Ingénieurs | 2 |
| D-I | 6 | Ingénieurs Docteurs (D) | 2,3 |
| CR - MCF | | Docteurs (D) | 2,3 |
| | | | |
| IRHC - DR - PU DRCE | 7 | corps de promotion | |

Concernant le niveau 7, il s'agit d'avoir une grille DR2 qui s'étende sur celle des DR1 actuelle, et une grille DR1 qui s'étende sur celle des DRCE actuelle.

C.4. Les salaires, les primes

Le salaire doit :

- assurer à chacun(e) de quoi répondre aux besoins de notre époque ; maîtriser sa vie, assurer son indépendance, sa couverture sociale, sa retraite, réaliser ses projets, bâtir son avenir professionnel et familial,
- reconnaître la qualification de chacun,
- permettre à chacun(e) de bénéficier des progrès scientifiques et techniques, contribuer à son épanouissement par l'élévation de son niveau de vie.

Revaloriser l'ensemble des salaires répond à une triple nécessité :

- réparer la dégradation du pouvoir d'achat des salaires qui s'est accumulée au fil des années
- traduire dans les salaires les qualifications réelles et leur élévation
- répondre aux besoins d'aujourd'hui et créer une dynamique de relance de la consommation des activités pour créer des emplois.

Les politiques salariales qui se développent dans le public s'inspirent de celles du privé. Elles visent à individualiser les rémunérations et à casser les cohérences collectives.

Le gouvernement a voté deux lois relatives au pouvoir d'achat :

- La Loi sur le Travail Emploi Pouvoir d'Achat (TEPA).
- La Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA).

La première permet le rachat de jours de congés sur les

comptes épargne temps (CET). La seconde, octroie une prime aux agents bloqués au dernier échelon de leur grade au moins pendant quatre ans.

Opposés à toute individualisation des mesures garantissant le pouvoir d'achat, nous demandons le maintien des garanties collectives et l'amélioration des carrières.

La PPRS, comme beaucoup de primes dans la FP, a été instaurée pour pallier l'insuffisance des rémunérations. Elle doit être harmonisée à 20% pour tous avant d'être intégrée dans une revalorisation du point indiciaire.

La politique salariale associée à un « management » agressif devient aussi un outil de chantage sur le salarié pour forcer sa docilité.

Elles prennent des formes diverses : rémunération à la fonction soit par des points indiciaires (NBI), soit par des primes (encadrement doctoral, de direction de labo, informatique, ...). Enfin, rémunération au mérite (contrat d'objectifs INSERM, modulation des primes, ...). Ces politiques doivent être rigoureusement combattues.

Nous demandons la transparence sur l'attribution de ces primes.

Nous refusons la différenciation du salaire selon les métiers.

Nous demandons l'intégration des primes comme la PPRS au salaire.

C.5. Indemnités de transport

Les frais de transport augmentent fortement en raison de la hausse des matières premières et plus particulièrement du pétrole. L'employeur est responsable des déplacements de son personnel souvent en lien avec les difficultés de

logement.

Les subventions pour les abonnements aux transports en communs doivent être réévalués et étendus à tous les sites où se trouvent des unités de recherche ou de service des EPST. En plus d'alléger le coût des transports pour les

personnels, les EPST doivent encourager l'usage des transports en communs.

Quand ils n'existent pas, en particulier en province, nous devons revendiquer une prise en charge des frais de transport individuel.

D. Libertés individuelles et collectives

D.1. Améliorer les droits des personnes

Pouvoir assumer pleinement ses fonctions et responsabilités professionnelles impliquent de disposer des éléments permettant de situer son activité dans les réalités scientifiques, économiques, sociales et techniques actuelles. Celles-ci sont de plus en plus complexes et interdépendantes. De ce fait, les libertés et droits d'information et d'expression sont des éléments inséparables de la fonction même des ITA et des chercheurs.

En toutes circonstances, les personnels doivent être en mesure d'intervenir, de s'exprimer sur tout ce qui concerne leur vie au travail, leur activité professionnelle et l'organisation du travail quel que soit leur statut, ils doivent pouvoir être représentés et être électeurs et éligibles dans les instances représentatives.

En particulier, doivent être reconnus :

- le droit d'être assisté à tout moment sur sa demande par un(e) militant(e) d'une organisation syndicale représentative, à propos de toute sanction, mutation, menace sur ses conditions de travail et d'emploi. Ce recours doit être suspensif de la mesure envisagée ;
- le droit pour les salarié(e)s de refuser toute tâche qu'ils considèrent comme attentatoire aux libertés ou à la dignité ou toute activité discriminatoire. Le droit pour les représentants des personnels de stopper toute activité ou disposition contraire à la dignité,
- le droit de refus pour l'encadrement ainsi que le moyen de le faire valoir : droit de refuser la mise en œuvre de directives portant atteinte à la dignité, la santé physique et mentale d'autrui ou violant l'éthique professionnelle.

D.2. Améliorer les droits syndicaux et le droit de grève

La grève est un droit fondamental des salariés qui les libère des obligations de leur contrat de travail. En conséquence dans l'exercice de ce droit, les employeurs doivent être interdits de tout contrôle et de sanction disciplinaire.

Agir pour l'élargissement de ce droit nécessite de :

- obtenir l'abrogation de "l'amendement Lamassoure" (30ème indivisible) et le rétablissement de l'adéquation entre la durée de l'arrêt de travail pour cause de grève et la retenue sur le traitement, l'abrogation de l'arrêt Omont qui interdit de fait tout jour de grève accolé aux jours de congé, l'abrogation des dispositifs instituant l'obligation d'être assisté d'un avocat pour les actions en justice de défense d'un salarié.
- lutter pour l'élargissement des droits syndicaux et notamment :

- doter les locaux syndicaux des moyens modernes de communication (ordinateur, logiciel de bureautique, imprimante, télécopieur, messagerie électronique, accès Internet) ;

- la liberté d'accès à tous les moyens de communication.

- augmenter le nombre de décharges de service pour faciliter l'activité syndicale et correspondre à l'augmentation des charges pesant sur les représentants syndicaux ;

- la présence, sur le site internet des EPST, des coordonnées et des courriels des syndicats représentatifs

- assurer le remplacement effectif des agents autorisés à utiliser des décharges de service.

- veiller à ce que les permanents et militants syndicaux ne subissent pas de discrimination dans leur évolution de carrière.

- obtenir un suivi longitudinal des carrières des militants syndicaux et sociaux et des autres personnels rendant possibles les comparaisons.

D.3. Lutter contre les discriminations

Doivent être sanctionnées toutes les discriminations fondées :

sur la nationalité, l'origine, la religion, les opinions politiques, philosophiques ou syndicales qu'elles soient réelles ou supposées

sur le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle ou relevant de l'état de santé, le handicap, la maternité.

Cela suppose de :

- agir contre toute discrimination au niveau des recrutements et des carrières des chercheurs et des ITA, qu'elles concernent les femmes, les personnels à temps partiel, les travailleurs handicapés, les syndicalistes ou les personnels issus de l'immigration.

- faire reconnaître la pertinence de la question des sexes dans l'ensemble des questions sociales afin de contribuer à la prise de conscience des différentes formes d'inégalités entre les hommes et les femmes. Dénoncer l'idéologie sexiste.

- obtenir les moyens (dont les instruments statistiques appropriés) de contrôle de l'égalité professionnelle effective entre les femmes et les hommes et en particulier la création de commissions à l'égalité professionnelle dans chaque organisme.

- agir pour que l'organisation du travail ne force pas les agents à sacrifier leur vie professionnelle pour pouvoir assumer leurs responsabilités familiales. Bannir les choix organisationnels qui créent des obstacles pour l'accès des femmes aux prises de décision. Remettre en cause le critère « non-dit » de la disponibilité horaire journalière maximale comme critère principal d'appréciation et

d'évaluation des agents administratifs (réunions tardives, le mercredi) Tout ce qui favorise la concurrence entre les individus est pénalisant pour les femmes

- concourir à la mise en place d'un équilibre homme-femme re-présentatif au sein du conseil d'administration, de la présidence et la direction des EPST dans les nominations aux postes de responsabilités.

- agir pour la création, en plus grand nombre, de services collectifs (crèches, garderies, encadrement d'activités de loisir pour les enfants...), et la redéfinition des temps sociaux (rythmes scolaires, ouverture des services publics,...) afin de permettre à chacun des parents de conjuguer plus facilement vie professionnelle et vie familiale redonnant ainsi une réelle égalité des chances au déroulement des carrières des femmes en particulier.

- obtenir la possibilité d'une période de congé parental à mi-temps, payé plein temps pour le père et la mère après la naissance et/ou adoption de chaque enfant.

- obtenir la possibilité de congé parental à mi-temps, payé plein temps pour les soins à un parent handicapé à 80% ou plus.

- Sanctionner tout harcèlement sexuel et moral avec de nouveaux moyens donnés aux syndicats notamment en matière de preuve.

Le rôle social que joue la maternité doit trouver une reconnaissance dans les droits à la retraite des femmes. Le droit à une bonification de 2 ans par enfant du régime général doit être appliqué aux femmes fonctionnaires quelle que soit la date des naissances y compris avant l'entrée dans la vie active ou après cessation d'activité, provisoire ou définitive. Les décotes en cas de carrière incomplète doivent être supprimées.

D.4. Développer la démocratie

La démocratie dans la recherche passe par une évaluation démocratique des équipes et des scientifiques. Le recrutement des scientifiques comme l'évaluation de leur activité est un élément de politique scientifique, elle doit être faite dans leur établissement avec des instances ayant une majorité d'élus de personnel de cet établissement.

Lutter pour que le rôle des élus soit respecté et revalorisé, pour qu'ils soient reconnus comme des représentants du personnel. Ils doivent avoir les moyens d'exercer leurs mandats et ainsi avoir accès, dans des délais convenables, à tous les éléments du dossier sur lequel un avis ou une décision doit être pris. Toutes les instances doivent fonctionner dans la transparence. Un suivi des décisions ou avis doit avoir lieu.

Lutter pour que les directions ne se contentent pas de recueillir l'avis des instances consultatives mais qu'elles en tiennent réellement compte. Tous les projets qui recueillent l'avis contraire de l'ensemble de la parité syndicale devraient être retirés.

D.4.1. Conseil d'Administration

Au CNRS et à l'INRIA, rééquilibrer la composition afin de faire plus de place aux représentants élus du personnel : 6 au lieu de 4.

A l'INSERM, améliorer la représentation du monde du travail.

D.4.2. Le Conseil Scientifique du CNRS

Lutter pour que le Conseil Scientifique joue pleinement son rôle et que les représentants du personnel soient élus sur un scrutin de liste.

Améliorer la représentation élue des chercheurs et des ITA en portant leur nombre à 4 dans les collèges A, B et C.

D.4.3. Le Comité national du CNRS et les Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS) de l'INSERM

Lutter pour qu'ils retrouvent un rôle plus important dans l'élaboration de la politique des organismes et qu'ils puissent exercer l'ensemble de leurs prérogatives.

Obtenir que certaines prérogatives prévues dans l'article 23 du statut cadre : examen des budgets d'unité et de la politique d'emploi (recrutement, qualifications nécessaires, formation ...) soient réellement exercées.

Améliorer la composition et le fonctionnement dans le sens d'une participation équilibrée des différentes catégories de personnel et d'un réel fonctionnement démocratique.

Rétablir la possibilité pour les élus C et B d'assister à tous les actes des sections du Comité National

Au CNRS, rétablir une commission ISD ayant pour rôle d'évaluer la politique d'Information Scientifique et Technique (IST) de l'organisme, l'activité des Unités de services de ce secteur, et l'INIST en particulier, avec une représentation directe des personnels.

Rétablir les prérogatives de la Commission 41 pour l'évaluation de l'activité des services administratifs et introduire une représentation directe des personnels de ces services.

Améliorer le mode de remplacement d'un élu en cours de mandat par désignation du suivant sur la liste de l'élu défaillant.

Améliorer la composition et le fonctionnement des conseils de départements, notamment en renforçant le nombre d'élus chercheurs de rang B, et en diminuant le nombre des nommés. Tous les collèges doivent être élus sur des scrutins de liste.

Les ITA les chercheurs et les doctorants des EPST affectés dans des équipes situées sur des campus universitaires doivent être inscrits d'office aux listes électorales pour les élections aux conseils d'université et autres instances universitaires.

D.4.4. Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Obtenir le renforcement du rôle des CAP qui doivent être l'instance universelle de recours pour les ITA et les chercheurs.

Pour les ITA :

Obtenir la transparence sur la grille de critère d'évaluation et sur les classements qui en résultent. Combattre l'attitude bloquée de la direction notamment lors des réunions concernant l'avancement où ce n'est pas toujours la qualité des dossiers qui est prise en compte mais les choix opérés en secret dans les régions ou les départements

scientifiques, voire la notoriété ou l'influence du responsable de l'agent.

Obtenir que les avancements de corps soient fondés essentiellement sur des critères de qualification. Dans l'attente de la refonte de la grille de classification et dans la mesure où on revendique la suppression des grades à l'intérieur des corps, les critères d'ancienneté pour l'avancement de grade est déterminant.

Obtenir la suppression du pré-classement régional pour l'avancement.

Obtenir la mise en place au CNRS, de Commissions Régionales des Personnels (CRP), élues sur listes syndicales, composées sans condition de corps ou de grades et à compétences limitées pour ne pas interférer avec les prérogatives des CAP nationales et garantir la gestion nationale des carrières pour tous les corps. En matière d'avancement le rôle de la CRP serait limité à la préparation du travail de la CAP. En matière de recours individuel la CRP pourrait résoudre des problèmes dès le niveau régional (mutation, formation, temps partiel ...), la CAP restant une instance de recours ultime pour les agents.

Rendre obligatoire l'examen des propositions de classement du laboratoire par les conseils de laboratoire ou de service concernés, voire le cas échéant, par toute commission paritaire constituée à cet effet.

Proposer des critères de classement excluant de fait tout rapport basé sur des appréciations subjectives. L'évaluation par des pairs contribuerait à une meilleure lisibilité du dossier.

E. L'action sociale

Séparer de manière étanche les aspirations des personnels ayant trait à leur vie professionnelle à leur vie hors de l'entreprise est impossible. Au contraire, tout cela forme un ensemble qui peut recouvrir le terme générique de "qualité de vie". De multiples liens existent entre le pouvoir d'achat, la durée du travail, les conditions de travail et le logement, sa localisation, sa qualité, son coût, le temps et les conditions de transport, le temps de vivre, la santé, l'accès aux loisirs et à la culture, l'éducation.

Les attaques portées à la protection sociale par les gouvernements et les directions d'organismes visent à réduire et contrôler les activités sociales des personnels. Plus que jamais, l'action sociale doit être une action revendicative, une action syndicale. L'action sociale que nous revendiquons se différencie des "œuvres sociales" ministérielles réduites à un petit supplément accordé aux plus démunis. L'action sociale doit recouvrir tout ce qui concourt à l'épanouissement de l'individu et de sa famille, dans et hors de son lieu de travail.

L'action sociale doit recouvrir tout ce qui concourt à l'épanouissement de l'individu et de sa famille, dans et hors de son lieu de travail. Elle ne se limite pas à des prestations monétaires individuelles mais vise à créer du lien social à travers d'activités communes

Lutter pour replacer l'action sociale sur des fondements de

Pour les chercheurs, elles devraient avoir un rôle dans le contrôle des propositions d'avancement faites par les commissions scientifiques.

D.4.5. Les Conseils d'unités et de service

Agir pour qu'ils soient mis en place partout, qu'ils fonctionnent réellement et qu'ils puissent intervenir sur l'ensemble de leurs prérogatives.

La démocratie est une garantie contre les dérives en tout genre tant sur des questions d'avancement, de prime, que de gestion des emplois, d'évaluation des personnels ou de gestion des conflits. Par conséquent, nous devons militer à tous les niveaux de décision pour forcer la transparence des arbitrages.

Au niveau des régions, les Délégations deviennent un échelon majeur dans la gestion des carrières et le suivi du personnel.

Nous revendiquons la création de commissions consultatives régionales préparatoires aux CAP avec la présence de représentants syndicaux pour remplacer les commissions régionales actuelles jugées obscures. Le rôle des représentants des personnels sera d'influencer les méthodes de travail, d'insuffler la transparence à la faveur de critères d'évaluation professionnel plus que d'appréciation hiérarchique.

Les instances régionales : elles ne sont pas réunies régulièrement ni dans toutes les délégations : Nous devons faire respecter les obligations d'animation des CHS, CRFP, et CORAS en Délégation.

justice sociale et combattre toute tentative de remise en cause de l'obligation de l'employeur en matière de financement, ainsi que la validité des associations CAES pour percevoir et gérer collectivement ce "salaire différé". En particulier lutter contre l'instauration de la TVA sur les activités à caractère social.

E.1. Action sociale interministérielle

Dans le relevé de conclusion sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique 2006/2008, le gouvernement a voulu lier les trois volets : salarial, statutaire et social. Les prestations sociales deviendraient un élément de la rémunération et seraient soumises à contributions sociales. En outre, cet accord qui devait concerner l'ensemble de la fonction publique a été réduit uniquement aux agents directement rémunérés par l'état. De facto, il exclut les agents des EPST du bénéfice des prestations interministérielles puisqu'ils sont payés par l'organisme.

Nous exigeons le respect de l'article 9 du statut de la fonction publique qui détermine le cadre des bénéficiaires des prestations sociales.

Nous refusons que les prestations sociales soient soumises à l'impôt.

E.2. L'action sociale " institutionnelle "

Le budget de l'action sociale du CNRS et de l'INSERM est

obéré par l'augmentation constante des charges obligatoires (restauration, médecine du travail, frais d'infrastructure) au détriment du budget imputé aux prestations sociales versées aux agents.

Nous revendiquons les moyens financiers nécessaires pour conduire une politique d'action sociale qui réponde à la demande croissante des agents CNRS et de l'INSERM.

E 2.1. Réserve de berceaux en crèche :

Revendiquer le droit d'accès aux crèches et demander que les employeurs s'impliquent plus dans leur construction ou dans la réserve de lits dans celles existantes en vue d'augmenter les capacités d'accueil des jeunes enfants, de même pour les centres de loisirs éducatifs.

Donner le choix aux parents du lieu de crèche en tenant compte de la proximité du lieu de travail, lieu de garde et lieu d'habitation.

Augmenter les aides à la garde des enfants d'âge scolaire.

E 2.2. Les aides aux enfants handicapés :

L'état employeur doit assurer la construction d'établissements spécialisés.

Réaffirmer le droit d'accès de ces établissements pour les enfants et adultes handicapés.

Obtenir la reconnaissance des temps partiels pour le calcul de la retraite avec effets rétroactifs.

E 2.3. Le supplément familial de traitement :

Affirmer le principe d'égalité, le montant de cette aide doit être le même pour tous.

Supprimer la partie proportionnelle basée sur le traitement et de fixer ces suppléments à 122 euros pour chaque enfant. Ces valeurs doivent être indexées sur l'indice du coût de la vie (INSEE).

Prendre en compte le grand nombre de parents isolés et comme cela se fait dans le privé, chaque parent doit être bénéficiaire de ce supplément.

E 2.4. Le CESU (Chèque Emploi Service Universel) :

Obtenir l'engagement de l'état dans la construction de crèches et de maisons de retraite.

Permettre l'accès des CESU aux plus défavorisés.

Obtenir un statut et une formation des personnels payés par des CESU.

E 2.5. Les Chèques vacances

Augmenter les taux de bonification de 5% par tranche versés par l'employeur. Augmenter les plafonds de ressources en vue d'élargir cette mesure au plus grand nombre.

Créer une nouvelle tranche pour les handicapés à 40%

Obtenir un relèvement des plafonds d'attribution des chèques vacances

Élargir la prestation aux non titulaires et la possibilité de les utiliser pour les voyages et séjours à l'étranger.

E 2.6. Réserve de logements :

Obtenir l'augmentation substantielle du budget consacré au logement à 1% de la masse salariale.

Obtenir le renouvellement et l'élargissement du parc

immobilier pour l'accès au logement locatif et des prêts accessibles aux personnels, dans les secteurs géographiques où les besoins sont exprimés –notamment dans les grandes agglomérations- et en conformité avec l'évolution des implantations d'unités.

Développer la politique de réserve de logement F1 et F2 convenant aux nouveaux entrants tout en maintenant la possibilité d'accès à des logements de plus grande taille pour les familles avec enfants.

Adapter la part du budget des organismes consacrés à ces besoins, dans le cadre d'un plan pluriannuel, afin de répondre effectivement à la demande, notamment dans les régions où la population concernée a considérablement évolué (recrutement de jeunes).

Obtenir pour les agents bénéficiant d'un logement CNRS la possibilité de maintien dans les lieux pour les logements de petite taille après la mise à la retraite.

Obtenir la suppression des zones pour l'indemnité de résidence.

E 2.7. Prêt Amélioration à l'habitat :

Obtenir la revalorisation du montant des prêts à l'amélioration de l'habitat (prêt principal et prêt complémentaire) qui n'ont pas été revalorisés depuis plus de 20 ans et de fait ne répondent plus aux besoins.

E 2.8. Aides à l'Installation des Personnels :

Obtenir une aide de 4 600 € non remboursable à l'ensemble des agents CNRS et de l'INSERM sur tout le territoire.

Ouvrir l'accès à la prime spéciale d'installation à l'ensemble des agents CNRS et de l'INSERM sur tout le territoire.

E 2.9. Aide à la mobilité

Prêt bonifié en accession à la propriété :

Obtenir que la bonification soit calculée en fonction du Quotient Familial de l'agent.

E 2.10. Aide à l'accession à la propriété en primo accession prêt bonifié :

Obtenir la réouverture de cette mesure.

Obtenir une augmentation substantielle du budget alloué aux prêts bonifiés d'accession à la propriété (prêts BAP) afin de satisfaire l'ensemble des agents qui en font la demande, quelle que soit la période de l'année.

Obtenir que la bonification soit calculée en fonction du Quotient Familial de l'agent de l'agent.

E 2.11. Aides exceptionnelles :

Obtenir que ces aides exceptionnelles soient attribuées partout selon les mêmes critères et que le plafond soit relevé à 2500 €.

Obtenir que ces aides soient accessibles à tous les personnels quel que soit leur statut (Titulaires et non titulaires).

E.3. Améliorer et développer les CAES

Obtenir, auprès des ministères concernés, la création d'une structure de gestion "type comité d'entreprise" au sein des EPST en ce qui concerne l'action sociale,

culturelle et sportive. Dans le cas où les personnels du CNRS de l'INSERM de l'INRIA ou de l'IRD sont hébergés de façon permanente (Universités, Instituts, ...), agir avec les autres personnels pour une action sociale solidaire au service de tous les agents quels que soient leurs statuts

Obtenir une augmentation des moyens alloués aux CAES afin de répondre de manière satisfaisante aux besoins exprimés par les personnels. Obtenir que la subvention pour activité diverse soit, dans un premier temps égale à 1% de la masse salariale.

Combattre tous projets visant à introduire des prestations relevant du marché concurrentiel et l'entrée de sociétés privées.

Lutter pour le maintien d'une gestion exclusive par des représentants élus des personnels. Veiller en particulier à ce que les activités de solidarité ne deviennent pas des simples rouages des directions du personnel pour accompagner la politique des organismes (mobilité par exemple) ou qu'elles ne se substituent pas à la part d'action sociale relevant de la responsabilité des services sociaux des organismes (assistante sociale, politique logement par ex.). Le contrôle exercé par les directions d'organisme sur l'utilisation des moyens mis à disposition du CAES ne doit s'exercer que a posteriori.

Redonner aux CLAS leur rôle dans l'élaboration et la discussion des besoins d'action sociale et solidaire devant être assurés par les CAES. Rétablir la communication entre les personnels dans leurs CLAS et les administrateurs nationaux. Cela passe par une véritable animation politique et non une gestion administrative.

Obtenir l'égalité réelle d'accès de tous les personnels, qu'ils soient titulaires, vacataires, CDD, contractuels ANR, boursiers, actifs ou retraités, à l'ensemble des prestations sociales, sportives ou culturelles. Tous les personnels, quel que soit leur statut, doivent être pris en compte dans le montant global de la subvention. Un tarif dégressif doit continuer à favoriser les personnels au quotient familial faible afin qu'ils puissent bénéficier de toutes les activités CAES pour eux et pour leurs enfants. Les personnels de droit privé des filiales du CNRS (INIST-Diffusion, CNRS édition, CNRS-Formation, etc.) qui ne sont pas assez nombreux pour pouvoir bénéficier d'un comité d'entreprise, doivent pouvoir accéder aux activités proposées par le CAES pour ce qui concerne l'action culturelle, sportive ou de loisirs. Au préalable des conventions de financement doivent être établies avec les directions des filiales.

Tous les emplois de l'action sociale doivent être pris en charge par les EPST. Chaque fois que l'emploi nécessaire correspond à une fonction permanente, un poste budgétaire statutaire doit être attribué au CAES. Améliorer les conditions de travail des personnels du CAES ou mis à disposition, dans les différentes activités sociales. Intervenir pour le respect d'un déroulement de carrières avec une grille similaire à celle des EPST.

Le droit aux vacances de qualité pour tous doit permettre à tous les agents des EPST et à leurs familles, en priorité à celles qui vivent des situations familiales et financières difficiles, de partir en vacances dans les meilleures

conditions.

E.3.1. Au CAES du CNRS

En mai 2005, une nouvelle convention CNRS/CAES a été signée. Elle prévoyait une augmentation pluriannuelle du budget du CAES de 350 000 € par an afin d'atteindre 1% de la masse salariale.

En 2008, le CNRS n'a plus respecté son engagement, nous devons agir pour le faire respecter.

E.3.1.1. Participation financière du CAES aux activités nationales, régionales et locales :

Permettre des tarifs dégressifs au moindre coût, voire la prise en charge, complète par les administrations des tarifs pour les personnels payés au SMIC et en dessous.

Agir pour le droit aux vacances de qualité pour tous en améliorant fortement la participation financière du CAES aux tarifs dégressifs des familles et de l'enfance. Par exemple :

les agents CNRS et leur famille dont les revenus mensuels sont égaux ou inférieurs à 2,5 fois le SMIC bénéficieront d'une subvention maximale d'activité à un taux de 80%.

une courbe unique dégressive de 80% à 20%

Obtenir pour les élus du CAES ou des CLAS des formations en gestion, ou en rapport avec leurs activités sociales. Ces formations doivent être prises en charge par les EPST.

E.3.1.2. Enfance

Appliquer le tarif dégressif de l'enfance pour les enfants en séjours familles.

Favoriser la politique enfance en pondérant le quotient familial selon les tranches d'âges des enfants.

Favoriser l'accès et augmenter le nombre de places dans les centres de loisirs

Augmenter le nombre de centres de loisirs éducatifs sur les lieux de travail.

E.3.1.3. Les vacances

Augmenter de 14 à 21 du nombre de jours subventionnés dans les centres extérieurs.

Diversifier des destinations en développant une politique d'échanges mutuels de nos patrimoines avec des partenaires associatifs ou des comités d'entreprises

Pour une politique de gestion du patrimoine qui permette de préserver et améliorer le patrimoine en respectant les normes de sécurité, d'hygiène, d'accueil, de confort, ...

E.3.1.4. Les régions, les CLAS, les SeRAS

Les régions doivent être dotées de moyens humains et financiers qui leur permettent de développer une action sociale de proximité dans les structures régionales et locales.

Les activités doivent être subventionnées selon les courbes de tarifs dégressifs en vigueur au national et non forfaitairement

E.3.1.5. Réformer le fonctionnement du CAES

Mettre en place d'une direction professionnelle.

Au bureau national :

Réduire le nombre d'élus au Bureau National du CAES,
Revenir à une représentativité proportionnelle des groupes.

E.3.1.6 Locaux sociaux

Obtenir l'évaluation régulière des besoins en locaux sociaux afin de répondre à l'évolution de la demande, au niveau local, régional ou national. Mise en place d'un plan pluriannuel pour répondre aux évolutions

E.3.1.7 : Au CAES Inserm

- Renégociation de la convention Inserm/CAES d'obtenir une augmentation pluriannuelle de la dotation pour atteindre 1% des « dépenses salariales ».

- Obtenir la prise en compte de tous les salariés (Par exemple les CDD ANR) dans le calcul de la dotation.

A : Diversifier les propositions de séjours pour les familles et les enfants en développant une politique de collaboration avec des partenaires associatifs ou des comités d'entreprise.

B : Diversifier les propositions de séjours pour les familles en augmentant nos investissements en multipropriétés.

E 4. Les aides aux retraités

E.4.1. L'aide ménagère à domicile pour les retraités

Le SNTRS luttera pour obtenir de nouveau l'attribution de l'AMD. Cette aide doit être indépendante du montant de la retraite.

E 5. Restauration

Renégocier au niveau national la gestion par le CAES CNRS de la restauration sociale. La restauration des personnels à proximité du lieu de travail est un droit. Elle doit être ouverte à tous, actifs et retraités, au tarif indiciaire de départ moins 25% et dégagée de toute conception de rentabilité financière. Elle doit permettre la prise d'un repas complet, équilibré nutritionnellement et de bonne qualité.

Agir pour que la restauration soit considérée comme une activité à caractère social et non une prestation de service.

Refuser toute convention avec une autre administration qui ne s'appuierait pas sur des orientations définies entre la majorité des organisations syndicales nationales et la direction des organismes, après consultation des personnels concernés

Agir pour que la gestion des restaurants soit confiée aux seuls représentants élus des personnels

Le recours à la concession de gestion à des opérateurs privés doit être combattu.

En attente d'un retour à la gestion de la restauration par les personnels, participer aux comités de gestion paritaire en renforçant la transparence, le contrôle des personnels. En intervenant sur la qualité, la diversité, la quantité et les coûts des repas, sur les emplois, les salaires, les conditions de travail des personnels de la restauration.

Obtenir annuellement du CNRS les documents et le bilan sur la gestion privée de la restauration.

Agir pour le maintien d'un tarif national de restauration, variable selon l'indice de rémunération et établi par les élus du personnel et les syndicats. Veiller à ce que la participation financière des usagers soit au plus égal au montant des denrées entrant dans la composition du repas. Lutter contre des augmentations de tarifs supérieures à la hausse des prix des denrées alimentaires. Refuser la TVA.

Obtenir la suppression du tarif étudiant et le droit d'accès pour tous les doctorants et personnels contractuels travaillant dans les unités propres et associées dans les mêmes conditions que les personnels statutaires. Pour les stagiaires, les repas pourraient être au tarif le plus bas au titre de dédommagement de frais de stage.

F. Participer aux combats de notre temps

Lutter contre toutes les discriminations de quelque nature qu'elles soient. En particulier combattre le racisme, le sexisme, la xénophobie et le négationnisme sur les lieux de travail et en dehors, dans les esprits et dans les faits. Exiger l'application des lois les réprimant.

Dénoncer tout recours à la loi qui tenterait d'orienter à priori les résultats d'une recherche.

Tout particulièrement l'article 4 de la loi du 23 février : « les programmes scolaires accordent à l'histoire de la présence française outre-mer, notamment en Afrique du Nord, et accordent à l'histoire et aux sacrifices des combattants de l'armée française issus de ces territoires la place éminente à laquelle ils ont droit (...) », comme étant une tentative de contenir dans un cadre idéologique arbitraire les résultats des recherches historiques sur la période coloniale. Nous demandons donc l'abrogation de la loi du 23 février 2005.

Exiger le strict respect de la loi de 1905 sur la séparation de l'Eglise et l'Etat.

Contribuer à ce que les problèmes économiques, sociaux, environnementaux qui se posent au monde contemporain

trouvent des solutions progressistes.

Lutter pour un ordre international plus juste.

Exprimer notre solidarité envers les travailleurs en lutte pour leurs droits et à l'égard des peuples qui combattent pour leur liberté. Lutter contre les discriminations envers les travailleurs immigrés et leur famille sur les plans économique et social dans le respect de leur dignité et de la justice entre les peuples.

Contribuer à la solidarité internationale dans notre champ d'intervention en militant pour des coopérations scientifiques et des actions de formation, en particulier vis-à-vis des pays du Sud. Offrir aux personnels qui le souhaitent la possibilité d'effectuer une année de leur carrière dans un pays du Sud au titre de la coopération scientifique et technique.

Agir pour la paix et le désarmement. S'inscrire dans les actions menées en faveur du désarmement, de l'arrêt des essais nucléaires, de la destruction des armes nucléaires, chimiques et biologiques et pour la reconversion des industries d'armement vers des activités à caractère civil.

La création du fichier EDVIGE pose la question de la liberté des citoyens à pratiquer ou participer, tant dans leur vie privée que dans leur vie professionnelle, à une activité publique, qu'il s'agisse de la simple adhésion à une organisation syndicale, ou même d'une demande d'aide à ces organisations.

Nous devons nous opposer à ce fichier.
Nous devons nous opposer à l'utilisation de toute base de données qui viserait à classer les citoyens selon leur appartenance politique, syndicale, religieuse, ou à leur orientation sexuelle.



Rapport des commissions

Commission des mandats

80 délégués ont participé au congrès (47 délégués des sections, 31 membres de la CE, 2 membres de la CFC).

En 2005, il y avait 97 délégués.

33 venaient de la région parisienne (25 actifs et 8 retraités) ⇒ 42 en 2005

47 venaient des autres régions (38 actifs et 4 retraités) ⇒ 46 en 2005

Il y avait 26 femmes (32,5%) ⇒ 31 en 2005 (32%)

Et 54 hommes (67,5%) ⇒ 66 en 2005 (68%)

Dans le syndicat, la répartition est de 46,6% de femmes et de 53,4% d'hommes.

La moyenne d'âge était de 53,1 ans (51 pour les actifs et 64,9 pour les retraités). La moyenne d'âge dans le syndicat est de 53,5 ans (49,7 ans pour les actifs et de 68,3 ans pour les retraités).

La répartition catégorielle

Il y avait 62 ITA (77,5%) ⇒ 77 en 2005 (80,4%) ⇒ 67,5 dans le syndicat

6 chercheurs (7,5%) ⇒ 10 en 2005 (10,3%) ⇒ 10,8 dans le syndicat

12 retraités (15%) ⇒ 9 en 2005 (9,3%) ⇒ 18,9 dans le syndicat

3 Directeurs de Recherche ⇒ 5 en 2005

3 Chargés de Recherche ⇒ 5 en 2005

16 Ingénieurs de Recherche ⇒ 19 en 2005

21 Ingénieurs d'Etudes ⇒ 23 en 2005

9 Assistants Ingénieurs ⇒ 10 en 2005

12 Techniciens ⇒ 21 en 2005

3 Adjoints Techniques ⇒ 4 en 2005

1 TPN

La répartition par catégorie fonction publique : 52 en A (77,6%), 12 en B (17,9%) et 3 en C (4,5%). Dans le syndicat la répartition est de : 61% en A, 28,2% en B, 6,9% en C.

La répartition par organisme

CNRS 53 (77,9%) ⇒ 73 (82,9%) en 2005 ⇒ 83,3% dans le syndicat

INSERM 11 (16,2%) ⇒ 11 (12,5%) en 2005 ⇒ 11,4% dans le syndicat

IRD 2 (2,9%) ⇒ 1 (1,1%) en 2005 ⇒ 21,7% dans le syndicat

INRIA 1 (1,5%) ⇒ 2 (2,2%) en 2005 ⇒ 13,4% dans le syndicat

INED 0

INRETS 1 (1,5%) ⇒ 1 (1,1%) en 2005 ⇒ 8,3% dans le syndicat

Formation syndicale

36 délégués ont suivi un stage de formation syndicale : 22 des stages de formation d'accueil ; 11 stages de niveau moyen ; 3 stages de niveau supérieur.

Remarques sur ces chiffres

Ils confirment les remarques faites à propos du vote sur le rapport d'activité : ils révèlent une implication insuffisante des sections dans la préparation du congrès. C'était déjà le cas en 2005 puisque seuls 279 camarades avaient voté. Cette fois-ci, 227 camarades et 29 sections seulement sur 68 ont participé à ce vote.

Cela se confirme avec la présence des délégués au congrès : de 97 délégués en 2005 nous passons à 80 cette année.

Autre remarque : une sous représentation persistante des femmes.

Il faut noter aussi l'absence de deux régions CNRS : Bellevue, Nord.

La baisse de participation est plus sensible en Région parisienne qui passe de 42 à 33 délégués.

Cela confirme la nécessité, déjà affirmée à plusieurs reprises, d'un effort particulier et urgent pour aider à la redynamisation de la plupart des sections de la région parisienne, mais aussi en province.

L'âge moyen monte encore puisqu'il est de 53,1 ans au lieu de 51 en 2005.

Concernant la représentation catégorielle, il faut noter la baisse de 10 à 6 des délégués chercheurs et, surtout, celle des délégués techniciens qui passe de 21 à 12.

La représentation par organismes (actifs) : il faut noter la forte baisse du nombre de délégués CNRS, qui passent de 73 à 53.

En matière de formation syndicale : 36 délégués ont suivi au moins une formation syndicale d'accueil. Mais cela ne doit pas masquer que, pour un grand nombre, ces stages sont un bien lointain souvenir.

Une satisfaction : celle de retrouver un grand nombre de délégués rencontrés dans les stages de formation du syndicat.

En résumé :

Il est impératif d'améliorer la vie des sections et pas seulement dans la région parisienne, de veiller à confier des responsabilités aux nouveaux adhérents et aux moins nouveaux et de multiplier les stages de formation des adhérents.



Soirée pour Annick KIEFFER et Annie GUTNIC

Annick Kieffer quitte ses fonctions de secrétaire générale et Annie Gutnic part à la retraite



