

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

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

Edito

Contre le pacte de responsabilité, pour le développement du service public

François Hollande assume pleinement son tournant libéral. Le pacte de responsabilité va permettre de faire baisser les salaires dans les entreprises en les exonérant de leurs cotisations à la branche famille de la sécurité sociale. Ces cotisations constituent du salaire différé que les salariés mettent en commun pour payer les prestations de la branche famille de la Sécurité Sociale. Les 35 milliards correspondant à ces cotisations seront payés au prix d'une réduction de 50 milliards du budget de l'Etat. L'austérité s'accélère, et avec elle la récession économique qui frappe déjà plusieurs pays européens. Car le patronat fait marche arrière-toute sur ses promesses, bien virtuelles, de créations d'emplois.

Le service public continuera à s'étioler : moins de fonctionnaires, et des salaires encore bloqués pour une année de plus ; la valeur de notre point d'indice, déjà gelée depuis 2010, le sera encore en 2014, avec la

menace d'un blocage continué en 2015. Nous pouvons comprendre le désarroi des salariés, des chômeurs et des retraités qui étaient en attente d'une autre politique. Mais le désarroi, qui n'a jamais empêché les reculs, doit être surmonté pour faire place à la combativité. Le projet syndical de la CGT existe indépendamment de la

couleur du pouvoir politique. C'est ce projet que nous devons mettre en débat avec nos collègues. À la suite du 6 février, la journée d'action interprofessionnelle du 18 mars 2014 s'inscrit dans cette perspective. Le 18 mars 2014, nous affirmerons notre

volonté de combattre le pacte de responsabilité ; car s'il s'applique, c'est l'ensemble du pays qui sera l'otage d'un patronat dont le seul objectif est de faire monter ses profits.

Le service public de la recherche ne sera pas épargné du tout. Déjà planent les menaces d'une année quasi blanche sur les recrutements. Cette menace n'est pas formelle, car depuis quatre ans le blocage de la masse salariale des organismes les a obligés à supprimer des



emplois de façon massive, à l'exemple du CNRS qui a perdu 2 000 emplois en quatre ans et qui n'a plus aucune marge de manœuvre, sauf à supprimer encore plus de postes, comme ceux libérés par les départs en retraite. Or le travail s'intensifie, les tâches se multiplient : nos conditions de travail se dégradent de façon inquiétante. Combattre les causes du mal être au travail et ses conséquences souvent dramatiques, passe par le développement de l'emploi et la lutte contre toutes les dérives managériales : mutualisations forcées, chasse aux contrats, concurrence entre équipes, course à la pseudo excellence, etc...

Le Ministère vient de reconduire le président sortant du CNRS, nommé à la tête de l'organisme par Valérie Pécresse et Nicolas Sarkozy le 21 janvier 2010. Là aussi, la continuité semble le leitmotiv du Ministère qui prolonge les choix politiques antérieurs. D'autres

Directions d'organismes sont en renouvellement, INSERM, IRD, INRIA. Nous verrons bien les choix du gouvernement pour leurs Directions.

L'avenir du CNRS, comme celui de tous les EPST, la résorption de la précarité, nos carrières et nos salaires, nos conditions de travail dépendent notamment de notre capacité à réagir et à développer des actions rassemblant le plus largement possible les personnels. Dans un passé récent, en 2009, c'est grâce à la mobilisation que le CNRS n'a pas éclaté. Aujourd'hui, en multipliant les débats avec nos collègues, nous pouvons créer les conditions d'une mobilisation plus nécessaire que jamais. Il en va de l'avenir d'une recherche publique de qualité.

Daniel Steinmetz

Edito

Contre le pacte de responsabilité, pour le développement du service public 1-2

Hommage à Jean-Pierre Schatte et Roseline Lesecq 3

La logique du gouvernement et du patronat : Réduire au maximum les dépenses salariales et sociales 3-4

Rapport de la mission Dardel-Pumain sur l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur 5-6

De l'innovation au transfert 7

Zones à Régime Restrictif (ZRR) marchandisation de la recherche, l'armée veille 8-9

Le dialogue social au CNRS en berne 10-11

Les risques psychosociaux illustrés par l'exemple 12-13

Le travail comme enjeu de santé 14-15

Droits

La mobilité des fonctionnaires 16-17

Vie des sections

Situation à l'INIST 18

Tribune libre :

La continuité des réformes dont le but n'est pas la liberté de chercher 19

« Coût » du travail et du capital ? La réalité : l'exploitation du travail humain par le capital 20-21

International

Hors des frontières de la France 22-24

Pétition à l'initiative d'enseignants chercheurs de l'Université de Strasbourg 24



Hommage de la section nationale INSERM du Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique SNTRS CGT à notre camarade Roseline LESECQ, décédée le 22 décembre 2013, Au nom de la section nationale INSERM du SNTRS CGT, nous tenons à adresser à Florence, à sa famille, à ses amis, toutes nos sincères condoléances et notre profonde amitié en ce moment difficile. Roseline a marqué profondément la vie de la section INSERM du SNTRS CGT, ainsi que celle du Comité d'Action et d'Entraide Sociale (CAES) de l'INSERM, par sa générosité, son énergie et sa bonne humeur. Nombreux sont les agents INSERM qui lui doivent beaucoup du fait de son activité militante.

La section INSERM du SNTRS doit beaucoup à Roseline et nous la remercions d'avoir tant donné aux autres !

Roseline restera à nos côtés dans nos combats futurs pour la défense des conditions de travail des agents de l'INSERM, au service d'une recherche scientifique répondant aux besoins de tous.



Hommage à Jean-Pierre Schatte

Militant SNTRS-CGT dès les années 1950, Jean-Pierre s'est investi sans compter pour le développement de l'action sociale au CNRS, et a participé aux négociations avec la direction du CNRS qui ont abouti à la création du CAES, comme membre du bureau national du SNTRS, en 1957.

Membre du bureau national du SNTRS-CGT de 1957 à 1968, secrétaire général adjoint du SNTRS dès 1959, il est membre à plusieurs reprises des commissions d'avancement. Il poursuit son investissement pour le CAES comme représentant syndical et, avec André Chanconie, négocie la création du CAES avec les services compétents du CNRS et est cité à ce titre figure parmi les 6 « Pères fondateurs du CAES » dans un article d'Angélique Durand sur les 10 premières années de

l'association.

En 1969, il devient secrétaire général du CAES, mandat qu'il assume avec force et persuasion pour faire progresser à grands pas le CAES. Le 9 janvier dernier, Jean-Pierre nous a quittés, à l'âge de 89 ans. Son action restera dans nos mémoires.

La logique du gouvernement et du patronat : Réduire au maximum les dépenses salariales et sociales

Pierre Gattaz, le patron du MEDEF, ne ménage pas ses interventions pour défendre les intérêts de sa classe. Pour le patron des patrons, la France souffre de trop de rigidités, il faut lui permettre de respirer. Ce discours est relayé par l'ensemble des médias et de la presse, ainsi que par le personnel politique.

M. Delevoye, Président du Conseil Economique et Social, ancien médiateur de la République, ancien Ministre UMP, déclarait dans une interview récente (*Le Monde* en ligne du 29.12.2013) : « *je suis convaincu que l'on doit définir le contrat du partage, accepter par exemple que le travail ne peut pas payer santé et retraite, revoir les principes de prise en charge médicale et le principe de la dépense, savoir si la gratuité doit être offerte à tous...* ». De son côté l'ancien ministre Luc Ferry, débattant avec Jacques Attali dans *Les Échos* du 9 janvier, diagnostiquait : « *nos politiques se heurtent tous aux mêmes problèmes : l'abîme des régimes de retraite, les déficits publics, les freins à l'innovation...* ». Partageant le même diagnostic, son interlocuteur

concluait : « *il faut passer à l'action le plus vite possible. Il lui (NDLR. à François Hollande) suffirait pour cela d'appliquer sur ces dossiers le même esprit que dans la guerre et qu'il exige la même discipline de ses ministres que de ses généraux. Il a la chance inouïe d'avoir encore trois ans devant lui. L'impopularité n'a aucune importance. Il lui faut même en profiter pour agir* ». De son côté Terra Nova, le think tank proche du PS et dont le président est l'ancien secrétaire général de la CFDT François Chérèque, demandait au gouvernement « une action de grande ampleur » qui consisterait notamment à diviser par deux les codes du travail, du logement, de l'urbanisme. L'actuel gouverneur de la banque de France, quant à lui, c'est par trois qu'il envisage de réduire le code du travail et de s'attaquer à toutes les professions réglementées. De son côté l'OCDE invite la France à redoubler d'effort afin de réduire son déficit en agissant sur « le coût du travail », à renforcer la concurrence dans les secteurs de l'énergie, du transport et dans certaines professions réglementées par un « assouplissement de la réglementation ». Pour

l'OCDE, les gains de productivité ne doivent pas être seulement limités aux secteurs privés. Est bien entendu visé le secteur public. La Cour des comptes, présidée par le socialiste Didier Migaud (nommé par le précédent Président de la République) invite, dans son rapport publié le 11 février, le Président de la République à réduire les dépenses sociales en raison du poids croissant de la dette.

Pour toutes ces élites ce qui bloque, ce sont toutes ces lois et règlements qui brident la « liberté » d'entreprendre, ce sont les dépenses salariales qui grèvent la compétitivité des entreprises, ce sont les dépenses excessives de l'État.

Comme pour les médecins de Molière, la solution c'est... la saignée ! La saignée, vous dis-je !

Pour la compétitivité des entreprises, la thérapie de choc avait commencé avec la signature de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) entre le patronat et les organisations syndicales CFDT, CGC, CFTC, si compréhensibles et raisonnables, qui permet aux patrons de licencier plus facilement et d'exercer un chantage ignoble à l'emploi.

Elle a été précédée par :

- L'accord sur les retraites qui fait reculer l'âge d'accès à la retraite, augmenter le nombre d'annuités et reculer le montant des pensions.
- Le CICE (Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi) et ces 20 milliards d'euros d'exonération de « charges » pour des salaires inférieurs à 2,5 le Smic.
- L'accord sur la formation professionnelle qui supprime le droit de choisir sa formation. Elle est désormais soumise au seul choix des patrons. Les cotisations qui permettent le financement de cette formation professionnelle sont pratiquement supprimées.
- Le pacte de responsabilité, co-élaboré par le Medef et le gouvernement, et son hold-up de 35 milliards sur les cotisations destinées à la branche famille. Les cotisations sociales, c'est un prélèvement sur le travail, c'est une part des salaires non versés aux travailleurs, mise en commun pour répondre aux besoins collectifs de protection sociale. C'est ce que l'on appelle le « salaire socialisé ».

Ces 35 milliards vont être ponctionnés sur le travail pour terminer dans les poches des actionnaires. Les organisations syndicales « responsables » engagées dans la cogestion

avec le MEDEF acceptent ce hold-up se contentant de demander des contreparties.

Elle sera suivie par :

- Des négociations sur l'assurance chômage. Il est question de diminuer le temps d'indemnisation des chômeurs, les cotisations des entreprises et les indemnités.
- Des rencontres sur la fiscalité entre gouvernement, patronat et syndicats. Le MEDEF exige la réduction de l'impôt sur les entreprises, la suppression des contrôles fiscaux et la suppression de la fiscalité locale.

Concernant les dépenses de l'État :

- Le budget 2014 les réduit de 15 milliards.
- La MAP (Modernisation de l'action publique, copié-collé de la révision générale des politiques publiques, la RGPP) n'ayant pas généré assez d'économies lors de sa première année, les trois prochaines années devront dégager 50 milliards d'économies, soit une quinzaine par an jusqu'en 2017. Chaque ministère doit identifier ses pistes d'économies. Les collectivités territoriales sont fortement incitées à mutualiser leurs activités, sous peine de baisses conséquentes de leur budget.
- Les dépenses de santé devront connaître un plan d'économies sans précédent. Au début des années 2000, elles progressaient de 6% l'an. Depuis, elles ont été sévèrement bridées. Depuis 2010, elles ont augmenté de moins de 3% l'an. L'objectif pour les trois prochaines années est une augmentation au plus de 2%. Certains conseillers du Ministre du budget jugent même possible de descendre à 1,75%. Le tour de vis sur les dépenses remboursées par l'assurance maladie sera historique. Les hôpitaux devront aller plus loin dans les économies.

Il est certain que la recherche n'échappera pas pour les trois prochaines années à cette cure d'austérité renforcée. La Direction de l'InSB du CNRS a évoqué, pour 2015 et 2016, une année blanche pour les recrutements de CR.

Pour mettre un coup aux prétentions du patronat et du gouvernement et à l'aggravation sans fin de la situation sociale, à l'esprit de résignation, à la désespérance, les salariés doivent s'unir dans l'action quotidienne.

Gilles Mercier

Rapport de la mission Dardel-Pumain sur l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur : en attendant le décret

Longtemps coincé dans les arcanes du Ministère de l'ESR, le rapport de Frédéric Dardel (Président de l'université Paris-Descartes) et Denise Pumain (professeure de géographie à Paris 1) a été rendu public début janvier 2014. Il contient des recommandations sur le Haut conseil d'évaluation de la recherche scientifique (HCERES) que la loi Fioraso a inventé pour remplacer l'AERES. Mais la question reste entière : qui a peur de l'évaluation par les instances compétentes ? Pourquoi les détourner au profit d'agences et de conseils extérieurs ?

Les rédacteurs du rapport ont mené une série d'auditions, parmi lesquelles celle du SNTRS-CGT. Mais se sont toujours gardés d'affirmer une influence déterminante sur la rédaction du futur décret. Il y a lieu de s'inquiéter : le Ministère prépare-t-il la renaissance de l'AERES sous un nouveau nom ?

L'évaluation vérifie la conformité avec la Stratégie Nationale de la Recherche (SNR), qui est un calque des « priorités » d'Horizon 2020 et dont l'élaboration a été confiée à un conseil stratégique *ad hoc* où l'on cherche en vain des représentants du personnel et de ses instances. Comment la concilier avec « l'objectif principal [...] l'amélioration de la qualité de la recherche et de la formation » ? On évaluera si la recherche menée dans les laboratoires ne s'écarte pas de la « politique de site ». Lors des visites d'UMR de la vague D de l'AERES, les représentants du comité national ont eu l'occasion de constater les dégâts de cette politique : mutualisations et souffrances, diminution de thématiques originales, tarissement de coopérations fructueuses hors « site », concentrations, jeux de pouvoir. Cela s'accroîtra avec les manœuvres en vue des communautés d'universités et d'établissements. L'évaluation ne pourra être « objective, équitable, transparente » dans un tel cadre.

Heureusement que le premier destinataire de l'évaluation n'est pas la Cour des Comptes, si prompt à se mêler de politique (y compris scientifique) en recommandant des économies toujours plus drastiques. Mais cela ne suffit pas : il faut définitivement dissocier évaluation et attribution de moyens. En période d'austérité assumée par nos Directions, il est à craindre que cette dissociation reste un vœu pieux.

Aux côtés des représentants du comité national et du CNU, « principaux acteurs de l'évaluation », ceux des collectivités territoriales siègeront au HCERES, entérinant ainsi indirectement la spécialisation dite « intelligente », que son concepteur même (professeur à l'École

Polytechnique Fédérale de Lausanne) reconnaît comme n'étant pas « conçue pour financer des laboratoires publics ». La puissante association des régions de France (ARF), dont le président siège aussi au conseil stratégique de la recherche, aura pesé de tout son poids. Le lot de consolation de l'adaptation à « la diversité des disciplines et des formes d'organisation de la recherche » n'occultera pas le fait que, même « faite par des pairs qui [ont] des mandats limités et fréquemment renouvelés », l'évaluation n'échappera pas à des critères dont une partie importante sera définie en dehors des instances des organismes, qui possèdent une expertise et ont une vision de la conjoncture et de la prospective scientifiques.

S'il n'est pas inutile de « prendre éventuellement en compte les demandes des tutelles » dans une phase de « concertation préalable » avec elles, rien n'est prévu pour les demandes des laboratoires et de leur personnel. L'expérience montre que les intérêts et les demandes des uns et des autres ne convergent pas toujours et que les tutelles, obsédées par la politique de site pour ne pas dire en proie à une mégalomanie grandissante, se penchent rarement sur le contenu des projets de recherche, demandent rarement l'avis de ceux qui y travaillent.

Sujet sensible, la composition des comités de visite. Nous avons affirmé lors de notre audition l'attachement aux comités composés principalement de membres des instances d'évaluation, la nécessaire revalorisation du rôle de ces instances qui doivent relier évaluation des chercheurs et de leur laboratoire, avoir une vision basée principalement sur la pérennité et la continuité des recherches menées. Cette conception est critiquée : « endogame » (sic), instaurant une « dissymétrie entre les tutelles » en cas de tutelles multiples. On reconnaît aisément la main tout à fait visible de la Conférence des Présidents des Universités (CPU). Cependant, on est en mesure d'attendre de nos Directions qu'elles se manifestent : pensent-elles encore que les instances ont un sens, au delà du « statutaire » ? Ont-elles l'intention de les renforcer ou bien de les vider de leur substance dans le nouveau paysage qui se dessine ? La réponse de la Direction du CNRS est ambiguë et fuyante.

Source de discrimination entre les différentes catégories de personnels siégeant dans les instances d'évaluation, le comité de visite réellement *représentatif* et *pluraliste*, qui n'exclut pas les élus C (ITA), comme le faisait l'AERES. Sur ce point, nous avons été entendus : les évaluateurs sont « des chercheurs, enseignants-chercheurs,

ingénieurs et techniciens », mis sur un pied d'égalité. Mais une ligne de ce rapport ne suffira pas à apaiser nos craintes, malgré la confirmation de la Direction du CNRS, qui a récusé l'idée d'élus C « juste tolérés » dans la plupart des comités AERES. Et pourtant, l'expérience de l'éviction des élus C lors des phases importantes de la visite ou la crainte que leur acceptation à part entière nuise à la conformité réglementaire de l'évaluation n'a pas été inventée. C'est une réalité vécue par bon nombre d'élus du SNTRS-CGT. Cette humiliation doit cesser.

On ne peut qu'être d'accord avec un dossier allégé ou une modulation très forte du rôle de la bibliométrie, ainsi qu'avec le constat de son inadaptation aux SHS. L'évaluation serait centrée sur le travail présent et passé des unités, là où l'AERES évaluait absolument tout, passé, présent, avenir, taux des « publiants » (malheur au laboratoire qui n'obtenait pas 100% !), interactions avec « l'environnement socio-économique » etc. etc. Les laboratoires mentionnant les start-up créées parmi les « cinq faits marquants » de la période évaluée ne sont pas des cas isolés. Un dossier allégé, mais quels critères ? Le « transfert », notre nouvelle mission n°1 selon la loi Fioraso, aura sûrement une place de choix.

Le rapport d'évaluation : rédigé par le comité (exit les réunions de « lissage » c'est-à-dire de marchandages), il serait séparé des décisions des tutelles (non prescriptif),

ouvrant droit à une réponse. Or l'AERES aussi laissait une place aux « réponses ». Il faut maintenant un véritable dialogue, une véritable prise en compte des réactions des laboratoires sur leur rapport. Avis mitigé à la suite du long développement sur la notation : « si les notes sont supprimées » n'est pas une recommandation claire de leur suppression, même si leur instrumentalisation et *in fine* leur inutilité sont reconnues. Supprimer les notes n'évitera pas des classements selon des critères opaques et extra-scientifiques. Mais ce serait un geste symbolique *minimal* en direction de la communauté.

La publicité d'un abrégé du rapport d'évaluation, son intégralité étant réservée aux évalués et à leurs tutelles, correspond à ce que le SNTRS-CGT a dit lors de son audition. Il est toujours surprenant de voir des laboratoires affichant sur leur site internet les « lauriers » obtenus par l'AERES, rapport et note à l'appui : la recherche dans la concurrence généralisée, le « marché » des laboratoires...

Le rapport Dardel-Pumain, on l'aura compris, est le fruit d'équilibres où les représentants des personnels et les instances d'évaluation des organismes ne se sont pas vus accorder la place prépondérante qu'ils méritaient. La bataille de l'évaluation n'est pourtant pas finie. Son issue dépend en grande partie de notre mobilisation.

Dina Bacalexi



De l'innovation au transfert

La loi du 12 juillet 1999 sur l'innovation et la recherche qui fut à l'origine des start-up au sein des laboratoires publics avait pour but de faire émerger de ces laboratoires des procédés que les entreprises privées valoriseraient à leur profit. Le pacte pour la recherche de 2005 et la loi LRU de 2007 ont amplifié cette soumission des laboratoires publics de recherche et des universités aux intérêts des entreprises privées. Ces lois ont été justifiées par la nécessité d'accroître la compétitivité des entreprises. Leur application aurait dû avoir a priori un effet vertueux sur ladite compétitivité, notamment sur leur recherche et développement (R&D).

La réalité est tout autre.

De 2000 à 2010, l'industrie française a perdu un peu plus de 700 000 d'emplois. En 2013, la France a enregistré le plus faible nombre de créations d'entreprises depuis 2009. Il s'est fermé plus d'entreprises qu'il s'en est créé. Aujourd'hui la part de l'industrie manufacturière dans la valeur ajoutée marchande totale en France est la plus faible de l'Union Européenne avec le Royaume uni ! En 2008, les dépenses de R&D des entreprises ont crû de 6,9% en moyenne dans le monde, avec 8,1% en Europe et seulement 0,7% en France. En 2012, la R&D créait 6 600 emplois ; en 2013, tout juste un millier. L'investissement a reculé de 7% dans l'industrie manufacturière. En 2014, le secteur de l'aéronautique réduira sa R&D pour se focaliser essentiellement sur la production. Ce qui entraînera la disparition de 2 000 emplois d'ingénieurs chez Airbus et de plusieurs milliers de postes chez les sous-traitants.

Les industriels freinent de plus en plus leurs investissements, afin de maintenir la rémunération des actionnaires (rémunération du capital). L'une des principales manifestations du sous-investissement industriel de notre pays est le faible degré de robotisation. Pour 10 000 salariés, il y a en France 122 robots, 159 en Italie et 261 en Allemagne. L'âge du parc français est supérieur à 15 ans en France et inférieur à 10 ans en Allemagne. Les achats de robots ne concernent essentiellement que le remplacement du parc existant.

Dans une étude récente, la banque Natixis note que l'investissement actuel ne suffit plus à compenser l'obsolescence du capital. Ce qui signifie que le capital de l'industrie manufacturière décroît et vieillit. Natixis conclut que la faiblesse de l'investissement entraîne une forte accumulation de matériel peu sophistiqué.

L'industrie française souffre de son handicap d'une production de milieu de gamme. Afin de rester compétitive, face à ses concurrents étrangers, elle baisse ses prix réduisant ainsi ses marges. Développer l'investissement (achat de machines plus performantes, développement de la R&D) ampute la rémunération du

capital. Le choix fait par les dirigeants d'entreprises est de favoriser la rémunération des actionnaires au détriment de l'investissement. Ce choix a de graves conséquences, puisqu'il mine la capacité des industriels à investir. Pour ne pas être évincé du marché, les entreprises sont obligées de descendre en gamme, par conséquent de diminuer leurs prix et... leurs marges.

Pour maintenir les marges et donc la rémunération du capital, le patronat opte pour la solution de réduire... les salaires directs, le salaire socialisé (appelé « charges » dans le langage patronal et médiatique) et les impôts. D'où le sempiternel discours patronal sur les « charges sociales », sur les « coûts salariaux » qui grèveraient la compétitivité des entreprises. Discours qui a recueilli l'oreille bienveillante du gouvernement avec le CICE (Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi) et ses 20 milliards d'exonération de charges compensés par l'augmentation de la TVA, qui pèsent essentiellement sur les salariés, ainsi que le pacte de responsabilité et son hold-up de 33 milliards d'euros sur les salaires socialisés.

La valorisation du capital se fait donc au détriment de la R&D, des salaires et de l'emploi et par voie de conséquence... de la compétitivité même des entreprises. Ce choix de ne pas ou très peu investir dans la R&D déplace la compétition de la R&D vers la commercialisation de l'existant. D'où la mission de transfert assignée à la recherche publique par la loi Fioraso.

Le transfert consiste :

1) à transmettre les connaissances issues d'une recherche, formalisées ou non sous forme de brevet(s) ou de droits de propriété déposés, à une entreprise destinée à les poursuivre à des fins de développement industriel ;

2) à transformer la recherche en innovation industrielle, en cédant ses découvertes à une société de droit public ou privé.

La politique de l'innovation orientait la recherche publique vers les applications. La recherche fondamentale y avait sa place tant qu'elle était susceptible de déboucher sur des applications. Le transfert, quant à lui, se place bien en aval, au plus près du marché. Il consiste à améliorer l'existant aux fins de commercialisation.

Amener les laboratoires publics à glisser vers le transfert, c'est diminuer l'activité nationale de recherche, c'est enfoncer encore plus le pays dans la crise et le déclin.

Gilles Mercier

Zones à Régime Restrictif (ZRR) :

Marchandisation de la recherche, l'armée veille !

Une zone à régime restrictif (ZRR), c'est quoi ?

Les ZRR sont régies par le décret 2011-1425 du 2 novembre 2011, l'arrêté du 3 juillet 2012, circulaire d'application du 7 novembre 2012. Ces textes déclinent à l'échelle de labos les ERR (Etablissements à Régime Restrictif) préexistants mais très peu utilisés. Un classement en ZRR a principalement deux conséquences :

- la création de « locaux sensibles » : une ou plusieurs pièces au sein du laboratoire (voire le laboratoire dans son entier) seront physiquement sécurisées avec un accès très contrôlé.
- le contrôle des visiteurs du laboratoire. Cela concerne l'ensemble du laboratoire, non seulement les locaux dits sensibles. Tout visiteur (étudiant, stagiaire, post-doc, chercheur étranger, participant à un séminaire, etc.) devra faire une demande deux mois à l'avance au fonctionnaire de sécurité et de défense du ministère de la recherche, qui n'a d'ailleurs aucune justification à donner en cas de refus ! Un premier filtrage sera effectué au niveau de l'établissement. Il s'agit d'un contrôle direct sur nos collaborations avec des chercheurs ou étudiants étrangers, selon des critères arbitraires reposant principalement sur une série de mots-clés. Ce dispositif est en total contradiction avec le droit existant (liberté de recherche, droit syndical de visite des labos etc...).

Le CNRS appuie actuellement la mise en place des ZRR, notamment en faisant circuler un règlement intérieur type pour les UMR, qui précise par exemple : « le personnel doit informer le Directeur de l'Unité de tout projet de collaboration, en particulier internationale car elles nécessitent avant signature l'autorisation formelle du ministère de tutelle ». On va donc ici encore plus loin, en laissant le champ libre à un veto des directeurs d'unité sur des publications. C'est la mise en place de ces règlements qui avaient alerté nos camarades de Lorraine en novembre, suscitant une lettre ouverte de leur part avec la FSU envoyée aux tutelles. Cette dérive n'est pas étonnante : les directeurs d'unité étant pénalement responsables si, même par inadvertance, ils laissent s'échapper de leur

laboratoire des informations sensibles, ils seront tentés de serrer encore plus la vis pour se couvrir.

Tous les labos de « sciences dures » sont potentiellement concernés

La liste des domaines scientifiques concernés est publique (voir l'arrêté cité plus haut) mais elle est très vaste puisqu'elle englobe la notion « d'intérêts économiques de la Nation », et va donc bien au-delà des recherches militaires. Un article du *Monde* cite ainsi une source estimant « entre 100 et 1 000 » les labos visés par le dispositif, parmi les 2 200 ayant des activités listées dans l'arrêté de juillet.

Ainsi, le Secrétaire général de la défense et de la sécurité nationale du Premier ministre affirme ouvertement vouloir classer en ZRR la moitié des laboratoires de mathématiques et d'informatique, ce qui a entraîné une réaction vive de l'ensemble des directeurs d'unité de mathématiques auprès de la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche en novembre dernier.

Quelle en est l'origine ?

Ce décret, datant du gouvernement Sarkozy, entend « protéger le potentiel scientifique et technique de la nation ». L'Administration présente ce décret en martelant les insuffisances de sécurité dans les labos, à grand renfort de vocabulaire militaire et patriotique, avant d'en conclure que le classement en ZRR est inévitable. Nous pouvons donc imaginer que ce décret trouve son origine dans le délire de fonctionnaires sécurité défense.

Le SNCS s'en tient plus ou moins là, se contentant de fustiger les militaires (voir par exemple le *SNCS Hebdo* « Toute la recherche française derrière des barbelés ? »). Mais peut-on sérieusement penser que l'armée a un tel poids politique ?

En effet, nous sommes ici dans la continuité des nouvelles missions de transfert technologique qu'entend imposer la loi Fioraso : pour le ministère, la recherche doit être centrée sur des applications industrielles immédiates, développées dans le secret des labos, au lieu d'une recherche publique ouverte, collaborative, au service de la société. Pour formater nos labos aux standards de la recherche privée, notamment le secret industriel, les ZRR tombent à point nommé !

La montée au créneau des directeurs d'unité de mathématiques ayant été relayée par la ministre Fioraso auprès de Jean-Marc Ayrault, certains collègues ont pu penser que Madame Fioraso s'était vu imposer la mise en place des ZRR. Il s'agit sans doute plutôt là de posture plus qu'autre chose. Le moratoire de deux mois demandé dans ce courrier n'a jamais été mis en place, et les louanges à propos des mathématiques françaises (« discipline où notre pays occupe la deuxième place mondiale et représentée par ses brillants chercheurs ») étaient sans doute plus destinées à calmer les directeurs d'unité concernés qu'à persuader le Premier ministre de revenir en arrière.

Les ZRR ne correspondent à aucun besoin pour les personnels

L'Administration, et en particulier le fonctionnaire sécurité défense du CNRS ou des universités, nous nous rebat les oreilles avec le caractère incontournable des classements en ZRR, compte tenu des prétendues insuffisances de sécurité dans les laboratoires.

Il est inutile de nier que certaines recherches publiques sont sensibles. Cependant, il existe déjà tout un cadre juridique pour des mesures de protection proportionnées concernant ces recherches, par exemple les laboratoires ERR, les accords de confidentialités pour certaines recherches menées en partenariat (avec des industriels, la Direction Générale de l'Armement le CEA...) etc.

Par ailleurs, des structures de recherche comme la DGA et le CEA sont spécialement organisées pour piloter et développer des recherches sensibles sur les plans de la sécurité ou de la compétitivité économique. Les missions principales du CNRS sont d'une autre nature : produire des connaissances et les diffuser, ce qui implique notamment que les collaborations scientifiques et le partage des connaissances à l'international doivent être libres.

Enfin, si on voulait *vraiment* protéger nos travaux, il y aurait d'autres réponses à apporter en termes de locaux et de moyens informatiques (cluster de sauvegarde par exemple), plutôt que ces mesures d'un autre âge.

Porter publiquement le débat

À la demande du secrétariat général à la défense et à la sécurité nationale du Premier ministre, les chefs d'établissement (EPST et universités) ont nommé leurs

fonctionnaires sécurité défense, chargés de contacter les directeurs d'unité, un à un, pour qu'ils effectuent le zonage de leur laboratoire. Certains labos sont déjà classés et en mesurent les conséquences. D'autres directeurs d'unité espéraient passer entre les gouttes mais commencent à se faire à l'idée.

Les communiqués syndicaux de janvier de la CGT, la FSU et FO ont mis un bon coup de pied dans la fourmilière, de même que la motion du dernier conseil scientifique du CNRS exigeant l'abandon du dispositif ZRR. À la dernière réunion avec la Direction le 17 février, nous avons posé encore une fois la question. Offusquée, la Direction répond que les laboratoires de mathématiques ne sont pas concernés, « contrairement à ce que prétend le SNTRS ». En effet, jusqu'ici tout se faisait dans la plus grande opacité, les fonctionnaires sécurité défense des établissements ou des ministères se réfugiant derrière le « secret défense » à la moindre mise en difficulté (notamment concernant la liste des labos concernés), et les personnels peinant à saisir tous les enjeux et les termes du débat. Aujourd'hui, le travail d'information doit se poursuivre. Il faut inciter les personnels à intervenir directement, notamment en exigeant des prises de position des conseils de laboratoires et d'instituts.

Grégoire Nadin

Dernière minute:

Fin février, un moratoire a été annoncé par le gouvernement au sujet de la mise en place des ZRR. C'est un premier recul du gouvernement face aux protestations de la communauté scientifique. Cependant, rien n'est réglé. En effet, le MESR annonce la mise en place d'un "groupe d'analyse" chargé de déterminer les laboratoires qui seront classés ZRR. Nous ne savons rien de la constitution de ce groupe. De plus, il n'est pas acceptable qu'une commission ministérielle fasse ces choix sans discussion avec les établissements et les personnels concernés.

Le SNTRS-CGT continue à demander l'abandon de ce dispositif ZRR.

Le dialogue social au CNRS en berne



Depuis la parution du communiqué de presse du SNTRS-CGT sur la souffrance au travail le 7 février 2014, suivi de l'article du *Monde* en ligne le 17 février sous le titre « le burn-out des labos », la Direction du CNRS met tout en œuvre pour discréditer le SNTRS-CGT aux yeux de tous, les autres organisations syndicales comprises. Nous allons décrire la situation en cours et tenter une analyse.

Notre communiqué du 7 février a eu « l'outrecuidance » de faire un lien entre les trois suicides d'agents du CNRS au mois de janvier et la souffrance au travail. Sans vouloir entrer dans le détail des cas qui nous ont conduits à prendre la décision de communiquer sur ce sujet, nous allons exposer ici la réaction de la Direction du CNRS.

Les syndicats ont eu, depuis cette diffusion, quatre réunions avec la Direction. Tout a commencé par une réunion en visioconférence (non prévue dans l'agenda social) entre le DGDR et les secrétaires généraux de tous les syndicats. Le *la* était donné par la Direction qui n'a pas décollé pendant deux heures à propos de la parution de notre communiqué de presse. Les autres organisations syndicales n'ont dit mot, ou si peu. Cela n'a pas empêché la récupération, par deux syndicats, avec l'envoi de messages au sujet de la souffrance au travail à l'ensemble des personnels du CNRS dans les jours qui suivirent cette première réunion.

L'agenda social 2014 a commencé avec une première réunion DRH/organisations syndicales le vendredi 14 février. Durant cette réunion, l'Administration s'est refusée à débattre des différents sujets que nous avons demandé de mettre à l'ordre du jour, tels que le logiciel AGATE, les primes, les moyens attribués au CHSCT, les résultats des examens professionnels réservés de 2013... La Direction explique que « les réponses à nos courriers seront faites à l'écrit, rien ne sera dit à l'oral

compte tenu de notre capacité à déformer ses propos » (sic) !!! Nous pouvons admirer ici la conception du dialogue social...

Le lundi 17 février se déroulait une réunion Présidence/organisations syndicales. Le sujet des suicides en janvier 2014 était à l'ordre du jour et, là encore, la Direction du CNRS a continué à se déchaîner contre le SNTRS-CGT... Ce jour-là paraissait l'article du *Monde* : crime de lèse-majesté, le CNRS est associé à la souffrance au travail dans la presse nationale !

Le jeudi 20 février a eu lieu la première réunion de l'année du CHSCT où il était impossible de calmer la Direction qui continuait son sempiternel sermon à notre égard...

Il faut cependant savoir que le dialogue social est en panne bien avant février 2014. Souvenons-nous de toute l'énergie consacrée par le SNTRS-CGT à la résorption de la précarité et la fin de non-recevoir en face de nous de la direction qui n'a rien fait pour que la loi Sauvadet s'applique dans notre organisme (le dernier événement en date étant les 10 examens professionnels pourvus pour la campagne 2013 pour 37 postes ouverts !). Souvenons-nous des dossiers statutaires pour lesquels la direction n'a pas dû intervenir avec beaucoup de zèle auprès du ministère : 1 an de retard pour la mise en place des 2 échelons supplémentaires pour les AI, les améliorations statutaires en stand-by, y compris un dossier qui aurait dû être réglé depuis longtemps, celui de la classe exceptionnelle des chargés de recherche (on leur ouvre maintenant la possibilité de passer en classe exceptionnelle des maîtres de conférences). Le refus permanent d'anticiper toute réglementation en voie d'être prise par la fonction publique, le dernier exemple en date étant celui du Protocole d'accord relatif à la Prévention des risques Psychosociaux dans la fonction

Publique. Ajoutons le zèle mis à mutualiser les services et à dissoudre le CNRS dans les universités.

Alors arrêtons-nous sur ce que nous avons réellement fait pour que cette colère ne dégonfle pas. D'après la Direction, nous aurions par notre communiqué « sali l'organisme », « manqué de loyauté envers l'organisme », « peut-être incité les agents au suicide », « osé faire le lien entre la souffrance au travail et des suicides même s'ils se sont déroulés en dehors du lieu de travail ».

Soyons un peu sérieux : la Direction nous accuse d'irresponsabilité et d'avoir rédigé un communiqué « suicidogène », alors que notre seul tort est de dénoncer les conditions et l'organisation du travail qui menacent la santé des personnels. N'invertissons pas les rôles : la souffrance au travail et la détresse qui en découlent c'est bien l'organisation du travail qui les déclenche, ce n'est pas notre article ! Arrêtons d'être naïfs et comme certains de vouloir dédouaner la Direction en renvoyant la responsabilité au seul Ministère : celle-ci est coresponsable de la chasse aux contrats, de la course vers la pseudo excellence, des excès de la bibliométrie.

Une étude publiée en mars 2013 (M. Géhin et M. Raoult-Monestel) montre la place centrale du travail dans les gestes suicidaires : dans deux tiers des cas, le geste suicidaire commis par un salarié est en lien avec son travail. Sans commentaire...

Au nom de quoi la loyauté à l'organisme devrait-elle être un élément supérieur à la souffrance et la détresse de certains agents ? C'est par loyauté, parce que nous voulons que la souffrance cesse au CNRS, que nous refusons de la cacher.

Alors pourquoi vouloir s'en prendre systématiquement au SNTRS-CGT ?

Il est bien connu que l'attaque est la meilleure défense, mais là n'est pas la seule motivation de la Direction. Nous avons surtout eu le tort de porter l'affaire sur la place publique dans un grand quotidien comme le *Monde* !

Un autre élément dans cette réflexion : nous sommes la première organisation syndicale au CNRS, nous sommes présents sur le terrain et nous travaillons nos dossiers. Par nos actions et notre travail, nous dérangeons la Direction de l'établissement, qui préférerait sans nul doute une suprématie de syndicats moins vaillants, mais surtout plus consensuels que le SNTRS-CGT. Les élections de fin 2014 sont en ligne de mire pour tous et aussi pour la Direction. Le « SNTRS-CGT bashing » est en marche. Alors ne nous laissons pas intimider.

En effet, la réaction de la Direction a au moins deux buts : intimider l'ensemble des syndicats (y compris nous) avec des menaces de poursuites judiciaires récurrentes dès qu'on la dérange ; chercher à nous isoler et à nous discréditer.

Là encore, ne nous trompons pas : cette attitude de taper sur le SNTRS-CGT est antérieure à la publication de ce communiqué. Par exemple, au mois de décembre, le DGDR en tournée à Rennes a publiquement attaqué notre syndicat devant des agents du CNRS à propos du boycott des CAP. Est-il nécessaire de rappeler que cette action était intersyndicale ?

Tous nos camarades travaillant sur le terrain sont confrontés aux dégâts liés à la souffrance au travail, en connaissent bien les différentes causes et consacrent beaucoup de temps et d'énergie à aider les agents et à dénouer des situations complexes. Nous ne sommes pas des irresponsables mis en pâture à la vindicte publique, mais des syndicalistes soucieux du bien-être de chacun. Il est clair que nous dérangeons tous ceux qui font passer tout type d'intérêt avant la recherche de la vérité. Nous devons garder le cap et continuer notre travail, les collègues ont besoin de nous et s'adressent à nous, n'en déplaise à la Direction. Des réponses de collègues à notre communiqué nous remerciant pour notre démarche en témoignent. Nous avons juste eu le tort d'avoir raison et le courage de le dire.

« Le courage c'est de chercher la vérité et de la dire », Jean Jaurès.

Josiane Tack

Les risques psychosociaux illustrés par l'exemple

Au lieu d'un « pensum » ou d'un exposé théorique sur les risques psychosociaux (RPS), je propose une pensée à Jean-Pierre (appelons-le ainsi). L'histoire de Jean-Pierre n'est dans les faits pas dénuée de RPS ni pour lui bien sûr, ni même pour ceux qui, comme moi, se sont investis sans succès dans sa défense.

Jean-Pierre est un informaticien de 45 ans environ. Il a beaucoup travaillé en Sociétés de Services Informatiques (SSII) et connaît une grande lassitude d'être régulièrement licencié au gré des changements de clients de ses entreprises. Il veut avoir un peu de stabilité. Il décroche ses diplômes d'informaticien en fréquentant assidument les cours du soir et obtient ainsi un bac +4.

Jean-Pierre réussit en 2013 un concours CNRS d'IE en administration système et réseau. Extrêmement heureux, il envisage enfin l'avenir sereinement. De plus, il est si fier de travailler au CNRS, lui qui aurait aimé être paléographe.

Quand il arrive dans son laboratoire d'affectation, appelons-le l'UMR, Jean-Pierre sent assez rapidement que l'ambiance de travail dans le service informatique n'est pas formidable, mais, venant d'une SSII, il en a vu d'autres et ne s'en formalise pas. Le service est composé d'un IR sur le point de partir à la retraite (Jean-Pierre est là pour le remplacer) et d'un AI contractuel. Jean-Pierre perçoit, mais sans en tirer toutes les conséquences, que le vrai chef du service n'est pas l'IR comme il aurait été logique, mais l'AI. Celui-ci est très reconnu pour sa capacité à régler dans l'urgence les problèmes informatiques du laboratoire (les mauvaises langues diront que ces problèmes sont engendrés par son incapacité à travailler en équipe, à organiser son travail et à travailler selon des procédures).

Jean-Pierre, et c'est sans doute sa seule vraie faute professionnelle, réalise un état des lieux dans les premières semaines qui suivent sa prise de poste et relève selon une métaphore qui lui sera reprochée (feux vert, orange ou rouge) un certain nombre de problèmes liés à l'(in)organisation du service informatique. L'AI contractuel se sent immédiatement, et assez logiquement, menacé, et commence à partir de là à lui savonner consciencieusement la planche.

Dès le premier rapport de stage à 3 mois, le licenciement est explicitement évoqué par écrit alors qu'en parallèle aucune faute n'est relevée. Lors du

rapport à 6 mois, le licenciement est à nouveau évoqué. Là une faute professionnelle est stipulée concernant le paramétrage insatisfaisant d'un poste client (si si, c'est possible d'être licencié pour avoir mal paramétré un PC). Vient alors le rapport de fin de stage. Le licenciement est demandé (et voté en conseil d'unité). Trois fautes justifient cette demande :

- Le mauvais diagnostic d'une panne d'imprimante : Jean-Pierre et l'IR ont cru qu'elle était en panne alors qu'en fait l'AI contractuel (notre pompier-pyromane) avait désactivé les services d'impression du serveur sans le leur dire (afin de résoudre dans l'urgence un dysfonctionnement du serveur). La faute n'est pas dramatique, mais Jean-Pierre est laissé seul à en porter la responsabilité, alors que l'IR était durant toute l'opération avec lui.
- Juste avant de partir en vacances, Jean-Pierre et l'IR doivent en urgence installer dans un NAS (ensemble de disques durs connecté au réseau) commandé par l'AI et qu'ils viennent de recevoir les disques durs arrivés le même jour. L'AI est en vacances. Or, ils commettent l'irréparable faute de ne pas avoir compris qu'une partie desdits disques était destinée à un serveur (on ne le leur avait pas dit, mais ils auraient pu être alertés par le fait qu'ils n'avaient pas la même capacité que les premiers). Là encore Jean-Pierre est déclaré seul responsable ; responsabilité qu'il n'a même pas l'honneur de partager avec l'organisation déficiente du travail dans son unité.
- Troisième faute, Jean-Pierre aurait modifié les paramètres d'un serveur dont il n'avait pas les mots de passe... On aimerait en rire si on ne connaissait pas la fin de l'histoire.

À partir de là les événements s'enchaînent rapidement et brutalement : la visite des deux membres de la CAP missionnés pour l'enquête et le vote de la CAP, 50% pour le licenciement (les représentants de la direction) et 50% contre (ceux du personnel). Il est à noter que le DU de l'UMR ne souhaitait pas forcément le licenciement, mais ne désirait pas que le stage soit prolongé dans son unité. Seulement, ça ne « rentrait pas dans les cases » de l'administration : on ne peut cocher que licenciement ou renouvellement de stage. La délégation régionale (DR) fait pression sur le DU lui expliquant que s'il cochait « renouvellement », l'agent serait réaffecté dans son unité (ce que le DU trouve, à raison, stupide). Lors de la CAP, l'Administration

explique qu'à partir du moment où le DU a coché la case « licenciement », seule cette option doit être mise au vote de la CAP (sans possibilité de proposer le renouvellement hors de l'unité).

Face au vote de la CAP, un courrier du SNTRS-CGT est rédigé en urgence à l'intention de la DRH du CNRS un dimanche et porté par une élue lors d'une réunion le lundi. Après quelques jours de réflexion, on convoque Jean-Pierre à la DR pour une épreuve technique de deux heures. Le responsable RH (RRH) de la DR lui refusera de partir avec la copie du sujet (que nous lui avions pourtant demandée).

Quatre jours plus tard, Jean-Pierre reçoit un mèl du RRH de la DR pour lui signifier son licenciement, suite au rapport de stage et au vote de la CAP (donc sans faire référence à l'épreuve technique). Nous avons appris par la suite que Jean-Pierre avait eu la note de 10,5 à l'épreuve technique. La note n'est certes pas glorieuse mais reste supérieure à la moyenne (ce qui explique sans doute qu'il n'y est pas fait référence dans les motifs de licenciement) ce qui plutôt bien pour un agent dont on dénigre les compétences professionnelles depuis un an déjà. On pourra noter ici que le CNRS est légèrement en retard par rapport aux entreprises les plus inhumaines, puisque sa lettre de licenciement ne lui a pas été envoyée par sms ! Il y a eu d'après le dernier bilan social 2012, 2 licenciements au CNRS ; je suis atterré de savoir que personne à la DR n'a eu le courage et/ou l'humanité de convoquer l'agent ou de se déplacer pour le lui annoncer.

Ce que l'on peut retirer de cette histoire :

- D'abord et surtout la douleur de Jean-Pierre pour qui cet échec a fait remonter le souvenir de nombreux autres échecs, à commencer par sa scolarité chaotique. Jean-Pierre a beau dire qu'il sait que ce licenciement est avant tout l'échec d'une organisation et du CNRS, il ne peut pas ne pas se sentir coupable. Les évolutions du travail font que les personnes individualisent leur rapport au travail et donc se considèrent personnellement responsables des succès, comme des échecs.
- Ensuite la mienne. C'est un phénomène désormais connu, les plans sociaux ont des effets dévastateurs sur ceux qui sont licenciés bien sûr, mais également sur ceux qui « restent » qui à la fois culpabilisent d'être encore là et en même temps craignent la prochaine charrette. Dans mon cas je ne crains certes pas le licenciement, mais il s'agissait de la première fois où je venais en aide à un agent à titre

syndical. J'ai donc à cette occasion été dénié, mais objectivement « je ne pensais vraiment pas que ça se passait comme ça ! » ; j'en ressors profondément déstabilisé tant j'étais au préalable convaincu que le CNRS était sans doute capable d'injustice, mais en aucun cas de cette ampleur.

- Un échec complet : Jean-Pierre s'en est déjà allé grossir les rangs des chômeurs qui pourtant n'avaient vraiment pas besoin de lui, l'UMR n'est sans doute pas près d'avoir un nouvel informaticien, le CNRS n'a pas joué son rôle d'employeur responsable et s'est comporté lamentablement dans un problème de ressources humaines pourtant assez basique.
- Sur un plan plus général, il est à noter qu'aujourd'hui quelqu'un qui ne fait pas parfaitement l'affaire (mais à qui on n'a rien de sérieux à reprocher) peut être licencié sans qu'on le forme sur ses lacunes techniques et qu'on l'encadre le temps de son intégration, ni même qu'on lui propose une seconde chance. Je reste stupéfié que les RH aient fait le choix du licenciement plutôt que de faire leur travail : comprendre ce qui n'avait pas fonctionné, et accompagner Jean-Pierre dans son intégration dans une autre structure où ses talents et compétences auraient pu être reconnus. Je crains que ce phénomène que j'ose espérer nouveau, ne se développe, si on n'y prend collectivement garde.

En conclusion, on notera que l'AI qui s'est senti concurrencé par Jean-Pierre était contractuel, que le RRH de la délégation était également un contractuel, que le DU et l'IR étaient issus l'un d'un autre EPST l'autre d'une Université et qu'enfin le chargé de mission informatique du laboratoire était un Professeur des Universités. Il est donc tout à fait stupéfiant de constater qu'en fait la plupart des protagonistes de l'histoire étaient soit sans statut, soit d'un statut extérieur au CNRS (et donc que les décisions RH du CNRS soient en fait prises par des non-CNRS). À la lecture du dernier bilan social et au vu du nombre de contractuels, on peut craindre encore que la lutte pour les places ne se durcisse et que, là encore, l'histoire singulière de Jean-Pierre ne se généralise. Notre vigilance doit sans doute être accentuée sur ce point. Et simultanément, nous ne devons pas oublier que malheureusement, pendant que nous passons du temps à nous occuper de la souffrance *individuelle* des agents générée par une mauvaise organisation du travail, nous n'avons plus le temps de nous occuper *des organisations du travail déléguées*.

Damien Carton

Le travail comme enjeu de santé

Partir du travail pour repenser notre politique globale de santé : c'est l'ambition de la CGT qui préconise que ses organisations s'y impliquent plus efficacement, en s'appuyant sur une démarche syndicale offensive dans laquelle les diverses instances représentatives du personnel, notamment les CHSCT (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) et les DP (délégués du personnel), réinvestissent le terrain du travail.

Nous touchons un point essentiel d'une évolution dans la politique revendicative de la CGT. L'individu travailleur construit aussi sa santé dans et par le travail : l'enjeu de la santé au travail doit être déterminant ; il implique des transformations dans notre démarche revendicative : nous avons commencé à les introduire lors du dernier congrès, nous voulons aller plus loin avec le prochain.

Il nous faut sortir du caractère statique du concept de santé de l'OMS – un bien-être physique, psychique et social - pour le réinterpréter à la lumière de la philosophie de G. Canguilhem : « *Je me porte bien dans la mesure où je me sens capable de porter la responsabilité de mes actes, de porter des choses de l'existence et de créer entre les choses des rapports qui ne leur viendraient pas sans moi* ». Le pouvoir d'agir sur son travail influe sur la dynamique de santé.

Il y a toujours eu des organisations du travail pathogènes, pression, surcharge, déficit de reconnaissance, manque d'autonomie, etc. Ces méthodes d'organisation ont été parfaitement bien identifiées dans le rapport du CREST (Centre de recherche en économie et statistique) présidé par Michel Gollac.

Mais ce qui a changé fondamentalement c'est qu'on ne demande plus au travailleur de seulement mobiliser son corps, sa force de travail. Il lui faut aussi endosser le système de « prêt-à-penser » que l'entreprise a cousu pour lui, en lieu et place de son propre raisonnement citoyen. La multiplication des systèmes de valeurs, chartes d'excellence, et autres modèles de l'esprit d'entreprise, en sont l'illustration et mènent à des conflits éthiques.

À cette nouvelle forme d'exigence sont venues s'associer des techniques individualisantes et isolantes telles que les formations en e-learning, les systèmes d'évaluation individuels, les objectifs inatteignables toujours revus à la hausse, etc., qui sapent violemment

le rempart qu'a toujours constitué le soutien du collectif face à l'adversité.

Les conséquences et les dégâts sur la santé des travailleurs n'ont pas tardé à se faire sentir : l'amputation du pouvoir d'agir et l'effondrement des rapports de force, l'impossibilité de refuser l'inacceptable, car on ne peut pas dire non tout seul, génèrent des souffrances sans soutien collectif.

Notre évolution s'est faite par paliers, dans le même temps que s'intensifiait le « mal travail » et sa révélation à travers les pathologies du stress, jusqu'à la violence paroxystique des suicides sur le lieu de travail. Il fallait bouger notre pratique sur le terrain. Parler du travail, ce n'est pas « philosopher » dans le vide, c'est penser pour agir. Et pour cela, il fallait mieux comprendre ce qui se jouait dans le travail.

D'où la mise en place de nos séminaires sur « travail et émancipation », associant des dirigeants de la CGT et des chercheurs pluridisciplinaires, avec l'ambition partagée d'ouvrir le dialogue entre ceux qui produisent des connaissances à partir d'une démarche scientifique informée et rigoureuse, et ceux qui forgent un savoir et un savoir-faire à partir de pratiques et de réflexions militantes.

Nous sommes partis de cette lumineuse révélation : si nos aînés nous ont appelés Confédération Générale du Travail, c'est bien pour quelque chose ! Nous sommes nés pour combattre les inégalités, mais aussi pour comprendre et transformer le travail. Nous l'avons en partie oublié ces 30 dernières années... Nous nous sommes éloignés des fondamentaux. Il n'y aura pas de transformation sociale sans transformer le travail. Et nous avons un formidable outil au service de cette ambition : le syndicat comme animateur de toutes les IRP (instances représentatives du personnel).

Si l'on perd de vue la nécessité de ce pilotage, on court le risque de s'enliser dans une démarche épuisante et frustrante pour les militants et peu porteuse de nouveaux droits pour les salariés, au regard des efforts fournis. On risque de considérer que seule la direction de l'entreprise peut changer les choses et que notre rôle est de trouver des moyens de l'obliger à les changer. Comme si la perte de pouvoir d'agir et l'absence de rapport de force étaient une fatalité.

Si par contre on raisonne « syndicat » d'abord, on part à la reconquête du pouvoir d'agir et du rapport de force et

on modifie notre démarche syndicale afin d'œuvrer pour les reconstruire. On bouge sans attendre que la direction bouge. C'est une démarche dans le long terme mais qui apporte des bénéfices immédiats. Adopter la démarche basée sur le travail réel, « arrêter d'expliquer pour comprendre », permet de redonner du pouvoir d'agir aux militants et aux salariés, et de renforcer les rangs du syndicat. Les IRP redeviennent les outils du syndicat et utilisent en priorité les moyens d'action qui leur permettent de sortir des réunions et d'aller sur le terrain (enquête du CHSCT, droit d'alerte des DP, etc.). Cette démarche a pour autre avantage de se placer au-dessus des situations propres à chaque entreprise, qu'elle soit publique, privée, grande ou petite.

En réévaluant le travail, on repositionne le CHSCT comme l'un des déterminants de notre démarche revendicative dans les boîtes. Or le CHSCT est souvent l'oublié, le parent pauvre. Pourtant c'est avec lui que nous pouvons comprendre ce qui se joue dans le travail, et passer à l'offensive. Le CHSCT doit fonctionner en prise directe avec l'organisation syndicale, il ne doit pas être « sous-traité ». Ce doit être le lieu d'une investigation sur le travail réel, auprès duquel se « ressource » la direction du syndicat. Ce qui nous a amené à proposer, à la conférence sociale, et à la conférence environnementale, de conquérir le droit de tous pour tous : il faut ouvrir le droit aux CHSCT à l'ensemble du monde du travail. Obtenir, gagner le droit de comprendre pour agir sur le travail : c'est un des sauts démocratiques nécessaires à la sortie de crise. Il nous faut inventer des temps et des lieux qui permettent aux travailleurs de pouvoir dire, penser et agir sur le travail : un CHSCT de site, de zone... Il faut bâtir des institutions en prise avec la vraie vie au travail, au plus près du lieu de travail, à l'écoute active des travailleurs eux-mêmes.

Il nous faut comprendre que « l'univers de la santé au travail va changer de visage dans les ébranlements en cours » et que c'est bien l'ensemble des organisations, des institutions, les universitaires, scientifiques et préventeurs, le monde du travail tout entier, qui se trouvent au cœur de la « collision ». La crise actuelle prend aussi sa source dans cette maltraitance du travail et des travailleurs et elle contribue à en accentuer les méfaits.

Les tendances observées depuis une vingtaine d'années sont celles d'une augmentation exponentielle des troubles consécutifs au mal travail (troubles musculo-squelettiques - TMS, Cancers, risques psychosociaux - RPS). L'évaluation des risques d'atteinte à la santé au travail se complexifie et nécessite que soient

mieux cernés les risques émergents, les maladies à effet différé, l'étiologie des maladies multifactorielles. La mobilité de salariés de plus en plus nombreux, dont celles des salariés « atypiques » souvent en situation de précarité, nécessite de créer les conditions d'un suivi longitudinal et de la traçabilité des expositions.

Nous avons donc réfléchi non pas à défendre le système existant mais à une organisation qui puisse le dépasser. C'est cela aussi le renversement ! Comment faire travailler ensemble les acteurs du système ? Comment donner de la cohérence à l'action ? Comment fixer les priorités et évaluer les résultats ?

Se pose comme une urgence et une évidence la mise en œuvre d'une autre politique du travail et de la santé, où le rôle et la place de la Sécurité sociale sont primordiaux. C'est le cœur de nos propositions pour sauver la médecine du travail en la sortant de son isolement, tout en réaffirmant sa spécificité et en revalorisant son image. Nous devons faire travailler l'ensemble pluridisciplinaire des acteurs de la santé au travail au service du monde du travail. L'émergence d'un pôle régional de responsabilité et de pilotage, associant l'État (via les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - DIRECCTE) et la Sécurité sociale (via les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail - CARSAT), impliquant l'ensemble des acteurs du système, est nécessaire à sa lisibilité et à sa cohérence. Dans cette optique, nous devons aussi confirmer la place et le rôle des Associations régionales de l'amélioration des conditions de travail (ARACT) sur les enjeux du travail lui-même et de leur fonctionnement en réseau. Cette dynamique à impulser doit relever des conseils régionaux de prévention des risques professionnels (CRPRP) : ils doivent s'affirmer comme les lieux dans lesquels s'analyse et se définit la politique de santé et de travail en territoire.

En instituant le travail et la santé comme dimension majeure du dialogue social et de la santé publique, les CRPRP doivent être à l'initiative pour promouvoir le point de vue de la santé au travail auprès des agences régionales de santé (ARS), ces institutions si peu démocratiques et dont le rôle de recomposition de l'univers de la santé sur le seul critère de la maîtrise des dépenses entrave la mise en œuvre d'une véritable politique de santé au service des populations.

Il n'y aura pas de transformation sociale sans transformation préalable du travail.

Jocelyne Chabert et Jean-François Naton
Conseillers confédéraux activité travail et santé

La mobilité des fonctionnaires



La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique crée un véritable droit à la mobilité dans les trois fonctions publiques (, Territoriale et Hospitalière). Elle vise à faciliter et encourager la mobilité des

fonctionnaires. Il s'agit notamment de rendre tous les corps et grades d'emplois de même niveau au sein des trois fonctions publiques, accessibles par simple détachement, avec intégration de droit au bout de cinq ans. Sous certaines conditions, les agents peuvent bénéficier d'une intégration directe sans période de détachement.

En outre, certaines mesures concernent également les agents non titulaires de l'État, des collectivités territoriales et du secteur hospitalier, les militaires et les ressortissants communautaires souhaitant accéder à la fonction publique.

La circulaire du 19 novembre 2009 précise les modalités d'application des principales dispositions de la loi. En annexe, un tableau détaille leurs conditions d'entrée en vigueur.

QUELLES SONT LES DISPOSITIONS DE LA LOI QUI SONT D'ORES ET DÉJÀ ENTRÉES EN VIGUEUR ?

- la suppression des obstacles juridiques au détachement et à l'intégration dans un autre corps ou cadre d'emploi
- le droit à intégration au-delà de 5 ans de détachement
- la possibilité d'intégrer directement un autre corps ou cadre d'emploi que le sien, sans passer par un concours ou un détachement
- le droit au départ en mobilité
- le droit à « capitaliser » une promotion obtenue en détachement, lors du retour dans son administration d'origine
- la possibilité pour l'administration de recourir à l'intérim pour faire face à certaines situations (besoin occasionnel, accroissement d'activité, etc.)

- la garantie de réemploi, avec maintien des clauses substantielles de leur contrat, dont bénéficient les agents non titulaires concernés par un transfert d'activités entre collectivités publiques ou entre collectivités publiques et organismes privés (associations, entreprises, etc.)
- l'ouverture des concours internes aux ressortissants communautaires
- la suppression des limites d'âges aux concours de la fonction publique
- l'extension à 3 ans de la durée maximum du cumul pour création ou reprise d'entreprise ouvert aux fonctionnaires et agents non titulaires
- l'assouplissement des conditions de cumul d'activités accessoires pour les agents à temps incomplet ou non complet
- la poursuite jusqu'en 2013 du dispositif de mobilité exceptionnel ouvert aux fonctionnaires de La Poste souhaitant poursuivre leur carrière dans l'une des trois fonctions publiques.

Je suis fonctionnaire et je souhaite effectuer une mobilité

Où puis-je trouver des annonces d'emploi dans les autres administrations (État, collectivités territoriales, établissements publics...) ?

Vous pouvez consulter les offres d'emplois sur le site intranet et internet de votre ministère, de votre collectivité ou de votre établissement. En effet, la plupart des directions des ressources humaines mettent aujourd'hui en ligne leurs offres d'emplois et les fiches de postes correspondantes, y compris parfois des offres d'emplois d'autres administrations.

Pour connaître les emplois offerts par les autres administrations, vous pouvez consulter le site de la Bourse interministérielle de l'emploi public (www.biep.gouv.fr). Ce site vous permettra d'avoir accès aux postes offerts par les différentes administrations et établissements publics de l'État.

Pour la fonction publique territoriale, la publicité des offres d'emplois se fait également sur les sites du Centre national de la fonction publique territoriale (www.cnfpt.fr) ou des centres de gestion (www.centresdegestion.org). Les offres d'emplois de la

fonction hospitalière seront accessibles sur le site de la BIEP.

Quelles sont les différentes possibilités statutaires dont je dispose pour effectuer une mobilité auprès d'une autre administration ?

Ces modalités sont principalement les suivantes :

- la mutation pour changer de poste ou de région tout en continuant à exercer des fonctions correspondant à mon corps ou cadre d'emploi
- la mise à disposition ou le détachement pour l'exercice d'une mobilité fonctionnelle temporaire dans mon administration, dans une autre administration ou une autre fonction publique
- l'intégration directe pour l'exercice d'une mobilité fonctionnelle de longue durée ou pour l'accomplissement d'une seconde carrière dans une autre administration ou une autre fonction publique.

Dans des cas très spécifiques, la mise en disponibilité et la position hors cadres peuvent également être sollicitées.

En quoi consiste l'intégration directe et qui peut en bénéficier ?

L'intégration directe permet à tout fonctionnaire d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois que le sien, y compris en changeant d'administration ou de fonction publique, sans être obligé de passer soit par un concours, soit par l'étape du détachement.

Elle est prononcée dans les mêmes conditions que le détachement, c'est-à-dire entre corps et cadres d'emplois de même catégorie et de même niveau, et lorsque le niveau de recrutement et les missions exercées sont comparables.

L'intégration directe, comme le détachement, n'est pas de droit. Elle intervient à la demande de l'agent et avec l'accord de l'administration d'accueil.

Dans quel cas l'intégration directe est-elle plus adaptée que le détachement ?

L'intégration directe permet au fonctionnaire de bénéficier instantanément des garanties de carrière applicables dans son nouveau corps ou cadre d'emploi au même titre que ceux qui y ont accédé par la voie du concours ou de la promotion interne. Elle est particulièrement adaptée pour les mobilités de longue durée ou les secondes carrières car, dans ce cas, contrairement au détachement, le fonctionnaire ne

bénéficie pas d'un droit à réintégration dans son administration d'origine.

L'affectation en position normale d'activité (PNA)

Le décret n°2008-370 du 18 avril 2008 organise les conditions d'exercice de fonctions, en position normale d'activité, dans les administrations de l'État. La circulaire n°2179 du 28 janvier 2009 est relative à la mise en œuvre de ce décret.

En quoi consiste l'affectation en position normale d'activité (PNA) ?

Cette situation ne concerne que les fonctionnaires de l'État.

Un agent est en « position normale d'activité » lorsqu'il est affecté dans un poste dont les fonctions correspondent aux missions de son corps. Depuis 2008, un agent peut être affecté en « position normale d'activité » sur un emploi relevant d'un autre ministère ou d'un autre établissement que le sien. Dans ce cas, l'agent exerce ses fonctions dans une autre administration que la sienne tout en demeurant géré par son administration d'origine. En revanche, il est rémunéré par son administration d'emploi.

Cette nouvelle voie de mobilité permet d'éviter un détachement dans l'administration d'accueil.

En savoir plus sur la PNA : http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/Questions-Reponses_PNA.pdf

Mon administration actuelle peut-elle s'opposer à mon départ vers une autre administration ?

Dès lors que vous bénéficiez de l'accord d'une administration ou d'un organisme privé pour vous accueillir, votre administration d'origine ne peut plus s'opposer à votre départ au-delà d'un délai de trois mois, sauf si des nécessités de service le justifient à titre exceptionnel ou, dans le cas d'un départ vers le secteur privé, si un avis d'incompatibilité rendu par la commission de déontologie s'y oppose.

Que se passe-t-il si l'administration ne répond pas à ma demande de mobilité ?

Le **silence gardé au-delà d'un délai de deux mois** sur la demande de mobilité vaut **acceptation**, à condition bien sûr que l'agent souhaitant effectuer une mobilité bénéficie bien de l'accord de son administration ou organisme d'accueil.

La défense des droits des personnels dans les instances statutaires dépend de vos voix
Votez SNTRS-CGT pour le renouvellement de toutes ces instances en décembre 2014

Dominique Gonzalez

Situation à l'INIST

Suite à une décision de la Cour de Cassation intervenue en décembre dernier, l'Institut de l'information scientifique et technique du CNRS (Inist-CNRS) se voit le 13 décembre 2013 dans l'obligation d'arrêter son service de fourniture de documents scientifiques en ligne, RefDoc.

Créé en 1988 à Vandœuvre-lès-Nancy, l'Institut de l'Information Scientifique et Technique (Inist) est une unité du CNRS qui a pour mission de faciliter l'accès aux résultats issus des différents champs de la recherche mondiale et de valoriser la production scientifique. S'appuyant sur les collections de publications scientifiques européennes pour proposer un service de fourniture photocopies d'articles scientifiques.

Pour mémoire, cette décision est intervenue suite à la plainte de M. David Forest dont l'article figurait dans le catalogue de l'Inist sans obtention de l'autorisation préalable de ce dernier. Bien que le Centre Français du droit de Copie (CFC), auquel est confiée la gestion de l'exploitation du droit de copie au niveau national, avait accordé à l'Inist-CNRS l'autorisation de vente en ligne de copie d'articles, y compris sans autorisation explicite de l'ayant droit, la Cour de Cassation a confirmé le jugement du TGI de Paris à l'encontre du CFC et de l'Inist-CNRS.

Contraint et afin de poursuivre sa mission de diffusion des résultats de la recherche auprès de la communauté scientifique, l'Inist-CNRS a lancé une concertation nationale avec les partenaires de l'enseignement supérieur, de la recherche et les éditeurs, dans l'optique de clarifier la situation et de parvenir à un consensus clair sur le plan légal, condition indispensable à la reprise de l'activité du service de fourniture de copies de documents en ligne.

La conséquence d'une non prise de décision de la part de la direction, alors que cette problématique était connue depuis 2 ans, est non seulement une impasse pour une des missions de l'Inist-CNRS, mais également pour 30 de ses agents dédiés à cette mission, qui, à ce jour, se retrouvent encore sans lendemain professionnel.

La solution ne sera pas trouvée dans l'immédiat puisque la préoccupation est plus large. En effet, à l'heure du numérique, les enjeux quant au droit d'auteur et de la propriété intellectuelle deviennent une problématique nationale voire internationale pour tous les centres de documentation ainsi que leur personnel mais a également de lourdes conséquences pour l'écosystème du web.

Mercedes Rodriguez



La continuité des réformes dont le but n'est pas la liberté de chercher

Article paru dans *l'Humanité* du 13.02.2014

Dans *l'Humanité* du 3 janvier 2014, Martin Andler et Laurent Daudet, responsables de l'enseignement supérieur et de la recherche au think-tank *Terra Nova*, la « boîte à idées » du Parti Socialiste, font l'éloge de « l'autonomie des universités » et la promotion de la loi dite Fioraso, que la communauté scientifique a, à juste titre, baptisée « loi LRU2 ». La défense d'une prétendue « autonomie » (« Liberté et Responsabilité des Universités ») n'est qu'une façon d'entériner une politique qui poursuit celle de l'ère Sarkozy. D'ailleurs, l'actuelle ministre l'avait annoncé avec une forte dose d'hypocrisie dans l'exposé des motifs de sa loi : elle adoptait une « méthode pragmatique » sans remise en cause systématique du passé, pour « préserver un milieu académique déjà fortement déstabilisé par la succession désordonnée de réformes [...] dont il a fait l'objet au cours du dernier quinquennat ». Les auteurs de la tribune semblent satisfaits de cette continuité. Dans l'esprit des « grandes coalitions » à l'allemande ? Les auteurs incitent à « faire confiance à l'autonomie ». Mais la communauté s'est sentie trahie à plusieurs reprises. La loi LRU, promulguée par Valérie Pécresse en 2006, a inauguré le désengagement de l'État que poursuit si bien la loi Fioraso. Elle n'a pas seulement créé les difficultés des universités par « manque de transfert des ressources ». Elle a posé la première pierre d'un financement supposé libre soit *via* une hausse des frais de scolarité, soit par différents contrats et partenariats public-privé, qui ont ouvert la voie d'une formation et d'une recherche sous influence. Ce que la loi Fioraso a institutionnalisé, en faisant du « transfert » direct et immédiat des résultats de la recherche publique aux entreprises une de ses missions principales, avait commencé avant. En incitant les universités à « devenir des centres de coûts et de profits » et à « augmenter leur chiffre d'affaires » (*Les Échos* 23.01.2014), en affichant son accord total avec le MEDEF qui réclame « le copilotage des formations » (*Les Échos* 8.12.2013, interview croisée avec Pierre Gattaz), la Ministre rend les armes du service public de l'université et la recherche. Est-ce cela que veulent les promoteurs de « l'autonomie » ?

On nous parle de la différence avec le Ministère Pécresse, en voulant faire croire que les scientifiques sont mieux écoutés aujourd'hui. Le Ministère Fioraso a certes organisé les Assises, simulacre de concertation

pour notables sans écho dans les laboratoires, les amphithéâtres, les services. Il n'en est resté que ce qui était déjà écrit et décidé. Il en est de même à chaque étape : auditions, rapports qui se succèdent, mais en voyant le résultat, on s'interroge sur l'utilité des processus qui durent des mois et aboutissent à des décrets copiant ceux de l'ère Pécresse.

La « confiance » que nous conseillent les auteurs ne se décrète pas. Les manœuvres actuelles pour former les « communautés d'universités et d'établissements » (c'est-à-dire une seule université par région et trois ou quatre pour l'Île-de-France) montrent l'opacité des procédures et des jeux de pouvoir. La « politique de site » qui prône la « rationalisation » des offres de formation et de recherche, leur soumission, en réalité, aux exigences du patronat local, se met en place sans aucun contrôle citoyen. Elle empêche les véritables coopérations (qui ne sont pas de *concurrences*) scientifiques, le développement concerté de liens, parfois historiques, entre recherche, industrie, territoires. C'est tout le contraire de la « dynamique » ou des « opportunités » vantés par les partisans de « l'autonomie ». Quand on a vu des laboratoires florissants se déliter pour cause d'adaptation forcée au lit de Procuste de la politique de site, quand on a touché du doigt la souffrance des collègues « mutualisés » sans cesse, de ceux qui n'arrivent plus à travailler, tant « l'autonomie » les oblige à être maîtres de leur propre financement, quand on a vu diverses sociétés privées se servir de la recherche publique comme d'une vache à lait bien commode, on n'a plus envie de « se saisir des opportunités » de la loi Fioraso juste parce qu'elle porte le nom d'une ministre estampillée de gauche.

Les auteurs voient un « climat d'apaisement » qui règne aujourd'hui dans le monde scientifique. N'est-ce pas plutôt la résignation, l'individualisation ? Ceux qui dénigrent l'université et la recherche françaises, qui ne jurent que par leurs pans « excellents » (les « programmes d'investissements d'avenir » se succèdent et se ressemblent, de Pécresse à Fioraso) ne s'embarrassent pas du quotidien des personnels et des étudiants. Ne plus se voir accorder par l'État le financement et la reconnaissance mérités engendre la dévalorisation de soi et éloigne les jeunes des carrières scientifiques, d'autant plus que les postes se réduisent et la précarité augmente. Ne plus croire en sa capacité de produire un travail de qualité incite à se tourner vers

des expédients : indicateurs et courbes bibliométriques, contrats prédateurs, programmes censés nous rendre « compétitifs » dans une sorte de Bourse scientifique mondiale.

De nouvelles preuves montrent la nocivité de « l'autonomie ». L'Université de Strasbourg, pionnière et exemplaire quant à sa mise en œuvre, voit son budget amputé sévèrement. Elle est obligée d'établir des « priorités », c'est-à-dire de choisir ses survivants. Un article d'enseignants-chercheurs de l'Université Versailles-Saint-Quentin (*Libération* 16.12.2013) expliquait que, malgré l'adaptation à « l'autonomie », l'établissement se retrouve piégé et découvre (mieux vaut tard que jamais) que ce système est « inadapté à un fonctionnement correct du service public ». Si les « bons élèves » ne sont plus récompensés, c'est qu'il

ne faut pas « faire confiance » à des réformes dont le but n'est sûrement pas la liberté de chercher, d'enseigner, de choisir ses associés publics ou privés, mais l'asservissement. Peut-être pas à un État « jacobin » fantasmé dont parlent les auteurs, mais sûrement à un patronat, à un capital, qui n'ont que faire de la science. Nanties des cadeaux du crédit impôt-recherche, du crédit d'impôt compétitivité emploi, ainsi que des nouveaux allègements des « coûts », les entreprises pourront venir offrir leurs services (et se servir) dans les universités « autonomes ». Nous nous y opposerons. Animés non par un quelconque « corporatisme » ou un désir de « retour au paradis perdu », mais par l'esprit du service public.

Dina Bacalexi et Daniel Steinmetz

Tribune libre

« Coût » du travail et du capital ?

La réalité : l'exploitation du travail humain par le capital

Pour le patronat, la cause est entendue, c'est le « coût du travail » qui est la cause de la crise. Aussi fait-il pression pour bloquer les salaires directs ou socialisés (retraites, prestations sociales et familiales...). Pour réduire la part salariale, il organise le chômage de masse et intensifie l'exploitation du travail. Il est en cela largement encouragé par le pouvoir qui, par exemple, bloque depuis cinq ans les salaires dans la fonction publique et organise un hold-up géant de 32 milliards sur les salaires en exonérant les entreprises du financement de la branche famille de la sécurité sociale. Récemment lors d'une rencontre avec un des nombreux *think tanks* au service du patronat, le Ministre du travail Sapin a affirmé : « *pour régler la question du chômage il faut agir pour la restauration de la "compétitivité" et, surtout, des "marges" des entreprises. L'État fait sa part et son boulot en diminuant les impôts et les charges, aux entrepreneurs de faire maintenant leur part en REDUISANT LES SALAIRES comme ont su le faire les entreprises allemandes...* ». On ne peut être plus clair ! Augmenter les profits est bien l'objectif du patronat et de sa campagne sur le « coût du travail ». Il s'agit, bien entendu, de masquer l'essentiel : c'est le travail et lui seul qui crée les richesses que le patronat accapare pour augmenter ses profits et accumuler le capital au détriment des salariés et de l'investissement. La réponse d'une organisation syndicale de salariés doit être de lutter pour l'augmentation des salaires et pour

mettre fin à la liquidation des acquis sociaux qui représentent un salaire socialisé. C'est le terrain même de la lutte de classes entre le capital et le travail. Au delà, c'est la mise en cause fondamentale du régime d'exploitation, ce qui figure dans les statuts de la CGT.

Pourtant, en réponse à la campagne du patronat sur le coût du travail, la Direction confédérale de la CGT a lancé une campagne sur le « coût du capital ». Cette campagne s'insère dans le grand débat national contradictoire que la CGT a demandé au Président de la République d'organiser sur la répartition des richesses (T. Lepaon supplément au N°3507 de la NVO). Dans ce supplément de la NVO intitulé « ce que nous coûte le capital », il est écrit p. 10 : « *deux éléments, deux facteurs de production sont nécessaires à la création de richesse : le travail et le capital. Tous deux sont rémunérés et représentent donc un "coût" pour l'entreprise* ». Ainsi pour la Direction de la CGT l'exploitation du travail salarié par le détenteur du capital n'est plus au cœur des rapports sociaux capitalistes, puisque capital et travail sont mis sur le même plan. Le travail n'est plus conçu comme un système d'asservissement par lequel le salarié doit produire le maximum de plus-value (la partie non rémunérée du travail). C'est donc fort logiquement que la souffrance des salariés au travail (p. 14) n'est pas mise en rapport avec l'intensification de l'exploitation.

En opposant le coût du capital au coût du travail, la CGT reste sur le terrain du patronat.

L'opposition fondamentale entre le capital et le travail se situe dans le prix de la force de travail qui est une marchandise que le capitaliste achète et exploite dans la limite des rapports de force que lui impose la lutte des classes pour en tirer le profit maximum. Ce profit est d'autant plus grand que l'intensification du travail est élevée. Pour intensifier le travail, il faut que chaque salarié produise plus et cela conduit à plus ou moins long terme à réduire le nombre d'emplois et donc à accroître l'armée des chômeurs qui pèseront encore plus sur les rémunérations de ceux qui sont en activité. En outre, plus le profit s'accumule vite, plus il devient difficile de trouver des domaines productifs où l'investir. Le capital excédentaire va alors fructifier les marchés financiers qui forment des bulles spéculatives sans rapport avec les richesses effectives.

Or, le document de la CGT nous présente la finance comme « une rente indue », « un surcoût du capital », mais non comme l'expression financière du capital productif qui n'arrive plus à se rentabiliser suffisamment à son goût. Pour la Direction confédérale, il y aurait un bon capital, le capital productif, et un mauvais capital, un capital parasitaire, le capital financier. Comme si le capital industriel, le capital commercial, le capital bancaire et financier ne résultaient pas tous de l'augmentation du profit. Ces formes du capital sont indissociables en raison de la volonté des capitalistes d'augmenter toujours le profit. Ainsi, combien de groupes industriels ont des filiales dans les paradis fiscaux, combien spéculent sur les marchés financiers au lieu d'investir ?

Si le travail, dans le système capitaliste, n'est plus analysé par la CGT comme asservi, l'antagonisme entre employeurs et salariés ne réside plus que dans la répartition des richesses qui doit être plus équitable. Et c'est à l'État qu'est dévolu ce rôle régulateur. Il est écrit p. 11 : « *c'est donc par le rapport de force entre les intérêts capitalistes et ceux des travailleurs que cette intervention publique peut réellement changer la donne* ». Or l'État œuvre pour les intérêts de la classe dominante qui possède les moyens de production et il octroie chaque année, sous forme d'aides diverses au capital, autour de 200 milliards d'euros produits par le

travail des salariés et ceci sans aucune contrepartie. Sous prétexte d'aide à la recherche, il octroie 6 milliards de crédit d'impôts au capital, alors que ce dernier a diminué en 2013 ses dépenses de recherche-développement (R&D).

Contrairement aux principes qui furent à l'origine de sa création, la CGT ou plutôt sa Direction actuelle ne remet pas en cause les principes mêmes de l'exploitation capitaliste, ce qui explique l'absence de toute référence à la lutte dans tout le texte de la NVO intitulé « Ce que nous coûte le capital ». Les luttes sont pourtant le seul moyen par lequel les salariés peuvent arracher au capital leurs moyens de vivre.

Cette acceptation de la société capitaliste comme horizon indépassable, amène naturellement la Direction confédérale à considérer comme dépassée la division entre syndicalisme réformiste et syndicalisme contestataire (interview de T. Lepaon, *l'Humanité Dimanche* du 5 septembre 2013) pour justifier sa stratégie d'accords au sommet du syndicalisme rassemblé. Mais à persévérer dans la stratégie du syndicalisme rassemblé, la CGT se met dans une situation ingérable. Comment peut-elle à la fois vouloir porter la contradiction au discours patronal sur le coût du travail et critiquer le pacte de responsabilité, tout en travaillant avec des organisations syndicales qui ont signé l'ANI et acceptent le pacte de responsabilité (diminuant les dépenses salariales du patronat) ? La Direction confédérale en est arrivée à signer une déclaration intersyndicale (CFDT, UNSA, CFTC, FSU) dépourvue de revendications qui prévoit que les syndicats s'inscriront dans la discussion pour la mise en œuvre du « pacte de responsabilité » voulu par le pouvoir et le patronat.

À l'opposé de cette démarche de sommet , nous affirmons qu'aujourd'hui rien n'est plus urgent que d'appeler à la lutte unie pour les salaires, l'emploi et la protection sociale, pour bloquer l'offensive patronale et gouvernementale contre le monde du travail.

Premiers signataires : Richard Schwartzmann, Jeannine Gruselle, Grégoire Nadin, Michel Gruselle, section SNTRS-CGT de Jussieu

Amérique latine

Le forum « science, technologie, innovation et industrialisation » de l'UNASUR (union des nations sud-américaines) s'est tenu en décembre 2013 à Rio et a décidé d'impulser une politique scientifique coordonnée originale, adaptée aux aspirations de cette région du monde. Au lieu de la concurrence ou de la compétitivité des universités et centres de recherche, il a été décidé de promouvoir la coopération scientifique et technique. Selon les initiateurs, « c'est la volonté politique d'impulser le développement économique d'un pays qui détermine les besoins en technologie et motive ainsi l'investissement dans la recherche scientifique. Or, la "grande science" s'est orientée vers la guerre, non vers la paix et a généré une énorme capacité de détruire des vies. Le développement de la science et de la technologie a servi principalement à augmenter la rentabilité des grands capitaux et n'a pas bénéficié aux peuples ». C'est pourquoi l'UNASUR veut « marquer la science et la technologie d'une culture de paix », et s'affranchir de la domination des institutions internationales et des entreprises. La coopération scientifique n'a pas de frontières : entre les pays concernés, mais aussi avec de grands projets internationaux comme le CERN, seul cité.

Parmi les projets interrégionaux, la recherche relative à l'Amazonie : « les projets de recherche partagés entre les pays amazoniens pourraient s'atteler au développement d'une industrie pharmaceutique propre, pensée pour répondre aux besoins de santé de la région, principalement au traitement des maladies qui intéressent peu les entreprises multinationales, parce qu'ils ne représentent pas un marché rentable ». Un système de mobilité « science sans frontières », des bourses, et une attention pour les jeunes : l'éducation fondamentale, améliorée lors des décennies précédentes, doit maintenant « avoir pour objectif de former des jeunes capables d'entrer à l'université avec des bases solides humanistes et scientifiques ». Un point important est la promotion du « dialogue des savoirs comme un élément clé du développement d'une pensée propre de la région ». La notion du *buen vivir*, constitutionnalisée en Équateur et en Bolivie, peut servir de base de dialogue entre savoirs traditionnels et science dite moderne.

Ces pays se rassemblent pour peser sur les négociations avec les organismes internationaux, pour

« avancer un agenda souverain de la connaissance, créer un nouveau paradigme à partir des besoins des peuples ».

Canada

Le gouvernement fédéral conservateur, qui s'était déjà illustré pour sa politique scientifique délaissant la recherche fondamentale au profit des « besoins des industries » (BRS N°465) a occupé à nouveau le devant de la scène, grâce à un article du *Monde* paru en janvier 2014, où plusieurs scientifiques dénoncent un plan drastique d'économies sur les centres de documentation et les bibliothèques universitaires. L'image a fait le tour d'internet : un conteneur débordant d'imprimés destinés au rebut. Selon le journal québécois en ligne *Le Devoir* (9.01.2014), « la décision de fermer 9 des 11 bibliothèques du ministère des Pêches et des Océans (dont celle de l'Institut Maurice-Lamontagne) a bel et bien entraîné la mise au rebut de milliers de livres, mais le gouvernement soutient que tout ce qui a été jeté a aussi été conservé ». La numérisation remplacera les livres détruits (sans préciser le budget qui y serait consacré), ces documents étaient en double (pourquoi les détruire plutôt que de les offrir ?), dit Ottawa. Mais les scientifiques ont fait leurs comptes : 430 000 dollars canadiens économisés grâce au regroupement des bibliothèques, car ce ne sont pas seulement celles de l'Institut Maurice-Lamontagne qui sont fermées. Et ce ne sont pas seulement les bibliothèques : les scientifiques canadiens se mobilisent pour informer l'opinion publique sur les laboratoires, les programmes et équipements scientifiques en voie de fermeture ou dont le financement a été drastiquement diminué. Ils mettent en ligne la liste de ces centaines de laboratoires et d'équipements et appellent leurs collègues à communiquer, à briser « le silence des labos » (titre de leurs vidéos d'alerte). Quant à la liste, impressionnante, elle embrasse des domaines aussi variés que l'eau et les océans, les espèces marines, la toxicologie marine, les études environnementales, la santé (dont un programme de santé des Inuits), le Grand nord, les mathématiques et l'astrophysique, la psychologie, les forêts, la biologie moléculaire...

Les internautes établissent un parallèle avec les livres brûlés (*Fahrenheit 451*), s'indignent pour le pays, cherchent à comprendre, dénoncent « le gouvernement

autocratique ». Mais il est facile de suivre le fil d'Ariane, et la politique du gouvernement d'Ottawa n'est pas un labyrinthe : plutôt une suite dans les idées d'une science dirigée par la main de fer (qui n'est point invisible) du marché.

États-Unis

L'ASA (American Studies Association), l'une des principales et des plus anciennes associations interdisciplinaires d'étude de la culture et de l'histoire américaine, vote le boycott des institutions académiques israéliennes. Le 4.12.2013, dans un scrutin à la plus forte participation de toute l'histoire de l'ASA, 66,5% de ses membres ont voté la résolution en solidarité avec les universitaires et les étudiants dépourvus de leurs libertés académiques qui doivent être élargies à tous, y compris aux Palestiniens. Les motifs du boycott : le soutien militaire et général des USA à Israël ; la violation par Israël du droit international et des résolutions de l'ONU ; l'impact prouvé de l'occupation israélienne sur les universitaires et les étudiants palestiniens ; le fait que les institutions académiques font partie de la politique gouvernementale israélienne qui viole les droits humains. Cette action n'a pas pour but d'entraver des coopérations scientifiques individuelles entre collègues. L'ASA est attachée aux libertés académiques et au processus de dialogue scientifique : c'est pourquoi elle projette d'inviter des scientifiques israéliens et palestiniens à sa Convention annuelle en 2014.

Et pendant ce temps, Israël demeure l'un des partenaires privilégiés de l'agenda *européen* Horizon 2020 : les autorités scientifiques européennes trouvent ainsi le moyen de renforcer la crédibilité d'un pays qui possède la bombe nucléaire et qui continue sans relâche la colonisation. Il s'agit d'un choix *stratégique* et géopolitique facile à comprendre quand on connaît les objectifs et les priorités d'Horizon 2020.

Grèce

L'université et la recherche toujours en crise, dans ce pays qui a présidé l'Union européenne depuis le 1.01.2014. Sans vergogne, le Premier ministre parle des « efforts qui ont mené au début de la reprise », voit déjà s'annoncer la fin de la crise, le retour des « investisseurs ». VRP d'une politique de destruction, il fait son numéro à Bruxelles. Consternant.

Les syndicats français de la Fédération mondiale des travailleurs scientifiques (FMTS) ont publié en janvier un communiqué de soutien aux collègues et étudiants grecs, dont voici un extrait :

« Le secteur de l'éducation, qui devrait préparer l'avenir de la Grèce, est particulièrement touché. De plus, par

dizaines de milliers les jeunes diplômés et les étudiants grecs émigrent, notamment vers des pays d'Europe où la crise est moins aiguë, offrant un afflux de main d'œuvre qualifiée qui vient renforcer ces pays au détriment de la Grèce.

L'enseignement supérieur et la recherche (ESR) avaient su, en Grèce plus que dans tout autre pays européen, résister au néolibéralisme. L'article 16 de la Constitution stipule que « Tous les Grecs ont droit à l'enseignement gratuit à tous les niveaux des établissements d'enseignement de l'État ». Grâce au haut niveau d'engagement de ses personnels et des étudiants, l'université publique, malgré son manque chronique de moyens, constituait une importante richesse tant pour la jeunesse, que pour la société dans son ensemble. La connaissance et l'enseignement conçus comme garants de la démocratie et du développement de la société et du pays avaient le soutien déterminé des étudiants et de leurs familles qui, avec des personnels des universités, avaient bloqué ou freiné la soumission de l'ESR aux intérêts du marché et des entreprises. [...]

En mars 2013, imposant le plan Athéna de « rationalisation » de l'affectation des ressources, reposant sur des fusions et suppressions de départements, de facultés, d'universités et d'établissements supérieurs techniques, le gouvernement grec a réduit la présence du service public sur le territoire, créant les conditions d'une reprise par le privé de secteurs d'enseignement, en violation flagrante du point 16:8 de la Constitution grecque : « La mise en place d'établissements de niveau universitaire par des personnes privées est interdite ». Déjà avant, on avait commencé à octroyer des autorisations à ces établissements ; pour éviter l'illégalité, le gouvernement arguait, par un tour de passe-passe, que ceux-ci n'étaient nullement des universités privées, car ils n'en avaient pas le nom. Or ces établissements, de nature purement commerciale, attirent des jeunes qui ne peuvent pas entrer à l'université, en leur faisant miroiter des formations professionnelles et un accès rapide sur le marché du travail. En réalité, ils ne font qu'extorquer de l'argent, en accentuant davantage la désespérance d'une jeunesse avide d'études et de diplômes. »

Suisse, la votation de la honte

Début février, la Suisse s'est fermée à ce que l'extrême droite (mais pas seulement) appelle « l'immigration de masse », instaurant des quotas d'étrangers. En France, un Ministre de l'intérieur qui n'hésite pas à déclarer certains immigrés européens « non intégrables » et à les renvoyer dans leur pays balkanique, s'en est ému. D'autres ont versé des larmes de crocodile. Mais les

syndicats suisses ont exprimé leur désarroi, face à la future dégradation des salaires et la perte d'emplois. L'UGFF a publié un communiqué de soutien le 13 février. Avant ce résultat calamiteux, les scientifiques suisses ont alerté l'opinion avec leur « Manifeste pour une Suisse de la formation et de la recherche ». La Suisse a une longue tradition d'échanges avec l'étranger, notamment avec les pays européens, « depuis la création de la première université suisse il y a plus de 500 ans à Bâle ». C'est l'humaniste bâlois Guillaume Cop (1450-1532) qui a été l'un des pionniers de la fondation du Collège de France. Mais les collègues suisses ont eu raison de s'inquiéter : « malgré

sa longue tradition, l'internationalité de la place scientifique suisse ne va pas de soi. Elle dépend de conditions-cadres favorables au niveau politique ». Et de mentionner la libre-circulation des étudiants et des scientifiques dans les deux sens.

Cette voie de la raison n'a pas été entendue. Quant à la « libre-circulation », celle des capitaux vers les banques suisses, elle ne risque surtout pas d'être entravée par les résultats de la votation. Faut-il rappeler que, comme ses homologues français du FN, le leader de l'extrême droite suisse, le zurichois Christoph Blocher, est un milliardaire ?

Pétition à l'initiative d'enseignants-chercheurs de l'Université de Strasbourg :

LES ÉTUDES DE GENRE, LA RECHERCHE ET L'ÉDUCATION : LA BONNE RENCONTRE

Nous publions ci-dessus des extraits de cette pétition, motivée par les propos dangereux et extrémistes largement relayés par les médias, déformant la réalité concernant la prétendue « théorie du genre » et son enseignement à l'école. Cette pétition permet de comprendre la place des stéréotypes de sexe à l'école et dans la société.

On peut trouver l'intégralité du texte et signer en ligne :

<http://www.petitionpublique.fr/PeticiaoAssinar.aspx?pi=P2014N45876>

[...] NON, la prétendue « théorie du genre » n'existe pas, mais, oui, les études de genre existent. Le genre est simplement un concept pour penser des réalités objectives. On n'est pas homme ou femme de la même manière au Moyen-Âge et aujourd'hui. On n'est pas homme ou femme de la même manière en Afrique, en Asie, dans le monde arabe, en Suède, en France ou en Italie. On n'est pas homme ou femme de la même manière selon qu'on est cadre ou ouvrier. Le genre est un outil que les scientifiques utilisent pour penser et analyser ces différences.

OUI, les programmes scolaires invitent à réfléchir sur les stéréotypes de sexe, car l'école, le collège, le lycée sont les lieux où les enseignants promeuvent l'égalité et la tolérance, où les enfants apprennent le respect des différences (culturelles, sexuelles, religieuses). [...]

OUI, l'école est le lieu où l'on permet à chacun, par les cours de français, d'histoire, de SVT, d'éducation civique, d'éducation physique, de réfléchir sur les conséquences néfastes des idées reçues et d'interroger certains préjugés, ceux qui ont fait que pendant des siècles un protestant ne se mariait pas avec une catholique, ceux qui font que l'on insulte encore aujourd'hui une ministre à cause de sa couleur de peau, ceux qui font que des petits garçons sont malmenés au cri de « pédés » dans la cour de l'école [...]. Oui, l'école est le lieu où l'on permet aux élèves de se demander pourquoi les princesses ne pourraient pas aussi sauver les princes.

Les études de genre recouvrent un champ scientifique soutenu par le Ministère de la recherche et de l'enseignement supérieur et le CNRS, et elles ont des utilités nombreuses dans l'éducation et la lutte contre les discriminations : ces études et ces travaux existent à l'université depuis longtemps. Nombreuses sont les académies à organiser des journées de formation sur ces thèmes ; nombreuses sont les universités à offrir des cours intégrant le genre : en sociologie, en sciences de l'éducation, en anthropologie, en biologie, en sciences économiques, en philosophie, en histoire, en littérature, etc. Des séances de sensibilisation aux questions d'égalité entre les sexes font partie du parcours de formation des enseignants du primaire et du secondaire.

En permettant aux élèves de constater la diversité des familles actuelles, en montrant que, selon les lieux et les époques, les rôles des hommes et des femmes ont varié et que l'amour a des formes multiples, les chercheurs, les enseignants et les professeurs des écoles offrent aux enfants, citoyens et citoyennes de demain, la liberté de construire un monde plus égalitaire et plus harmonieux.