

Édité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT)
7, rue Guy Môquet Bt i BP8 94801 VILLEJUIF - Téléphone 01 49 58 35 85 – Fax : 01 49 58 35 33
Mél : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : <http://www.sntrs.fr>
ISSN 0180-5398-CP 0909S05392-Directeur de la publication : Daniel STEINMETZ
– Imprimé par ELECTROGELOZ BERCY, 122-130 rue Marcel Hartmann 94200 IVRY SUR SEINE – Périodicité : mensuelle

EDITO

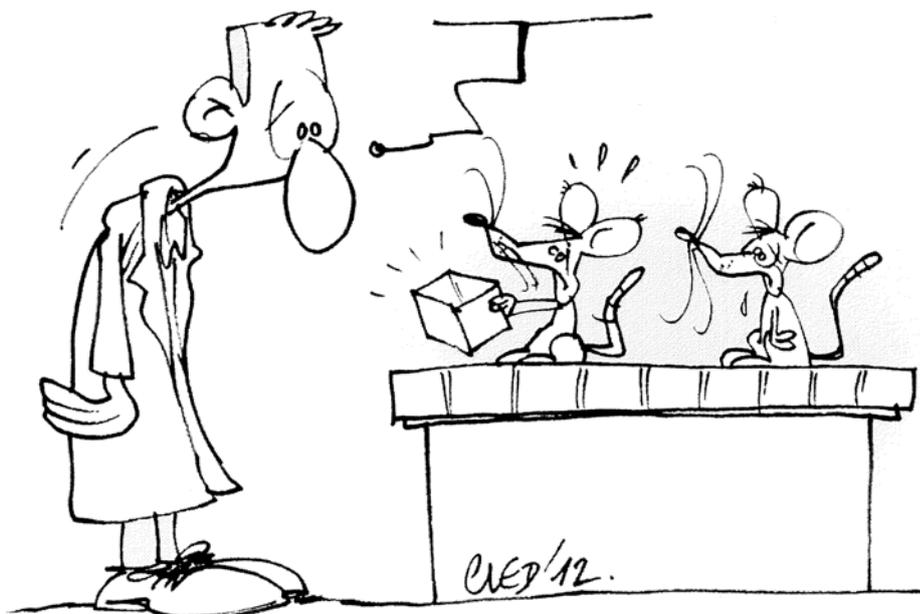
Spécial précarité

L'emploi précaire a explosé depuis 2008 dans l'enseignement supérieur et la recherche. Dans les EPST, la cause principale est une organisation de la recherche gouvernée par les appels à projet et la stagnation concomitante du financement régulier des laboratoires. La dégradation des conditions d'enseigne-

exigeante, qui a peu d'expérience du droit du travail et est prête à accepter des conditions par ailleurs inadmissibles pour financer ses études. Elle est la conséquence d'une volonté politique de réduction des coûts salariaux qui se traduit par la suppression de postes de fonctionnaires et les freins institués pour l'ac-

RECHERCHE PRÉCAIRE...

LE CDD A ENCORE BOUFFÉ
LE REPAS DES SOURIS BLANCHES...



ment, de recherche et de l'encadrement des étudiants explique cet accroissement dans les universités. Cette politique est rendue possible par l'expansion de l'accès au supérieur qui permet de disposer d'une main-d'œuvre abondante, disponible et peu

cès aux emplois plus stables de CDI (faible nombre de postes, conditions draconiennes d'ancienneté pour transformer les CDD en CDI).

Il est de bon ton de dénoncer l'attachement des Français au statut de leur emploi. Cette campagne idéologique vise à faire accepter la destruction de nos droits.

La précarisation de nos collègues nous concerne tous. D'abord parce que pour beaucoup, elle signifie de grandes difficultés personnelles et beaucoup de désarroi : invisibilité du travail, impossibilité de se situer dans un métier et de construire ce « projet professionnel » qu'on leur somme de construire, droits élémentaires bafoués. Ensuite, parce que les droits chèrement acquis par nos aînés sont ignorés, qu'il s'agisse du salaire payé parfois avec plusieurs mois de retard, des conditions d'obtention des indemnités de chômage, ou du détournement de leur usage pour rémunérer du travail non déclaré. Tout est permis dans ce mode des sans droits. Nous sommes tous visés par ces attaques contre nos droits.

C'est pourquoi les syndicats de l'enseignement supérieur et de la recherche et des associations comme SLR et SLU ont lancé une enquête et ont donné la parole aux personnes qui se définissent elles-mêmes comme précaires. Le nombre de réponses, plus de 4400, atteste des attentes de ces collègues. Il a permis de prendre la mesure de la destruction des droits et des dégâts humains générés par la précarisation. Il a permis de cerner les différentes figures de la précarité, des personnes, les moins nombreuses, qui perçoivent un salaire élevé et pour lesquelles le CDD n'est qu'un tremplin, aux personnes installées depuis parfois 15 ans dans l'incertitude du lendemain. Face à notre estimation de plus de 45000 précaires dans l'enseignement supérieur et la recherche, le ministère se contente de répondre qu'ils sont seulement 37000.

Le SNTRS-CGT, qui a joué un rôle majeur dans cette initiative ne peut en rester aux constats établis par l'enquête. En effet, cette enquête serait inutile si nous n'aidons pas les collègues précaires à s'organiser collectivement, si possible dans le syndi-

cat. C'est à nous de leur redonner espoir et cet espoir ne réside que dans l'engagement collectif du syndicat. Nous devons dans un premier temps veiller à ce que les droits des précaires soient respectés, à leur redonner une visibilité dans l'espace de travail, à obtenir que leurs salaires soient corrects, leur qualification reconnue, leur droit au chômage respecté. Nous devons élaborer avec eux leurs revendications. Ce travail quotidien permettra de rendre crédible les deux seules solutions à cette situation : la création d'emplois de titulaires et l'obtention d'un plan de résorption de la précarité.

A l'heure où le gouvernement veut nous imposer une « réforme » de nos retraites, le développement de la précarité nous fait prendre la mesure de ce qui est réellement visé : une amputation de nos droits. Comment prendre au sérieux l'allongement de la durée de cotisations quand les jeunes mettent de plus en plus de temps à s'insérer dans l'emploi à la fin de leurs études ? Quand ils doivent enchaîner des contrats courts, des horaires très faibles ? Quand ils sont contraints d'accepter des modes de rémunérations à la marge de la légalité ? Quand le gouvernement entend reculer l'âge de départ à la retraite tout en organisant la dégradation des conditions d'entrée dans l'emploi ? Quand, à plus de 40 ans, une personne n'a connue que des CDD ? Quand, après 55 ans, une personne mise au chômage ne peut trouver un nouvel emploi ?

Nous sommes tous concernés. Ce n'est qu'en luttant collectivement, ensemble, dans l'unité la plus large et sur des revendications claires que nous ferons reculer le gouvernement. La responsabilité du syndicat et des syndiqués est majeure si nous voulons d'abord le faire reculer, puis gagner des emplois, des emplois de qualité tels que le statut de la fonction publique les garantit, une amélioration des nos droits, et une retraite décente.

Annick Kieffer

Sommaire du BRS N° 444

Edito	1 - 2
Spécial précarité	
Enquête sur la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche publique	3 - 4
Contribution au débat	
Les droits des précaires : le paiement des indemnités de chômage	
Que demandons-nous ?	5 - 7
Tribune libre	
Les retraités la société et le syndicalisme	12 - 13
Retraités	
La continuité syndicale	15
Contre les assauts du gouvernement et du patronat, la CGT appelle à un printemps social offensif	16

Enquête sur la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche publique

rapport diffusé depuis le 8 février 2010 à l'adresse suivante : <http://www.precarite-esr.org/>

Le 20 octobre 2009, une grande enquête sur l'emploi précaire dans l'enseignement supérieur et la recherche publique (ESRP) en France a été mise en ligne. Construite par des membres de plusieurs laboratoires, elle visait à mieux connaître les personnels précaires des universités et des établissements de recherche. Au total, 4 409 personnes ont répondu au questionnaire. L'ensemble des répondant.e.s est constitué à la fois de chercheur.e.s (doctorant.e.s et docteur.e.s), de personnels techniques (ingénieur.e.s, bibliothécaires, etc.), d'enseignant.e.s vacataires ou contractuel.le.s, ainsi que de personnels administratifs (secrétaires, comptables, etc.). Le rapport présentant cette enquête (« Questionnaire sur la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche publique »), est disponible depuis le 8 février dernier à l'adresse suivante : <http://www.precarite-esr.org>

Cette enquête, à une telle échelle, et avec l'ambition de toucher

Les auteur.e.s du rapport : Charles-Antoine Arnaud (IR CNRS, laboratoire ADES, UMR 5185), Florence Audier (IR université Paris I, laboratoire CES-Matisse, UMR 8174), Isabelle Clair (CR, CNRS, laboratoire CRESPPA-GTM, UMR 7217), Matthieu Hély (MCF université Paris Ouest Nanterre La Défense, laboratoire IDHE, UMR 8533), Annick Kieffer (IR CNRS, laboratoire CMH, UMR 8097), Christine Roland-Lévy (PR université de Reims Champagne-Ardenne, laboratoire de Psychologie Appliquée, LPA, EA 4298), Wilfried Rault (CR INED). Le projet, issu d'une initiative locale (sur le site CNRS Pouchet, à Paris) a été porté à l'échelle nationale par une intersyndicale de l'ESRP (pour sa composition, se reporter au rapport).

tous les métiers et l'ensemble des établissements de l'ESRP, est la première en son genre. Elle apporte des informations cruciales qui manquaient jusqu'à présent aux différents comptes établis par les institutions de l'ESRP qui, dans leurs bilans sociaux, ne tiennent pas compte de la précarité la plus précaire (c'est-à-dire hors contrat : vacation, travail gratuit, payé en nature ou au moyen de prête-noms), ni des cumuls de fonctions entre doctorant.e.s, docteur.e.s et personnels administratif.ve.s et techniques.

Restituant les trajectoires individuelles, elle permet de saisir la réalité de la précarité pour les *personnes* qu'elle concerne directement : aussi bien dans ses modalités objectives (contrats indignes, rémunérations irrégulières et souvent basses, vulnérabilité à l'égard des supérieur.e.s hiérarchiques, morcellement du travail) que subjectives (sentiment de ne pas être considéré.e

pour le travail effectué, difficultés à se projeter dans l'avenir). Cette enquête repose sur la définition par les personnes elles-mêmes de ce qu'est la précarité. En cela, elle ne constitue pas un recensement – cependant les auteur.e.s du rapport proposent une méthode d'estimation du nombre global de précaires dans l'ESRP qui concernerait entre 45 000 et 50 000 personnes (cf. rapport, p. 12).

Les informations tirées du questionnaire sont très nombreuses. Elles rendent compte d'une diversité de situations considérable. Nous n'en retiendrons ici que les grandes lignes.

Les précaires qui ont répondu à l'enquête ne sont pas « des petits jeunes » (âge médian = 30 ans). Ce sont des femmes plus souvent que des hommes (60%). Les plus précaires sont à trouver en SHS, y compris lorsqu'ils assument des fonctions administratives ou techniques. L'autre lieu privilégié de la précarité, c'est l'université : les rémunérations y sont encore plus basses qu'ailleurs, les délais de paiement encore plus aléatoires, et les situations illégales encore plus fréquentes.

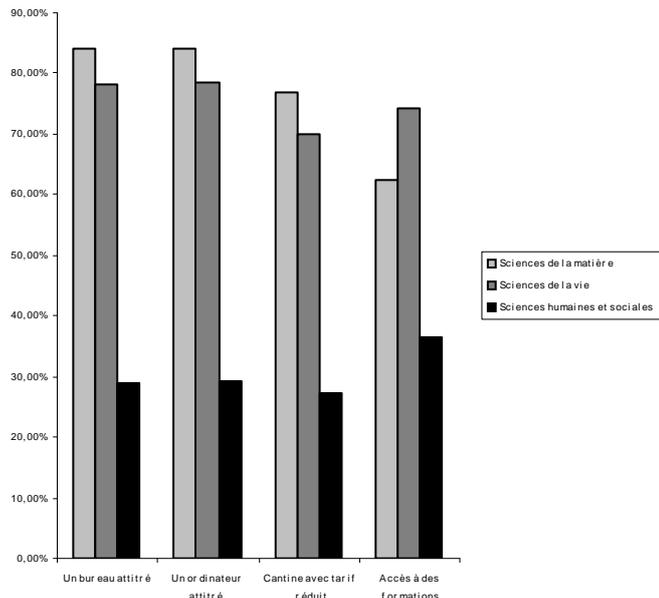
Tableau I. Montant mensuel des revenus des chargés de cours

N=982 Ren- trées	moins de 100 €	101 à 500 €	501 à 1 000 €	1 001 à 1 500 €	1 501 à 2 000 €	2 001 € et plus
Effectif	41	147	117	342	269	66
%	4,2%	15%	11,9%	34,8%	27,4%	6,7%

Source : enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009

Les résultats de l'enquête font voler en éclat de nombreux clichés concernant la précarité dans l'ESRP. L'instabilité des contrats (ou non contrats...) n'est en rien compensée par une rémunération plus avantageuse, celle-ci est même beaucoup plus basse lorsqu'on la compare, à niveaux de diplômes et d'ancienneté équivalents, aux rémunérations des personnels statutaires (e.g. 36% des personnes employées par l'université touchent moins de 1 250 euros/mois). D'une façon générale, la précarité dans l'ESRP (et plus largement dans la fonction publique) est encore moins protégée que dans le secteur privé : les répondant.e.s insistent beaucoup sur l'absence de prime de précarité en fin de contrat, les délais d'indemnisation chômage plus longs qu'ailleurs, l'impossibilité d'être rémunéré.e lorsqu'on donne des cours sans contrat principal par ailleurs et qu'on a plus de 28 ans, etc.

Graphique I. Conditions de travail des doctor.e.s par champ disciplinaires



Source : Enquête Précaires de l'ESRP, 2009. Champ : Docteur.e.s de l'un des trois grands champs disciplinaires

Tableau II. Répartition des salaires des ITA/BIATOS selon le sexe, la catégorie et le champ disciplinaire

	Sexe		Catégorie professionnelle		Champ disciplinaire			
	Femme	Homme	Agents administratifs et techniciens	Ingénieurs	Aucun (services)	sciences de la matière	sciences de la vie	sciences humaines et sociales-gestion-commerce
Non réponse	2	1	3	1	2	2	1	3
Moins de 1000€	11	5	18	5	18	5	5	16
de 1000 à moins de 1250€	22	15	46	5	33	15	11	29
de 1250 à moins de 1500€	20	17	18	20	21	13	22	19
de 1500 à moins de 1750€	26	29	10	36	15	24	38	19
1750€ et plus	19	33	5	33	11	41	23	14
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête exploratoire sur les précaires de l'ESRP 2009.
Champ : population des ITA.

Les interruptions de contrat sont communes de même que l'enchaînement des contrats de courtes durées (sur les cinq dernières années, 57% déclarent avoir enchaîné au moins trois contrats). Au total, ce sont des carrières qui se font jour (e.g. près de 10% des précaires administratifs et/ou techniques travaillent pour l'ESRP depuis plus de dix ans) : la précarité n'apparaît pas comme une situation transitoire (e.g. seul un petit tiers des doctor.e.s sans postes interrogés a obtenu son doctorat depuis 2006) ou une variable d'ajustement pour remédier à des situations extraordinaires ; elle devient une nouvelle norme d'emploi qui peut durer très longtemps. Parce qu'elle est désormais massive, elle a des effets symboliques forts que les répondant.e.s n'ont pas manqué de souligner : ils et elles ne se

sentent pas reconnus dans leurs efforts, toujours considéré.e.s comme des personnels de seconde catégorie, dont l'ancienneté n'a pas d'effet en termes de rémunération, dont le mérite est toujours à prouver, à chaque nouvelle mission.

Isabelle Clair
Chargée de recherche au laboratoire CRESPPA-GTM [UMR 7217 CNRS, Paris 8]
GTM – CNRS 59-61 rue Pouchet
75849 PARIS CEDEX 17
Email : isabelle.clair@yahoo.fr

Contribution au débat

Les droits des précaires : le paiement des indemnités de chômage Que demandons-nous ?

D'abord le respect des droits élémentaires qui garantissent la dignité des contractuels, à l'égal des autres salariés (public et privé confondus), c'est-à-dire :

- La rédaction de contrats en temps et en heure avant le début de l'exécution des travaux qu'on leur demande
- L'assurance d'un paiement sans délai de leurs salaires ou le versement d'acomptes systematiques et substantiels en cas de problème de paie
- La communication sans délai des pièces administratives qui leur sont utiles dans leurs démarches à l'extérieur des établissements (fiches de paies, attestations diverses, imprimés Assedic...)

Et enfin le paiement des indemnités de chômage dans un délai conforme aux usages partout ailleurs en vigueur en France.

Le problème du chômage

Actuellement des universités (1) indemnisent leurs contractuels au chômage avec des délais systématiques de deux mois après le premier mois chômé alors que toutes les entreprises sur le sol national qui ont des conventions de gestion et qui cotisent aux ASSEDIC ont des délais de seulement une dizaine de jours.

Les faux alibis

L'alibi de la Recette générale des finances (RGF) :
Lorsqu'on les questionne sur les délais d'indemnisation, les gestionnaires se défont fréquemment sur les exigences comptables du prestataire qui assure le traitement de la paie dite "à façon" de nombreuses universités : la RGF. Or depuis plusieurs années les universités ont le choix du mode de traitement de la paie de leurs contractuels ; certaines d'entre-elles ont historiquement acquis des logiciels qui leur permettaient de s'affranchir de la RGF pour le traitement des spécificités des contractuels. L'université Paris 6 - Pierre et Marie Curie a, un temps utilisé un tel logiciel avant de s'en remettre à la RGF ; l'université Paris Est Marne-La-Vallée avait acquis un tel progiciel de gestion en décembre 2000 auprès de la société CEGAPE (2)

Si on veut une autre preuve que le choix de la RGF n'est pas une fatalité comme on nous le présente on peut citer le rapport d'évaluation de l'agence nationale d'évaluation de l'enseignement supérieur pour l'UPMC (Université Pierre et Marie Curie - P6) qui énonce sans ambiguïté : "[...] l'UPMC a fait le choix de faire effectuer la paie à façon par le trésor public." (7)

L'alibi de l'absence de "jurisprudence" et du constat d'une pratique courante dans les universités :

Effectivement on n'a pas entendu parler d'une demande en justice qui aurait astreint une université à un paiement immédiat des indemnités chômage voire au versement d'intérêts de retard ; en ce sens il n'existe pas de jurisprudence ; mais la jurisprudence, c'est aussi ce qui est admis par tous comme une norme effective ou souhaitable sur un territoire ; or la jurisprudence en matière de chômage ce sont des délais plus courts pratiqués par les ASSEDIC sur tout le territoire national : ils sont d'une dizaine de jours contre deux mois pour les universités en auto-assurance. Par ailleurs on ne peut évidemment pas prendre le prétexte que toutes les universités procèdent de la même manière pour ignorer le préjudice subi par les contractuels.

Les alternatives qui existent

Négocier des accords avec la RGF :
Certaines universités ont déjà trouvé des moyens pour compenser ces délais notamment en fournissant des acomptes pour le personnel contractuel payé sur des crédits des rectorats avec l'accord de la RGF ; c'est l'exemple de l'académie de Clermont (3) ou encore l'académie de Montpellier (4)

Mais ce n'est pas suffisant : un mois de délai et 85% d'indemnisation pour le premier mois chômé, cela ne correspond pas à la norme partout en vigueur en France et le système doit être généralisé pour tous les contractuels, sans distinction des crédits sur lesquels ils sont payés.

Une solution efficace à généraliser : le recours aux

conventions avec les ASSEDIC

C'est une solution simple pour ramener les délais d'indemnisation à la norme acceptée partout en France : les universités peuvent signer des conventions avec les ASSEDIC ou cotiser comme n'importe quelle entreprise au RAC (régime d'assurance chômage) ; dans les deux cas elles délèguent la gestion du chômage et son paiement aux ASSEDIC qui pour l'heure répondent mieux aux demandes des chômeurs et paient plus rapidement les indemnités (dans les 10 jours suivant le premier mois chômé en général à comparer avec 2 mois de délais) (8)

Par exemple l'université Montpellier 1 s'est remise en 2010 à l'occasion du passage à l'autonomie, à adhérer à des conventions avec les ASSEDIC pour l'indemnisation de ses contractuels. Depuis 2009, Lyon 1 a également souscrit une convention avec les ASSEDIC pour l'ensemble de ses contractuels.

On imagine bien que cette solution est de loin celle qui soulage le mieux les contractuels ; en effet les retards liés à la transmission des informations disparaissent puisque tout se fait au sein d'un même organisme dont les routines automatisées sont éprouvées depuis plusieurs années ; par ailleurs le contractuel bénéficie des mêmes délais d'indemnisation que ceux des autres salariés sur le territoire national.

La réduction de ces délais est de la responsabilité des universités : elles doivent en supporter le coût.

Les universités ne doivent pas de nouveau faire payer leurs choix aux contractuels : elles doivent choisir les solutions qui soulageront le plus rapidement les contractuels et non privilégier des choix à moyen ou long terme de confort de gestion qui diffèreraient encore le règlement de ce problème au détriment des contractuels. Les économies faites sur une amélioration des conditions d'indemnisation des contractuels au chômage ne doivent pas être une variable d'ajustement dans la gestion financière ou comptable : le recours responsable et moral à la contractualisation a un coût que les universités doivent positivement assumer.

Ce que nous pouvons faire :

Nous sommes nombreux et notre demande est juste : Les contractuels sont nombreux dans les universités (6) ; leurs emplois et donc leur situation ne sont pas transitoires : on constate que le recours à la contractualisation est stable au cours des années (6).

Le préjudice subi ne peut-être nié qu'à condition de considérer qu'un contractuel a moins de droits que n'importe

quel autre salarié, ce qui n'est évidemment pas admissible.

Nos demandes ne peuvent donc pas être ignorées.

1. mobiliser

- contacter les contractuels et les titulaires (messages syndicaux, listes de messageries, bouche à oreille)
- leur permettre de s'exprimer sur ce sujet en mettant au point un questionnaire spécifique, recueillir des témoignages
- Créer des comités de contractuels dans les universités et un collectif fédérateur sur le plan national pour engager au mieux les contractuels à se saisir de ce problème
- faire un état des lieux des pratiques d'indemnisation dans les établissements en les interrogeant ou en se faisant communiquer l'information par les contractuels sur place

2. Exprimer nos exigences :

- Après un bref état des lieux, interpellier les présidents des établissements pour discuter de cette situation et les engager fermement à proposer des solutions rapides, demander le report de la gestion du chômage aux ASSEDIC.
- Exhorter les universités à prévoir au moment du recrutement une information systématique des contractuels des conditions réelles de mise en paiement des salaires et des indemnités avant de signer le contrat et à s'engager à renforcer la communication des pièces administratives nécessaires au cours du contrat (du contrat lui-même aux attestations ASSEDIC, en passant par les fiches de paie ou les attestations temporaires qui peuvent en faire office)
- écrire aux députés pour les informer de ce problème et leur demander de se prononcer (Un député, M. Néri, a été alerté fin 2009 et a saisi par une question écrite à l'assemblée la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche (5))
- écrire au ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche.

3. Suivre les réponses et nous tenir informés les uns les autres

- Pour suivre tout cela et maintenir la publicité sur ce problème, tenir un journal sur Internet pour indiquer université par université les moyens d'indemnisation en cours et les délais pratiqués, les intentions exprimées des présidents d'universités et l'avancement des moyens mis en oeuvre pour régler ce problème.

4. Si ces exhortations demeurent vaines :

- Faire signer une pétition, tracter dans les établissements
- interpellier individuellement les membres des conseils d'administration des établissements
- saisir un médiateur (ministre de la fonction publique, médiateur de l'éducation nationale ??...)

Notes et références vérifiées :

(1) Les situations peuvent varier d'une université à l'autre et selon les crédits utilisés pour payer les contractuels ; il semblerait que pour les universités en auto-assurance chômage le délai minimum peut être parfois rapporté à un mois (crédits rectorat) mais à deux mois dans le cas général.

(2) <http://cri.univ-mlv.fr/public/devapp/gestreshum.html>

(3) document faisant état des conditions de l'indemnisation chômage en p. 6 :

<http://www.ac-Clermont.fr/Communication/Publication/Guides/Personnels/Enseignants.pdf>

(4) circulaire détaillant la procédure d'indemnisation par le rectorat de Montpellier en p. 2 :

http://www.ac-montpellier.fr/sections/personnelsen/gestion-carrieres/chomage/circulaire-chomage-6599/downloadFile/file/Circulaire_chomage_2009.pdf

(5) <http://questions.assemblee-nationale.fr/q13/13-60518QE.htm>

(6) Quelques exemples d'après les bilans sociaux : Université Pierre et Marie Curie (2007) : 22 % des effectifs sont des contractuels, Université de Cergy Pontoise : 20 %, Lille 3 (2008) : 25 %, Université Bretagne Sud (2007) : 28 % ...

(7) Rapport d'évaluation de l'Université Pierre et Marie Curie 2009 / Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES)

(8) Les textes de l'UNEDIC précisent que :

« En ce qui concerne les personnels du secteur public, les agents ne bénéficiant pas d'un statut les garantissant contre la perte d'emploi [=non fonctionnaires !] sont indemnisés directement par leurs employeurs selon les mêmes règles que les salariés relevant du régime d'assurance chômage.

Toutefois, certains employeurs du secteur public peuvent :

- passer des conventions de gestion avec le régime d'assurance chômage qui gère alors le dossier des allocataires et se fait ensuite rembourser le montant des prestations selon les termes de la convention ;

- ou adhérer au régime d'assurance chômage.

Selon le statut de l'employeur, cette adhésion est irrévocable ou révocable. »

lien : <http://info.assedic.fr/unijuridis/index.php?idmenu=2575&idarticle=2791&chemin=2498|2575>

On pourra aussi trouver de nombreuses informations très instructives concernant la mise en oeuvre pratique des conventions ASSEDIC au lien suivant :

<http://www.orfea.org/index.php?module=simple&page=mesure&codif=B00215>

Amar Maklouf
Documentaliste Tolbiac

Table ronde des sociologues

Voici une courte retranscription de la table ronde avec les sociologues lors des « Quatre heures contre la précarité dans la recherche et l'enseignement supérieur » qui s'est tenue le lundi 8 février l'auditorium du CNRS.

Pierre Tartakovski, journaliste, rédacteur en chef d'OPTIONS, anime la table ronde avec :

Danielle Lienhart, directrice de recherche émérite CNRS,

Christian Baudelot, professeur émérite à l'ENS,

Bernard Friot, professeur à l'université de Paris Ouest Nanterre la Défense,

Pierre Tartakovski : Alors l'idée, nous avons une quarantaine de minutes pour cela et il y a un challenge, l'idée c'est de mettre l'enquête en perspective.

Christian Baudelot :

Je me réjouis beaucoup du fait que cette enquête existe, qu'elle soit le fait d'une intersyndicale et qu'ils ont pris le taureau par les cornes. C'est à dire l'avantage de cette enquête, c'est qu'elle est objective. Elle rend public le phénomène étudié et elle le mesure.

Alors sur l'enquête, on peut sûrement discuter à l'infini sur sa précision, sur sa représentativité. Je pense que ce n'est absolument pas le problème, les auteurs de l'enquête sont eux-mêmes les plus conscients de ses limites, ils l'ont dit. Ils ont dit que c'était une enquête exploratoire et qu'il faut en rester là et essayer de comprendre ce qu'elle nous apprend et en quoi elle est extraordinairement intéressante.

Elle porte sur 4400 personnes. Comme c'est par l'intermédiaire d'Internet, il est certain que les 4400 personnes représentent un biais particulièrement intéressant parce que c'est les plus motivés, les plus intéressés, ce sont les plus prompts à répondre, c'est peut-être ceux qui ont le plus de choses à dire. Et dans ce cas là, ils les ont dites.

Le tableau qui ressort, qui nous a été exposé lors de la 1^{ère} partie. C'est-à-dire qu'on a des formes de précarité dures. Il est quand même impressionnant du style 10 mois de rémunération d'emploi sur 12, le travail gratuit..., c'est durable, une précarité « stable », ce n'est pas une histoire « de petits jeunes ».

Donc là, on retrouve une fois de plus des constantes, c'est-à-dire les femmes, les SHS. Les SHS ennemies n°1 du pouvoir en place. Il faut relier là ce qui se passe dans le domaine de l'enseignement des sciences économiques et sociales dans les lycées où la dernière réforme interdit d'analyser, de parler aux enfants du problème du chômage, il paraît que ça n'existe pas ! Il faut dire ce qui est vraiment très grave particulièrement exposé dans le tableau qui est vraiment impressionnant qui ressort de cette enquête, c'est qu'on peut le relier à des tendances stables dans notre société qui s'approfondissent avec le gouvernement actuel, et on en retrouve les traces avec des pays de développement similaire, par exemple dans les universités américaines, au Japon où aussi on a une double population. Là, je pense que c'est extrêmement grave, et en particulier ce qui concerne les universités, ça été dit dans les témoignages. C'est-à-dire que presque tout le 1^{er} cycle est déserté par les enseignants titulai-

res qui emploient ce prolétariat nouveau pour faire tout le boulot, pour faire tourner la machine, c'est-à-dire que la machine universitaire tourne aujourd'hui comme cela et on ne peut pas non plus mettre en relation cette prolétarianisation, cette précarisation de l'enseignement du 1^{er} cycle assuré par des vacataires avec ce qui se passe en haut. C'est-à-dire qu'on n'arrête pas de créer des chaires d'excellence où le fin du fin est de dire aux gens que vous êtes d'excellents professeurs, donc vous n'enseignerez plus, et on va vous payer pour ne pas enseigner. Ce mouvement là est tragique pour la vie à terme de nos universités et de tout l'enseignement supérieur. C'est-à-dire que nous avons des époques où on avait des liens, où on savait que des jeunes enseignants deviendraient des vieux enseignants qui progresseraient dans la carrière. Et, on a aujourd'hui une population complètement différente, qu'on a des corps complètement étanches, des univers complètement différents et en même temps on demande aux précaires d'être aussi excellents, c'est-à-dire de faire les colloques, d'avoir des contributions et des publications dans des revues top niveau, d'aller à l'étranger, etc. sans leur fournir aucunement les moyens. Est-ce que c'est durable ? Et qu'est-ce que ça va faire en fait à nos universités ? C'est-à-dire la polarisation entre un corps d'élite de plus en plus délivré des tâches d'enseignement, de plus en plus assuré de primes d'IUF, de décharges, de dispenses, etc. de ce qui devient un « sale boulot », parce que le fait d'enseigner dans le 1^{er} cycle n'est pas un sale boulot mais ça le devient. Je pense que c'est une tendance extrêmement grave et dommageable.

On est maintenant dans un domaine de poli emploi comme il y a au Mexique, en Colombie, c'est-à-dire qu'un seul emploi ne suffit pas. Il y a une dégradation complète de l'emploi avec des gens qui ont bac + 5 et qui sont docteurs. C'est une tendance « moderne », très tendance mais elle est gravissime.

Pierre Tartakovski :

Danielle Lienhart, Christian Baudelot vient d'articuler la dégradation des personnels et puis d'une dégradation plus générale de l'université, de l'outil de travail même. D'abord est-ce que ce point de vue est partagé d'une part ? D'autre part l'enquête assume une fonction de dévoilement de la réalité, d'un nouveau jeu des acteurs syndicaux. Quelle est la part du neuf là-dedans, et quelle est la part du bis repetita dans l'action syndicale parce que ce n'est pas la première fois que le mouvement syndical affronte la question de la précarité de l'emploi et de la précarité des statuts ?

Danielle Lienhart :

Effectivement, on a le sentiment de choses très familières, très connues, mais je voudrais m'associer à l'admiration que suscite une telle démarche. C'est extrêmement important même si c'est du bis repetita de mettre en évidence la part grandissante de la précarité dans notre milieu. Indirectement, je pense que c'est tout le milieu qui est attaqué, que ce soit celui des titulaires ou celui des précaires. C'est la capacité collective du travail, ce sont les réseaux collectifs de production de connaissance, d'échange de savoir, de savoir être dans la connaissance qui sont

complètement altérés. C'est le milieu entier qui est déstabilisé et je crois que c'est peut-être un des objectifs de la précarisation de manière à pouvoir ensuite avoir de la part des dirigeants une main mise beaucoup plus aisée sur un corps qui aura été plus ou moins fragilisé pas seulement sur le fait d'une hétérogénéité des emplois qui oppose des précaires à des personnes stables mais par une dépossession globale de la capacité de travailler, de progresser dans des conditions sereines pour produire des connaissances. Comment voulez-vous que les collectifs puissent fonctionner convenablement quand certains sont invisibles, n'ont pas leurs noms sur leur porte, n'ont pas le droit de signer. On imagine les conditions de production de la recherche, c'est exactement ce qu'on retrouve notamment dans le secteur privé, une mise en concurrence créée et qui est extrêmement dommageable pour la qualité du travail. Et là, cette mise en concurrence est exacerbée puisqu'on est au niveau d'une compétition par la notoriété dont on sait qu'elle est extrêmement symbolique et que la façon dont elle se décline est effectivement gravissime et si ce sont seulement les chercheurs précaires qui sont immédiatement pénalisés, je pense qu'il y a une sorte de diabolisation qui se jette sur les travailleurs stables, une sorte d'incapacité à gérer des situations aussi difficiles. La montée en puissance de la précarité que l'on voit bien dans tous les secteurs qu'ils soient publics ou privés s'accompagnent d'une véritable précarisation du travail et de la qualité du travail et créent les conditions d'une mise sous tension, d'une mise en danger en quelque sorte de la qualité collective de la production des connaissances. C'est une déstabilisation globale, nous sommes attaqués dans la qualité de ce que nous produisons, le fait d'avoir à chercher des contrats, à trouver du travail et à aider les précaires à trouver du travail, le fait de faire prendre en charge des responsabilités scientifiques d'encadrement de recherche ou même d'enseignement par des personnes qui sont extrêmement fragilisées a pour conséquence ce que l'on décrit tous les jours, à savoir une moindre qualité de l'enseignement et à terme de la recherche en France, mais on a le sentiment que c'est quelque chose qui est conçu comme ça avec cette idée managériale que l'on retrouve bien dans le privé mais qui est à l'œuvre dans le public que plus on déstabilise que plus on insécurise les individus, plus ils seront performants au travail. Toutes les analyses sociologiques montrent que c'est l'inverse et qu'on obtient des conditions où les gens vivent dans la culpabilité, vivent dans l'inquiétude, vivent dans l'angoisse, alors la culpabilité pour les stables, mais de l'angoisse, des sentiments de peur de dépendance et de fragilité pour les précaires et on voit bien qu'on est loin des conditions de production et des pôles d'excellence qu'on arrête pas d'entendre parler.

Pierre Tartakovski :

Ce qui est frappant dans l'enquête un moment donné, c'est cette espèce de soupir affligé à la fin qui dit : il faudrait quand même qu'on puisse arriver à avoir une situation de protection juridique qui soit au moins aussi bonne que celle qu'on a dans le privé, ce qui assez paradoxal. Le second paradoxe étant qu'après la « mode de suicides » qui a défrayé la chronique, on a maintenant dans les services RH tout un discours qui consiste à dire il

faut recréer la sécurité, alors c'est de la sécurité psychologique, de la sécurité individuelle, ça passe par des salles de détente, des massages ou des choses tout à fait fondamentales. Bernard Friot, est-ce qu'il n'y a pas une réflexion à avoir, est-ce que cette enquête nous parle pas finalement de la nécessité de sortir du déni individuel et collectif, des individus dans le collectif, et comment est ce qu'on pourrait essayer d'envisager de reconstruire des affirmations individuelles, des affirmations collectives qui soient des affirmations solidaires ?

Bernard Friot :

Je me suis beaucoup réjoui que dans cette enquête, malgré le peu d'espoir d'intégrer la fonction publique, la revendication soit d'abord une revendication qui soit en terme de titularisation, être titularisé c'est peut-être chose que d'être stabilisé dans son emploi. Être titularisé, c'est entrer dans la fonction publique. La fonction publique n'est pas fondée sur l'emploi, elle est fondée sur la qualification, comme le rappelait le dernier témoignage d'Eric C... « Dieu sait si beaucoup de ceux que nous appelons précaires en faisant attention parce que ça supposerait que l'opposition soit entre stable et précaire, le fonctionnaire n'est pas d'abord stable, il est d'abord reconnu pour sa qualification. » Beaucoup de ces précaires sont déjà passés par maintes instances d'évaluation et la reconnaissance de leur qualification comme étant un attribut personnel est tout à fait légitime. Or c'est ça un fonctionnaire, ce n'est pas quelqu'un qui a un emploi stable, ça c'est le privé qui peut proposer cela. Il faut faire très attention que notre souci partagé de stabilisation des individus à l'université ou au CNRS s'exprime en terme de stabilisation d'emplois, parce que ce n'est pas cela la fonction publique, la fonction publique c'est la stabilisation dans la qualification. Il ne s'agit pas de trouver un emploi stable, ça c'est la LRU qui veut faire de nous des employés de nos universités ou de nos institutions. Il s'agit d'être reconnu pour une qualification personnelle. On est maître de conférences, on est à tel ou tel niveau de qualification, on n'est pas stabilisé dans un emploi, d'ailleurs les fonctionnaires sont les plus mobiles aujourd'hui des salariés parce que précisément cette sécurité qu'ils ont dans la qualification qui les suit quelque soit leur poste fait qu'ils sont beaucoup plus mobiles d'un poste à l'autre que dans le privé où le fait que la sécurité soit attachée à l'emploi fait que aujourd'hui on ose pas quitter son emploi et que paradoxalement les mobilités volontaires soient en décroissance.

Pierre Tartakovski :

C'est peut-être la seule réponse en terme d'horizon, mais j'ai cru entendre lors de la présentation que les précaires eux-mêmes articulent cet horizon « ils attachent leur charrue à une étoile », il y a l'horizon de fonction publique et il y a une demande à court terme immédiate pratique très concrète d'un cadre juridique plus protecteur enfin « déprécarisant ». Je trouve cela très intéressant que l'articulation se fasse entre les deux dimensions, y compris si j'ai bien compris de manière très intime dans les réponses qualitatives qui ont été apportées à l'enquête.

....

L'intégralité des échanges de la journée est disponible sur le site <http://www.precarite-esr.org/>

En finir avec la précarité : *Des propositions à mettre en débat*

Ces propositions sont inspirées de la réflexion interne du SNTRS et de constats et suggestions provenant de l'enquête précarité réalisée à l'initiative des syndicats de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Il faut en finir avec la précarité dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR) comme dans toute la Fonction Publique. Dans l'ESR, toutes les catégories sont concernées par la précarisation de l'emploi : ouvriers, enseignants, techniciens, administratifs, ingénieurs, chercheurs et enseignants chercheurs.

La précarité favorise le non respect des droits des salariés. C'est un moyen de pression sur l'ensemble des salaires et des statuts d'emploi. Sa généralisation découle de la politique d'attribution des moyens « sur projets » et facilite le pilotage de la recherche.

I) Tous les salariés ont les mêmes droits.

Les salariés qui n'ont pas d'emplois stables ne doivent donc pas être maintenus dans cette condition. Leurs droits sociaux et professionnels doivent être alignés sur les droits des titulaires.

1. En finir avec les abus dont sont victimes les précaires

- Tous ceux qui fournissent un travail doivent percevoir un salaire,
- Le salaire doit être versé régulièrement, et dès la fin du premier mois d'activité.
- Il faut mettre un terme aux contrats de 10 mois dans les universités, et les remplacer par des contrats de 12 mois.
- La question se pose de l'adhésion aux ASSEDIC des précaires sur contrats de droit public afin qu'ils bénéficient d'un suivi correct de la couverture contre le chômage. En effet le versement de la prestation de perte d'emploi dans la Fonction Publique qui revient aux employeurs, notamment les Universités, est souvent tardif. Le suivi des dossiers est rendu complexe également par la multiplicité des employeurs.
- L'attribution d'un CDI après 6 ans de CDD, prévue par la loi doit être effective. Les contrats doivent être renouvelés au bout de 5 ans.

- Le CDI doit être conçu comme une étape vers la titularisation dans la fonction publique.
- Un contrôle des contrats par les commissions de personnels (CCP) doit être instauré.
- Un poste de travail et l'accès au matériel pour travailler doit être garantis à tous.
- Chaque salarié, qu'il soit précaire ou titulaire, doit avoir la même place dans la vie des laboratoires et des services, notamment être représenté dans les Conseils de laboratoire ou de service, avoir accès à la médecine du travail et être pris en compte en matière d'hygiène et de sécurité, participer aux colloques, aux séminaires, signer des articles scientifiques...

2. Reconnaître la qualification des précaires

Les précaires sont souvent sous-classés. Il faut en finir avec ce sous-classement.

- Leur diplôme et de leur expérience professionnelle doivent être reconnus.
- Une grille salariale de référence doit être appliquée dans tous les établissements. Elle doit être établie sur la base des qualifications et prévoir des avancements en fonction de l'ancienneté.
- Les droits acquis dans un emploi doivent être transférables à l'emploi ultérieur.
- Un treizième mois et une prime d'ancienneté sont légitimes comme pour les salariés de droit privé. Rappelons que les précaires de droit public ne bénéficient pas de prime de recherche comme les titulaires.
- **Les précaires doivent avoir les mêmes droits que les titulaires en matière de formation**

3. Améliorer sérieusement la protection sociale

- Les droits en matière de protection sociale doivent être identiques pour tous, notamment.
- La sécurité sociale maladie et vieillesse ainsi que des caisses complémentaires.
- La protection contre le chômage par l'accès de tous aux ASSEDIC (voir ci-dessus).
- La revalorisation des indemnités de fin de contrat en particulier pour les contrats de droit public.

4. L'égalité d'accès de tous à l'action sociale

Cela concerne notamment les vacances, les activités de loisirs, la cantine, le logement et le soutien à l'en-

fance. Cela implique que les employeurs et ceux qui financent les contrats (ANR, fondations diverses,...) augmentent leur contribution financière.

5. Les droits de recours des précaires.

Pour les contrats de droit privé, il existe pour la défense des salariés les tribunaux des prud'hommes. Il y a de réelles possibilités de défense dans ces tribunaux. Cependant, c'est toujours une bataille difficile surtout pour les précaires.

Pour les contrats de droit public, il faut sans doute revendiquer une instance (avec des représentants des salariés et des employeurs) qui traite les litiges avec une procédure d'arbitrage et dont les décisions soient contraignantes pour les employeurs. Les structures actuelles dans leur composition et leurs prérogatives (CCP, commissions de recours pour l'application des contrats doctoraux,...) ne sont pas adaptées pour les précaires. Il faudrait peut-être réfléchir à une transformation des CCP : des représentants syndicaux titulaires avec de nouvelles prérogatives.

II) Résorber la précarité : des créations d'emploi et un plan de titularisation

En dehors des doctorants, tous les précaires travaillant depuis plus de 2 ans dans un établissement de recherche ou d'enseignement supérieur ont vocation à être intégrés comme titulaires.

Compte tenu qu'il y a actuellement, d'après l'estimation de l'enquête intersyndicale sur la précarité, environ 50 000 précaires dans l'ESR, un plan de 5 ans avec 10000 recrutements par an dans l'ESR devrait permettre de résorber la précarité à condition d'arrêter d'embaucher des non titulaires (hors les doctorants et les remplacements de courte durée). En 2009 dans l'ESR, il y a eu plus de 4000 recrutements de titulaires sans créations d'emplois. Le plan que nous proposons revient à doubler approximativement le nombre de recrutements grâce à des créations d'emplois. Les crédits publics supportant des contrats (ANR,...) devraient être utilisés pour financer une grande partie des postes de titulaires à créer. Les financements nouveaux seraient modérés. Notons que les précaires sur

fonds publics ne sont pas financés que par l'État mais aussi les collectivités territoriales et l'Union Européenne. Ils seraient normal que tous contribuent à la titularisation des ressortissants français selon des modalités à définir.

Les modalités du recrutement sur postes de titulaires devront être adaptées selon les catégories et la nature des emplois : plan de titularisation dans certains cas (examens professionnels, concours réservés) ou augmentation des postes pour des concours standards pour les chercheurs et les enseignants chercheurs...

La reconstitution de carrière doit devenir un droit pour toutes les catégories lors de l'intégration comme titulaire. Aujourd'hui, c'est un droit qui bénéficie essentiellement aux ingénieurs, chercheurs et enseignants chercheurs.

III) Pour gagner contre la précarité il faut un syndicat fort au service de tous

La satisfaction de ces revendications est de la responsabilité du SNTRS-CGT.

En ce qui concerne les précaires, les militants du SNTRS-CGT s'efforceront de :

- les contacter dès leur arrivée au laboratoire ou le service et leur donner le matériel pour les aider dans leur défense (mémento, tracts,...).
- Les accompagner pour faire respecter leurs droits quand c'est nécessaire.
- Organiser des réunions d'information et des débats pour discuter des revendications des précaires et des moyens pour gagner des avancées.
- Mobiliser l'ensemble des personnels pour mettre fin à la précarisation des emplois et résorber la précarité en place.

Finalement, le SNTRS-CGT devrait aider les précaires à constituer des Comités de Précaires pour qu'ils se rassemblent et agissent plus efficacement sur les problèmes qui les concernent. Et tant mieux si d'autres syndicats contribuent avec le SNTRS-CGT à l'organisation des précaires.

Villejuif, le 18 mars 2010

Les retraités la société et le syndicalisme

La société connaît de grandes évolutions qui en bouleversent son organisation : la venue en retraite des générations baby boom et l'allongement de la durée de la vie (en bonne santé). Pour la première fois depuis le début de l'Humanité, 4 générations se côtoient en masse, dont une et demie à la retraite. Aujourd'hui, le temps de la retraite c'est, en moyenne, 20 à 25 ans.

Cela change la nature même de la vie à la retraite ! Il y a une vie en dehors de l'entreprise ! Une nouvelle vie s'ouvre devant le salarié qui la quitte.

Ce vieillissement démographique prépare l'un des changements sociaux les plus importants du XXI^e siècle. La population de la France va se partager en trois parts à peu près égales : 1/3 enfant ou en formation, 1/3 au travail, 1/3 en retraite. Ce phénomène est totalement inédit.

On peut désormais se fixer l'objectif d'une avancée en âge réussie pour le plus grand nombre. C'est un formidable défi que le syndicalisme retraité peut aider à relever.

Face à cette évolution, patronat et gouvernement font le choix de s'adapter en allongeant la durée du travail, en reculant l'âge de la retraite ou en organisant le cumul emploi-retraite.

Comme syndicaliste nous voulons faire un tout autre choix en faisant le pari de construire une société plus humaine en nous appuyant sur les évolutions scientifiques et techniques, sur les gains de productivité, sur un autre partage des richesses et sur une perception renouvelée du vieillissement.

La vieillesse est une construction sociale, la représentation que nous en avons est liée à la société dans laquelle nous vivons. Aujourd'hui, notre société est conçue, organisée, autour de l'idéologie de l'Homme économique : l'Homme au service de la finance en lieu et place de l'économie et du travail conçue comme réponse aux besoins individuels et collectifs. Cette inversion d'objectifs transforme l'individu en un objet exploitable, un individu-objet qui a des ressources humaines dont on peut tirer profit.

L'allongement de la durée de la vie en bonne santé transforme les perspectives de la vie en retraite.

Cela ne devrait-il pas nous interroger sur la Vie : un temps

d'apprentissage, un temps d'application des connaissances au travail, un temps «de retrait» à la retraite? Penser la vieillesse comme une expérience, un moment de vie avec ses spécificités. Vieillir, c'est, à la fois perdre des capacités et disposer de capacités nouvelles et suffisantes pour continuer d'avancer. Être vieux, c'est continuer tout simplement de vivre. C'est continuer de désirer. Et le désir n'a pas d'âge.

Ne devons-nous pas réfléchir, débattre, impulser une conception de la vieillesse qui en fasse une étape incontournable dans chaque parcours de vie? Si nous revendiquons une 3^e partie de la vie, libérée des contraintes du travail salarié c'est pour lui donner sens. Vivre c'est vieillir. Pour permettre au plus grand nombre de bien vieillir, il ne s'agit pas tant d'imposer des règles de vie individuelle pour un vieillissement réussi mais plutôt de faire prendre conscience des choix économiques sociaux environnementaux qui conditionnent la qualité de la vieillesse et de la fin de vie.

Avant d'être une question individuelle, bien vieillir est d'abord une question collective.

Les retraités demeurent des citoyens, des citoyens à part entière dignes d'intérêt bien qu'ils ne soient plus en activité. Entre le départ à la retraite et le moment où les forces vitales déclinent nécessitant une aide adaptée, les retraités se posent un ensemble de questions pour organiser et améliorer leur vie. Elles sont liées à l'environnement du retraité qu'il soit en ville ou à la campagne.

Libérés des contraintes du travail salarié et avec une vie en bonne santé qui progresse, les retraités sont actifs et entendent faire valoir leur rôle dans la société et bien entendu dans la CGT.

Les retraités sont souvent au cœur des solidarités familiales, aide financière, garde d'enfants, soutien scolaire. Ils sont engagés dans leur quartier, dans le mouvement associatif, sont présents dans les combats politiques et sociaux, participent au développement du lien social, sont sources de création d'emplois dans le domaine des services à la personne et dans les maisons de retraite. Ils re-

présentent une force sociale économique qui n'est plus à démontrer.

Mais le « bénévolat » des retraités a une limite, il ne doit pas empiéter sur le domaine du travail, en d'autres termes : priver les jeunes d'un travail, une manière odieuse de faire des économies et de disposer d'une main d'œuvre « bon marché ».

Pour le gouvernement et le patronat, les retraités servent de variable d'ajustement, d'amortisseur social, avec des discours moralisateurs au titre des solidarités et culpabilisateurs au titre des coûts dans le poids de la dette publique, et diviseurs lorsqu'ils tentent de les opposer aux jeunes générations.

La crise financière qu'ils nous imposent est une véritable machine de guerre contre l'ensemble des citoyens. Elle trouve ses racines dans une nouvelle phase de la mondialisation provoquant la mise en concurrence des salariés, par une augmentation de la rentabilité du capital qui a accru la pression sur les salaires et les pensions, développé la précarité, réduit l'investissement et enfin par un volume impressionnant de liquidités qui a permis une inflation des actifs financiers et immobiliers.

Les enjeux sociétaux portés par les luttes du 1er semestre 2009, auxquelles les retraités ont participé très massivement ont permis de mettre en avant les exigences de la CGT, en faveur d'une politique industrielle, d'une politique de santé, de prévention et d'autonomie, de porter plus fort encore le principe de la solidarité intergénérationnelle pour l'avenir des régimes de retraite dont le seul garant est le système par répartition à prestation défini et pour notre système de protection sociale. Enfin, de relancer la consommation par l'augmentation des salaires, des minima sociaux et des pensions.

Au-delà des systèmes de retraite, c'est toute la protection sociale qui est interpellée.

Comme toute avancée sociale, elle est objet de luttes. Notamment du patronat cherchant à échapper aux cotisations sociales. La part de financement assurée par les employeurs a baissé en pourcentage alors que celle des salariés augmentait. Dans le même temps, les besoins augmentent, les prestations baissent rendant les salariés de

plus en plus dépendant des régimes complémentaires. L'emploi et le niveau des salaires se dégradent. 10% de la population bénéficient des minima sociaux.

Cette situation est inadmissible, elle fragilise le système. Nous passons progressivement d'un système solidaire pour tous à un système d'assistance d'une partie grandissante de la population et au recours à des complémentaires de type assurantiel pour ceux qui le peuvent.

Au cours de ces vingt dernières années, la conception même de la solidarité a évolué tendant à assimiler solidarité à assistanat.

Nous sommes face à deux conceptions opposées:

- un système collectif solidaire
- un système individuel privé

Protégeons tous les membres de la société contre, les principaux risques sociaux, même si cela peut paraître irréaliste à une partie de la population. Des besoins nouveaux sont à satisfaire (perte d'autonomie, accès aux progrès médicaux...). Une formidable bataille d'idées est à l'oeuvre et elle ne porte pas seulement sur les financements.

Le cadre de pensée dominant est celui du néolibéralisme dont le postulat fondamental est le primat du marché et l'affirmation que la réussite est le seul résultat d'un mérite individuel.

Au-delà d'un mince filet de sécurité, l'individu ne doit compter que sur lui-même pour s'en sortir ou éventuellement sur la charité. On est aux antipodes des fondements de la Sécurité sociale.

La maîtrise du risque passe, du collectif à l'individuel. L'individu doit gérer son rapport au risque. Sans oublier que la multiplication des risques est un marché sans limite pour les assureurs dès lors qu'ils peuvent en tirer bénéfice.

C'est dans ce contexte qu'est abordé le risque « perte d'autonomie » dit aussi 5^{ème} risque.

La Sécurité sociale solidaire et démocratique est à un tournant. Se donner les moyens de la faire vivre et de l'améliorer au XXI^e siècle est un enjeu majeur pour les actifs comme pour les retraités.

Gérard Mandeville

Pour une offensive syndicale de résistance linguistique

L'article « Et pourtant, il vole ! » paru dans la *NVO* du 12 mars dernier constitue un exemple encourageant des initiatives et des succès que le mouvement syndical peut mener et obtenir contre l'invasion impérialiste d'une langue unique, qui accompagne la politique et la pensée uniques que leurs promoteurs souhaitent imposer dans le monde entier. Cette victoire fait écho à celle qu'a obtenue notre syndicat (conjointement avec le SGEN-CFDT) il y a moins de deux ans avec l'invalidation de l'imposition de l'anglais au C.S. de l'INSERM. Prolongeons-la en nous appropriant pleinement la conclusion de l'article de la *NVO* : « L'uniformisation par le monopole d'une seule langue dans l'entreprise, dans l'économie, signerait l'appauvrissement de la société ». Certes, ledit appauvrissement constitue, hélas, un fait établi depuis de nombreuses années dans certains domaines de la recherche scientifique ; les succès des camarades de l'aéronautique nous montrent néanmoins qu'il n'y a nulle fatalité à ce que cet asservissement linguistique imposé par le patronat perdure.

Les préjugés à vaincre sont nombreux parmi une large frange de nos collègues, y compris parfois progressistes, qui voient dans l'uniformisation linguistique dans le domaine de la recherche une sorte de phénomène naturel favorisant la communication scientifique. Syndicat intercatégoriel affilié à une confédération, notre SNTRS se trouve armé pour dissiper ces illusions qui témoignent de la croyance idéaliste en un confinement protecteur dont bénéficierait la recherche (croyance présente surtout parmi les chercheurs). D'une part, le cloisonnement thématique est une illusion : si la recherche scientifique est fondamentalement une, et c'est bien l'un des aspects importants de notre bataille pour la défense du CNRS, comment peut-on affirmer que la langue n'influe presque pas sur la pensée en biologie ou en mathématique, alors que personne ne peut sérieusement nier qu'elle s'avère essentielle en philosophie ou en psychologie ? D'autre part, dénonçons le cloisonnement improbable de la recherche fondamentale par rapport au reste du monde : comment croire, alors que les attaques sans précédent dont nos organismes et les universités sont l'objet ont fait découvrir récemment à de nombreux collègues que la lutte des classes les concernait aussi, que l'invasion systématique de la langue anglaise imposée par le patronat – qui nomme ou renomme de plus en plus systématiquement ses enseignes (*Carrefour market, Simply market...*) ou ses produits (téléphonie mobile, informatique...), y compris bien sûr lorsqu'ils sont destinés à une clientèle francophone, dont le syndicat majoritaire, le ME-

DEF, avait pour slogan lors de son dernier congrès *Ready for the future*, dont de nombreux représentants déclarent ouvertement vouloir en finir au travail avec la langue française au profit de la langue prétendument internationale – découlerait pour ce qui concerne la recherche d'un processus naturel émanant de la « communauté scientifique » (dont l'existence en-dehors de toute considération de rapports de classes semble d'ailleurs bien douteuse...)?

Nous devons nous préparer à lutter énergiquement contre toutes les mesures de généralisation de l'enseignement (supérieur, mais pas seulement) des disciplines non linguistiques en anglais et mettre en accusation les nombreux cours « avancés » qui tournent déjà le dos à la langue de Molière, généralisation qui risquerait d'ouvrir la voie à une disparition progressive de la langue française de toutes les sphères intellectuelle, culturelle et productive (qu'en resterait-il alors ?). En matière de publications, exigeons que les revues françaises ne discriminent pas, mais au contraire encouragent, les articles rédigés en français ! Cela va de pair avec la dénonciation des absurdes et réactionnaires critères bibliométriques. En-dehors, peut-être, des conférences internationales, toutes les réunions de travail doivent se tenir dans la langue de la République, tous les textes doivent être rédigés en français (au contraire de ce que demande l'ANR) : voici des exigences dont les deux victoires syndicales en matière linguistique montrent qu'elles n'ont rien d'utopique.

Le très faible taux de lecture de nombreux articles de recherche devrait faire réfléchir les thuriféraires de la langue unique, favorisant soi-disant la communication internationale. Elle ne promeut en réalité efficacement qu'une production réalisée à la va-vite, dans un contexte de concurrence exacerbée et de course quantitative stupide à la publication, au détriment de la qualité, du recul et de la diversité des approches et modes de pensée. Bien sûr, pouvoir échanger internationalement des résultats constitue un progrès indéniable : pourquoi ne pas revendiquer la création de postes d'ingénieurs de recherche possédant une compétence linguistique et scientifique pour travailler à la traduction des articles les plus importants, en collaboration avec les chercheurs (qui, déchargés des impératifs bibliométriques et de la course aux contrats et financements variés qui parasite toute notre activité, pourraient aussi passer une petite partie de leur temps à la réflexion linguistique) ?

Aurélien Djament (section de Nantes du SNTRS).

Chère, Cher camarade,

Tu viens de prendre ta retraite ou tu envisages de la prendre en 2010. Tu penses peut-être comme beaucoup que la retraite constituant une rupture avec la vie professionnelle le syndicalisme ne se justifie plus. Ce n'est pas notre avis et nous te donnons ici les raisons de rester au SNTRS-CGT.

Pourquoi rester syndiqué à la retraite?

Il y a aujourd'hui en France 14 millions de retraités, mais seulement 117000 sont syndiqués à la CGT. C'est peu pour défendre les conditions de vie des retraités alors que les systèmes de retraites solidaires durement acquis sont attaqués de toutes parts. Les syndiqués qui partent à la retraite, comme ceux qui y sont déjà, ont lutté pour gagner des avancées sociales; ils se doivent de rester mobilisés pour en assurer le maintien et pour gagner de nouveaux progrès de civilisation. L'année 2010 est une année de tous les dangers pour les retraités. Il est impératif que le rapport de forces soit en faveur des salariés actifs et retraités pour éviter un retour programmé à des conditions de vie ancestrales. Le droit à la retraite doit rester un acquis gagné au cours de la vie professionnelle comme la pension de retraite doit continuer à être une prolongation du salaire. Gouvernement et patronat cherchent à se dédouaner de l'obligation qui leur a été imposée de participer au financement de la retraite de leurs salariés : ils les incitent, au travers de réformes successives qu'ils font passer en force, à se constituer individuellement un capital retraite. L'emploi est au cœur du financement de nos systèmes de retraite par répartition. C'est pour cela que les retraités doivent se battre avec les actifs pour l'emploi, les salaires et les retraites.

Rester syndiqué à la CGT, c'est refuser le message de ceux qui prônent la fatalité, c'est s'informer autrement qu'en écoutant le discours dominant. Un retraité reste un acteur à part entière de la vie sociale, économique et politique. Tu as toujours ta place à la CGT pour défendre tes droits. Rester syndiqué à la CGT, c'est aussi élargir l'audience de la CGT.

Au SNTRS-CGT, tu garderas le contact avec les actifs et les retraités des métiers de la recherche, tu continueras à recevoir le BRS ainsi que des informations fédérales et confédérales. Tu participeras à la réflexion collective et à l'élaboration de revendications spécifiques des retraités ainsi qu'aux actions et manifestations.

Quelles revendications pour les retraités?

Même spécifiques, elles rejoignent celles des actifs:

- ✦ Revalorisation des retraites comme des salaires pour faire face à la baisse du pouvoir d'achat.
- ✦ Retour à l'indexation des pensions sur les salaires.
- ✦ Alignement du minimum de pension de retraite sur le SMIC revalorisé.
- ✦ Développement de l'aide au logement.
- ✦ Défense de la Sécurité Sociale pour tous avec prise en compte de la dépendance dans le cadre de l'assurance maladie. Défense des hôpitaux publics.
- ✦ Reconquête et défense des services publics de proximité.
- ✦ Développement des transports collectifs, des services et des commerces de proximité.

Meilleure accessibilité aux loisirs et à la culture.

Rester syndiqué à la retraite, c'est affirmer sa solidarité avec les jeunes et les actifs ; c'est aussi continuer à apporter une contribution financière indispensable au travail de toute la CGT et à celui du SNTRS en particulier.

Tu as toute ta place au SNTRS dans ta section locale ou dans la section nationale des retraités.

Le Bureau National du SNTRS

Le Bureau de la section nationale des retraités

SNTRS-CGT, Bat I, BP 8, 7 rue Guy Môquet, 94801 Villejuif (01 49 58 35 85 ; sntscgt@vjf.cnrs.fr)

Contacts pour la section nationale des retraités: Catherine Deschatrette (01 69 31 16 95)

Andrée Druilhe (01 46 61 59 62), Jeannine Gruselle (01 42 74 57 08).

Villejuif, le 2 février 2010

Contre les assauts du gouvernement et du patronat, la CGT appelle à un printemps social offensif

L'ampleur des manifestations et de la mobilisation unitaire du 23 mars pour l'emploi, les salaires, les services publics et les retraites a été un nouvel avertissement adressé au gouvernement et au patronat. Il a suivi le très fort mécontentement que les salariés ont exprimé lors des élections régionales. Il s'exprime encore par des grèves nombreuses pour l'augmentation des salaires ou une amélioration des indemnités lors des fermetures d'entreprises.

Par ces actions, salariés du public et du privé, retraités et privés d'emploi réaffirment, tous ensemble, leur attachement à la pérennité du système solidaire de retraite par répartition, une véritable politique de l'emploi, la préservation et la promotion des services publics, l'augmentation des salaires et pensions.

En ce qui concerne les retraites, ce qui se prépare du côté du gouvernement et du Medef, est particulièrement grave et va bien au-delà des différentes réformes déjà engagées !

L'objectif du Président Sarkozy et de ses amis du Fouquet's est d'en finir avec tout droit réel au départ en retraite à 60 ans et toute prise en compte de la pénibilité du travail, pour aller vers des départs plus tardifs. C'est un choix de société que les salariés ne peuvent accepter !

La voie choisie depuis 15 ans est celle de la régression

La CGT s'était opposée aux réformes de 1993 et de 2003 (Balladur-Fillon). Elles ne règlent rien sur le financement des retraites et elles conduisent à terme à une baisse relative des pensions de 30% par rapport aux salaires d'activité.

L'allongement de la durée de cotisation (41, 42, 43 ans...) va rendre de plus en plus inaccessible la retraite à taux plein à 60 ans.

Conclusion, malgré les sacrifices imposés aux salariés (sur l'emploi, les salaires les conditions de travail), et la dégradation continue des conditions de vie des retraités, le système de retraite par répartition n'est toujours pas garanti !

Des milliards sont distribués aux banques et aux entreprises,

les profits des grandes sociétés du CAC 40 reprennent, des milliards sont versés à quelques actionnaires qui s'enrichissent.

Face à cela, dans le débat et dans les luttes, la CGT exige :

- *une retraite à 60 ans pour tous et à taux plein pour une carrière complète ;*
- *Retraite à taux plein après 37,5 années de cotisations.*
- *Maintien du mode de calcul des pensions des fonctionnaires (les 6 derniers mois)*
- *un départ anticipé avec une retraite à taux plein pour les métiers pénibles ;*
- *la prise en compte des périodes de stages, d'années d'études et de précarité subies dans le calcul des droits à la retraite ;*
- *un niveau de pension au moins égal à 75% du salaire ; aucune pension de retraite inférieure au SMIC ;*
- *retour à l'indexation des retraites sur les salaires des actifs et rattrapage des pensions depuis la réforme Balladur et loi Fillon ;*
- *la taxation des revenus financiers ;*
- *l'arrêt des exonérations de cotisations patronales ;*
- *une réforme des cotisations sociales patronales qui tienne compte des politiques d'emploi des entreprises.*

Le gouvernement et le patronat ne veulent pas répondre aux exigences exprimées dans la rue et dans les urnes. Sarkozy est déterminé à maintenir le cap des réformes anti-sociales et passer en force sur le dossier des retraites.

Face à cela, la CGT appelle l'ensemble des salariés du public et du privé, les retraités et privés d'emploi :

- *dans les entreprises où c'est possible à se rassembler pour exiger des embauches et des augmentations de salaires ;*
- *à participer massivement au rassemblement revendicatif qu'elle organise le 1er Mai*

