

BRS

CNRS
INSERM
INRIA
IRD
IRSTEA
INED

Février 2020

N° 508

Bulletin de la recherche scientifique

- Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) 2019 – 2023 du CNRS (1) : Les engagements du CNRS

- Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) 2019 – 2023 du CNRS (2) : Quels impacts pour les personnels ?

- Dossiers : Violence et harcèlement au travail

- 8e congrès mondial de l'Internationale de l'éducation (IE)

- Lutttes gagnantes !



P2 ► Édito

P4 ► Plan Stratégique Inserm 2021-2025 : vers encore plus de perte d'identité de l'Inserm !

P6 ► Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) 2019 - 2023 du CNRS (1) : Les engagements du CNRS

P8 ► Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) 2019 - 2023 du CNRS (2) : Quels impacts pour les personnels ?

P10 ► Violence et harcèlement au travail : Où en sommes-nous depuis l'adoption par l'Organisation Internationale du Travail (l'OIT), le 10 juin 2019, de la convention sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail ?

P11 ► Dans nos organismes de recherche, quel budget le gouvernement a-t-il dédié pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail ?

P12 ► Les violences au travail ne sont pas « un phénomène marginal, accidentel », mais « un risque systémique » (Ined)

P14 ► Violences contre les femmes : un exemple dans la recherche publique

P16 ► Lutttes gaganates : La défense et la conquête de nos droits passent par la mobilisation

P19 ► #Chile despertó/Le Chili s'est réveillé

P20 ► 8e congrès mondial de l'Internationale de l'éducation (IE) : les personnels de l'éducation et leurs syndicats sont à l'initiative

P23 ► Tribune Libre : Contribution du CSR Provence au débat sur les enjeux sociétaux liés aux questions environnementales

P25 ► International

Édité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT)

7, rue Guy Môquet Bât i 94800 VILLEJUIF
Téléphone 01 49 58 35 85
Mél : sntrscgt@vjf.cnrs.fr
Web : <http://www.sntrs.fr>

ISSN 0180-5398_CP 0924S05392
Directrice de la publication :
Josiane TACK
Imprimé par nos soins
Périodicité : Bimestrielle



Josiane TACK
Secrétaire générale

ÉDITO

Engageons-nous, jusqu'à la victoire !

Chère camarade, cher camarade,

En ces derniers jours du mois de janvier, je réitère tous mes vœux de bonheur pour vous et vos proches au nom du bureau national du syndicat.

Nous avons tous besoin de perspectives positives dans un contexte social particulièrement lourd. L'année 2020 commence, comme 2019 s'est terminée, sous le signe des mobilisations contre la réforme des retraites.

Depuis le 5 décembre 2019, les mobilisations sous diverses formes, assemblées générales, grèves, manifestations, retraites aux flambeaux... partout sur le territoire marquent une forte opposition au projet de réforme des retraites. Nous venons de vivre un mouvement de grève historique qui a duré 52 jours consécutifs à la RATP et la SNCF et malgré la gêne vécue par les usagers, les sondages n'ont jamais été majoritairement hostiles à ce mouvement.

**Dans le même temps
l'opinion publique
reste massivement
opposée à cette
réforme des retraites :
61 % des citoyens
demandent son
retrait.**

Cette majorité de Français de tous âges, de toutes catégories, soutient le mouvement social depuis le début malgré toutes les manœuvres du pouvoir et le matraquage médiatique.

Nous savons que la réforme des retraites va tous nous impacter, quel que soit notre âge, les retraités actuels doivent aussi craindre une baisse de leur pension. Car le système de retraite par points s'il venait à être mis en place générerait très rapidement un manque à gagner très important dans la nouvelle caisse de retraite universelle, en raison des suppressions de cotisations tant patronales que salariales.



Je citerai deux exemples de déficits de la caisse de retraite programmés par le gouvernement.

La loi prévoit de baisser de 74,8% à 17,8% la cotisation de l'employeur « État » pour le financement des pensions des fonctionnaires. Si le pourcentage de cotisation baisse comme précisé dans la loi, l'État pourrait économiser quasiment la moitié de sa contribution totale, c'est-à-dire 40 milliards ! Cette somme sera payée par les cotisants au nouveau régime de retraite !

Autre cas, celui des cadres du privé qui dans le système actuel cotisent pour la retraite et ouvrent donc des droits, jusqu'à 28000 euros bruts par mois, à un taux d'environ 28% (part patronale incluse). Dans son projet, la cotisation retraite de ces cadres serait limitée à 10 000 euros par

mois. Au-delà, seule une cotisation de 2,8%, n'ouvrant pas de droits, serait destinée à financer des dispositifs de solidarité. Cette mesure concernerait plus de 300 000 personnes.

On estime le manque à gagner en cotisations pour les régimes à 72 milliards de pertes pour les caisses de retraites en 2040! Cette programmation d'un déficit durable conduira inévitablement à une réduction drastique du montant des pensions !

De plus la réforme des retraites pré-voie une fragilisation des plus précaires, et en particulier des femmes qui sont déjà 40 % à partir de la retraite avec une carrière incomplète et 30 % à travailler à temps partiel.

La suppression de la majoration de durée d'assurance par enfant et de la pension de réversion sous sa forme actuelle ne vont faire qu'accentuer le déséquilibre entre les pensions des hommes et des femmes.

Pour faire passer la pilule des baisses des pensions dans la fonction publique, le gouvernement a trouvé comme solution l'intégration des primes dans le calcul de la pension. Nous savons aussi à quel point les primes sont faibles voire quasiment inexistantes dans notre secteur, en particulier pour les chercheurs.

Ainsi, le gouvernement introduit dans la loi de réforme des retraites une revalorisation des primes des enseignants chercheurs et des chercheurs en la reportant dans une autre loi : la loi de programmation pluriannuelle de la recherche.

Mais l'avis du Conseil d'État du 24 janvier 2020 qualifie de non-constitutionnelle cette disposition, et par ailleurs critique sur de nombreux autres points l'étude d'impact qui lui a été remise. Cet avis devrait obliger le gouvernement à revoir sa copie.

Cependant il n'en est rien, celui-ci s'entête dans l'écriture d'un texte déjà entaché de non-constitutionna-

lité ! L'institution chargée de conseiller le gouvernement lors de la préparation des projets de loi estime aussi ne pas avoir eu le temps de «garantir au mieux la sécurité juridique» de la réforme des retraites, déplore les «projections financières lacunaires» du gouvernement et un recours aux ordonnances qui «fait perdre la visibilité d'ensemble».

De quoi rhabiller le gouvernement pour l'hiver, mais il n'en a cure ! Il persiste et signe : il ne veut rien changer à son calendrier et son projet, le plan machiavélique qu'il déroule est prévu pour profiter au patronat (via la baisse des cotisations patronales), pour alléger le déficit de d'État tout en se dégageant de ses obligations envers ses personnels et pour servir sur un plateau de nouveaux clients aux assurances privées.

La politique néolibérale implacable de nos dirigeants est en route, seul le peuple peut se mettre sur son chemin.

Le gouvernement doit entendre le mécontentement social sur son projet de réforme, et en tirer la seule conclusion qui s'impose : le retirer et ouvrir de véritables négociations permettant de renforcer et de pérenniser notre système actuel de retraite.



Revenons à notre champ et à la loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR). Les premières annonces faites par Mme Vidal concernant la revalorisation des débuts de carrières des maîtres de conférence et des chargés de recherche ne sont pas brillantes. Il n'est pas question de retravailler les grilles mais juste d'entrer plus haut dans celle-ci, ce qui entraînerait un écrasement des grilles.

Pour soit disant mettre au niveau leur régime de prime avec les corps équivalents de la fonction publique, elle évoque 92 millions d'euros pour revaloriser les primes, ce qui donne-

rait autour de 37€ bruts mensuels par personnel.

Mais la LPPR ne traite pas que des rémunérations, elle va aussi renforcer la précarité et les recrutements toujours plus tardifs. De nouvelles modalités de recrutements non statutaires sont prévues dans la loi (des Chaires chercheur/professeur junior , des « CDI » de missions scientifiques...).

En réalité, il s'agit d'une loi pour piloter la recherche grâce à une attribution discrétionnaire et inégalitaire de l'argent fléché sur des projets.

L'emploi ne sera développé que sous la forme de postes précaires. Les budgets seront fléchés via l'ANR pour renforcer toujours plus la recherche sur projet, sans augmentation du soutien de base de laboratoires ! Les personnels de la recherche et les équipes seront captifs, soumis envers la hiérarchie et contraints par les appels à projets. C'est un coup décisif contre la liberté académique qui se prépare.

Le ministère n'a évidemment que faire des revendications sur l'emploi et les budgets recherche portées par la communauté de l'ESR et les organisations syndicales. Depuis l'annonce faite le 26/11/2019 par A. Petit PDG du CNRS appelant de ses vœux une loi inégalitaire en se référant au darwinisme, en présence du Président de la république E. Macron, toute la communauté scientifique se soulève contre une telle vision d'une future structuration de la recherche.

Une forte mobilisation est en cours dans notre communauté pour refuser qu'au nom d'une prétendue excellence, nos dirigeants continuent à détruire la recherche publique française.

Nous, adhérents du SNTRS-CGT devons-nous engager dans toutes les actions qui nous permettront de faire échec aux funestes projets gouvernementaux de lois de programmation pluriannuelle de la recherche et de réforme des retraites.

Engageons-nous, jusqu'à la victoire !

Plan Stratégique Inserm 2021-2025 : vers encore plus de perte d'identité de l'Inserm !



Le Plan Stratégique 2021-2025 a été soumis au vote du Comité Technique le 14 novembre 2019. Suite au vote contre unanime de tous

les élus (voir déclaration commune des élus ci-jointe), il a été reconvoqué le 21 novembre 2019. Le vote a donné : 8 contre (4 SGEN CFDT, 2 SNTRS CGT, 1 SNCS FSU, 1 SNPTES) et une abstention (SNPTES). Il y avait 9 élus sur 10 (1 SNCS FSU absent). Au Conseil d'Administration du 3 décembre 2019, le vote a donné 6 contre (2 SNTRS CGT, 2 SGEN CFDT, 1 SNCS FSU et 1 CFTC Recherche) mais seuls le SNTRS CGT, le SGEN CFDT et le SNCS FSU ont signé une déclaration commune, la CFTC préférant faire sa propre déclaration. Il sera suivi ensuite par le Contrat d'Objectifs 2021-2025 avec l'Etat, après une évaluation de l'Inserm par l'HCERES en 2020.

- *Le plan stratégique 2021-2025 s'inscrit dans le contexte de la mise en place de la Loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche (LPPR).*

Le Ministère de l'Enseignement Supérieur et la Recherche (MESR) a annoncé que, dans le cadre de cette loi, il y aura des moyens supplémentaires affectés à la recherche publique. Nous constatons que le plan stratégique Inserm 2021-2025 ne demande ni l'augmentation du financement de base des laboratoires, ni l'augmentation du nombre de postes statutaires.

- *Aucune référence n'est faite dans le texte pour rappeler le rôle de l'Inserm et défendre son identité en tant qu'organisme national de recherche biomédicale et en santé.*

Nous rappelons que des moyens considérables ont été investis ces dernières années dans l'ESR via le Programme d'Investissements d'Avenir (PIA). Ces moyens ont été utilisés pour restructurer en profondeur le paysage universitaire au détriment

des organismes nationaux (Inserm, CNRS, ...). Cette politique a affaibli la place de notre organisme. Or, l'Inserm reste le principal pourvoyeur de financements et de personnels chercheurs et IT de nos unités mixtes. Si les moyens de financement de base des laboratoires et le recrutement statutaires à l'Inserm ne sont pas renforcés, l'Inserm deviendra à terme une simple agence de moyens dont la mission principale sera de distribuer un pseudo label de qualité. Sa politique scientifique sera décidée au niveau de sites universitaires et/ou hospitalo-universitaires au détriment d'une politique de recherche biomédicale et en santé définie au niveau national. Le SNTRS a fait remarquer à la direction de l'Inserm qu'il y a peu de chance que l'Etat donne des moyens à l'Inserm si l'organisme n'en fait pas la demande dans son texte !

- *En matière d'emploi c'est uniquement la « création de filières contractuelles ».*

Pour les chercheurs, le plan stratégique propose la mise en place « d'une filière contractuelle selon le modèle du Tenure track », des « CDD de 5 à 7 ans seraient par exemple proposés à de jeunes chercheurs à haut potentiel ».

Le SNTRS-CGT a rappelé au PDG de l'Inserm que cette mesure aggravera la précarité, reculera l'âge du recrutement et ne permettra aucune évolution de carrière. Dans la logique de démantèlement de notre statut, le texte estime « souhaitable d'ouvrir la possibilité de contrats de mission si ce dispositif est maintenu dans le projet de loi de transformation de la fonction publique ». Rappelons que la durée du contrat de mission sera à l'appréciation de la hiérarchie qui seule détermine si la mission peut être poursuivie ou non. La loi de transformation de la Fonction publique est claire, ce contrat exclut son bénéficiaire d'une éventuelle CDisation. Il s'agit d'instituer la précarité éternelle pour les personnels de recherche. Le texte propose la mise en place du RIFSEEP pour les chercheurs. Notre syndicat revendique, depuis de nombreuses années, la revalorisation du régime indemnitaire du personnel de l'Inserm.

Le SNTRS-CGT a demandé et obtenu que le CAES soit cité dans le texte comme élément majeur de la politique sociale et de l'attractivité de l'Inserm.

Nous serons attentifs à ce que la « réflexion visant à instituer une participation à la protection sociale complémentaire de ses personnels » aboutisse rapidement à sa mise en place.

- *Une conception utilitariste de la recherche publique*

« Recherches en rupture », « programme thématique, équipe-projet », « technologies émergentes » sont les leitmotifs du texte en matière de recherche. Pour le faire l'Inserm doit « mettre en œuvre ses choix en synergie avec ses partenaires sur le territoire, à l'Europe et à l'international ».

En fait la rupture consiste à développer les programmes thématiques, qui permettront de piloter une partie des moyens disponibles vers des équipes projets qui, comme le nom l'indique, ne sont pas créées pour durer. Ces équipes projets devront impliquer des partenaires industriels. Le SNTRS-CGT n'est pas opposé aux « recherches en rupture », ni au développement et à l'utilisation de « technologies émergentes », y compris par des collaborations avec l'industrie privée. Encore faut-il que le tissu industriel en France dans le domaine biomédical et en santé ne continue pas à se déliter et que les moyens attribués par l'Etat aux entreprises privées (6 Md d'€/an via l'optimisation fiscale du Crédit Impôt Recherche) ne soient pas gaspillés ! Le texte propose de développer les plateformes technologiques en encourageant les plateformes partagées au sein d'unités mixtes de service. Or, en règle générale, les personnels sur les plateformes ne sont pas heureux. Nous avons interrogé le PDG sur les risques à long terme : évolution et

vieillesse des technologies, prestataires de services qui ne participent pas à l'élaboration des projets, mutualisation du personnel qui est laissé pour compte par leur employeur, en particulier quand leur chef de service n'appartient pas à l'organisme. Menée jusqu'au bout, cette logique aboutit à **des propositions de privatisation de certaines plateformes** (voir la proposition d'« externaliser une partie des métiers de l'animalerie »).

- **La priorité à la politique de site et à la perte d'identité de l'Inserm.**

Le texte constate que les réformes, depuis une dizaine d'années, font que les Universités « ont vocation à être visibles à l'international et qui se positionnent plus que jamais comme acteurs forts et incontournables pour construire une stratégie de site ». Dans ce contexte, « L'ambition de l'Inserm, à l'aune des nouvelles prérogatives de ces établissements, est d'être à la fois l'un des moteurs du renforcement des universités de recherche, en acceptant la diversité, tout en gardant une cohérence et une plus-value nationale ». Force est de constater que le texte ne nous dit pas comment on garde la cohérence et la plus-value nationale ! L'objectif affiché par le plan stratégique est que l'Inserm ait « une participation constructive aux différentes instances de gouvernance du site ». C'est au niveau des sites que ce décidera la création des unités mixtes et la politique de recrutement avec une dérégulation à outrance. En effet, il est proposé « Pour le recrutement des chercheurs, le développement de mécanismes internes à l'Institut et propices aux expérimentations ou opérations pilotes seront à dimensionner site par site ». **Pour les chercheurs, il s'agit de les impliquer dans l'enseignement y compris au niveau de la licence.** Dans la mesure où le texte n'affiche pas d'ambition pour le recrutement statutaire, on est dans l'obligation de gérer la pénurie. **Pour les ingénieurs et techniciens, c'est la dégradation des conditions de travail et la perte d'identité par le développement de la mutualisation des missions support et des plateformes.**

- **En conclusion**

Le plan stratégique redéfinit les missions de l'Inserm. Il s'agit de **déplacer le centre de gravité de l'organisme vers la recherche appliquée dans le domaine médical.** Les laboratoires sont fortement incités à re-

chercher des partenaires industriels avec tous les problèmes de conflits d'intérêts que cela peut représenter. Pour l'organisme, **c'est sa perte d'identité et son effacement dans les regroupements territoriaux de l'ESR en cours de constitution.** **Pour les personnels, c'est la dérégulation par une attaque en règle contre le statut national de chercheurs, d'ingénieurs et de techniciens par le recours massif à différentes formes de travail précaire.** Pour les ingénieurs et techniciens, c'est la gestion de la pénurie et le recours intensif à la mutualisation, génératrice de souffrance et de perte d'identité professionnelle.

Nous avons demandé qu'il soit rajouté à ce Plan stratégique Inserm 2021-2025 : l'augmentation du financement de base des laboratoires afin de permettre des recherches indépendantes et à risque, un nombre de postes statutaires suffisant pour réduire la précarité et des améliorations significatives de la rémunération et des carrières du personnel de l'Inserm. Nous n'avons pas été entendus !

**SNTRS-CGT, SGEN
CFDT Recherche EPST,
SNCS-FSU, SNPTES
Avis des représentants
des personnels pour
le CT Inserm du 14
novembre 2019 :**

Les élu.e.s du Comité Technique de l'Inserm s'alarment du Plan stratégique Inserm 2021-2025, qui est soumis à leur avis ce 14 novembre 2019. Ce plan met à mal les missions de l'Inserm telles qu'elles sont définies dans le décret 83-975 modifié par décret en 2016.

Si ce plan est réalisé, l'Inserm tendra à devenir un institut de recherche technologique dédiée à la clinique et aux industriels.

Au lieu de s'appuyer sur l'annonce de la Loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche (LPPR) pour demander l'augmentation des dotations aux laboratoires et des recrutements de titulaires, deux revendications majeures partagées par une très large majorité de la communauté scientifique et des organisations syndicales, le Plan stratégique ne propose que des mesures visant à soutenir l'obtention de contrats de recherche sur projet et à aggraver la précarité.

Actuellement, les financements issus des ressources propres de l'Inserm ne constituent que 20% en moyenne des crédits octroyés aux laboratoires et couvrent de manière très incomplète, les coûts de fonctionnement de base de nos structures. Les collègues doivent passer une bonne partie de leur temps à la recherche de financements sur projets pour pouvoir travailler. Le plan stratégique ne fait que renforcer ces pratiques.

Concernant l'emploi, notre organisme est l'un des EPST dont le taux de précarité est le plus élevé avec 39% des salariés (chercheurs, ingénieurs et techniciens) de l'Inserm qui sont sur contrats à durée déterminée ou vacations. Cette situation perdure depuis plus d'une dizaine d'années et, en l'absence de perspectives de recrutement, c'est l'avenir de notre institut qui est remis en cause. Au lieu de demander une relance de l'emploi statutaire et d'envisager de réduire la précarité, source de risques psychosociaux, le Plan stratégique propose de nouvelles formes de contrats précaires, par exemple avec une filière selon le modèle des « tenure track » pour les chercheurs et ingénieurs-docteurs. Ils ne permettent ni de mener dans la durée des recherches originales, ni d'innover et de prendre des risques, ni de garantir la transmission des savoir-faire indispensables à la recherche biomédicale française.

A l'opposé de sa rédaction actuelle, le Plan stratégique de l'Inserm devrait afficher clairement l'ambition d'assurer une recherche de qualité en proposant:

- l'augmentation significative du financement de base des laboratoires afin de permettre des recherches indépendantes et à risque, seules propices aux découvertes de rupture
- la création de postes statutaires en nombre suffisant et ainsi réduire la précarité
- l'augmentation de l'attractivité des métiers de la recherche notamment par la revalorisation des rémunérations

En conséquence les élu.e.s des personnels votent contre ce Plan stratégique 2021-2025.



Inserm

La science pour la santé
From science to health

Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) 2019 – 2023 du CNRS (1) : Les engagements du CNRS

Le Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) constitue la feuille de route de l'organisme pour les années à venir. Le CNRS a défini des objectifs susceptibles de satisfaire aux attentes du gouvernement, sans garantie quant aux moyens alloués pour atteindre ces objectifs.

Le rapprochement du plan stratégique de l'Inserm et du COP du CNRS donne une lecture en creux des injonctions gouvernementales : tenure track et modes dérogatoires de recrutement des chercheurs, perméabilité recherche publique – entreprises, orientation vers des recherches plus finalisées conçues pour des périodes limitées répondant à des besoins sociaux et contribuant au développement économique, régionalisation de la recherche et partenariat avec l'enseignement supérieur pour nourrir des pôles de compétitivité et contribuer à l'émergence d'une dizaine d'universités françaises d'envergure européenne.

Les engagements pris par le CNRS sont révélateurs de ces changements majeurs en cours.

Ces actions/objectifs/indicateurs pris par la direction du CNRS sont les suivants (les encarts sont quant à eux une interprétation de l'auteur des articles):

Une recherche orientée

- **orientation de la recherche** : consacrer les 2/3 du soutien scientifique compétitif aux priorités thématiques.

- **interdisciplinarité** : (a) recruter chaque année au moins 20% de chercheurs permanents en soutien de projets pluridisciplinaires inter-instituts ; (b) pérenniser le programme PRIME avec l'objectif de financer une centaine de projets chaque année ; (c) créer un ou deux Instituts Convergence aux interfaces entre les SHS et les autres sciences ; (d) renforcer le co-pilotage des laboratoires qui relèvent de plusieurs instituts.

- **actions transverses** : (a) maintenir un nombre important d'appels co-portés avec les autres organismes de recherche et d'autres partenaires comme de grands groupes industriels ; (b) doter la Mission pour les Initiatives Transverses et Interdisciplinaires (MITI) d'une capacité d'intervention rapide en termes de pilotage et de financement sur des questions sociétales transverses .

- **grands défis scientifiques** : (a) consacrer 50 % des recrutements des nouveaux chercheurs et chercheuses permanents sur des thématiques directement reliées aux six grands défis identifiés ; (b) lancer des appels à projet sur des thématiques directement reliées à ces grands défis à un rythme minimal d'un appel à projet tous les deux ans pour chacun des six défis.

Un effacement au profit des universités et des pôles de compétitivité

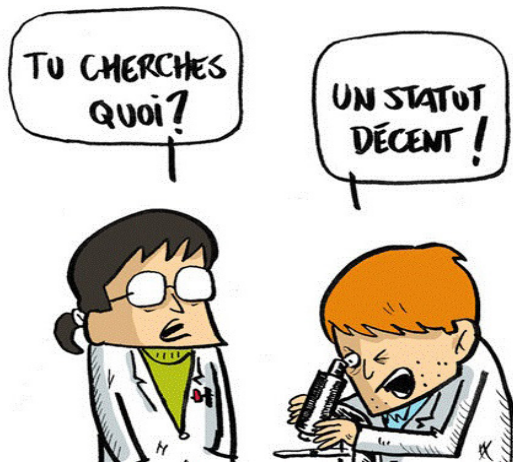
- **contribution à l'émergence de grandes universités** : s'engager, avec les sites volontaires, dans les démarches de construction de politiques de site intégrées et renforcées pour accroître la dynamique d'émergence de grandes universités de recherche au meilleur niveau international

- **politique de site par la mise en place de partenariats** avec les universités, les collectivités territoriales et les entreprises

Une recherche axée sur l'innovation dite de rupture et la croissance économique

- **innovation et partenariat avec les entreprises** : (a) créer 150 start-up sur la base de transferts de technologie ou de savoir-faire issus des unités dont le CNRS est tutelle, dont 50 start-up à fort potentiel de développement ; (b) accroître le nombre de nouveaux projets accompagnés en pré-maturation ; (c) affirmer le rôle des SATT (Sociétés d'Accélération du Transfert de Technologie) comme partenaire privilégié de la maturation des projets ; (d) renforcer le programme d'accompagnement à la structuration de start-up à fort potentiel de développement ; (e) développer une offre spécifique en faveur des PME ; (f) mettre en place





un réseau de 100 ingénieurs-transfert en charge d'appuyer la maturité des découvertes réalisées dans le cadre des relations avec les entreprises ; (g) augmenter de 25 % le montant annuel des contrats de recherche avec des entreprises ; (f) augmenter de 20 % le nombre d'entités communes CNRS-entreprises ; (g) développer, dans les deux sens, la mobilité des chercheurs et d'ingénieurs entre le CNRS et les entreprises ; (h) simplifier les conditions d'accès à la propriété intellectuelle gérée par le CNRS ; (i) construire avec les universités volontaires une approche collective de la valorisation de la recherche publique.

- **Europe et international** : (a) développer la stratégie d'influence auprès de la Commission européenne ; (b) sensibiliser et accompagner les scientifiques et les unités dans la soumission aux appels à projets européens ; (c) recruter 100 ingénieurs pour aider au montage des projets européens ; (d) financer chaque année l'équivalent de 50 emplois à temps plein en délégations afin de faciliter la préparation de projets européens par des enseignants-chercheurs ; (e) augmenter de 25 % le montant des recettes de la Commission européenne (par rapport à la période 2014-2018) ; (f) construire des partenariats stratégiques avec quelques-uns des principaux partenaires hors de France, sous forme d'International Research Centers (IRC) ; (g) financer des postes d'accueil pour les scientifiques étrangers, à hauteur de l'équivalent de 100 ETPT par an.

- **la science dans la société et la science ouverte** : (a) créer de nouvelles offres de formation et de sensibilisation pour les enseignants de l'éducation nationale ; (b) amplifier les partenariats avec les grandes institutions culturelles et avec les acteurs territoriaux de la culture scienti-

fique ; (c) développer des initiatives nouvelles de sciences participatives notamment dans les domaines des six défis sociétaux ; (d) favoriser et encadrer la capacité d'expertises collectives et mobiliser les communautés scientifiques pour apporter une expertise scientifique à l'État et aux collectivités publiques ; (e) poursuivre la transformation du centre pour la communication scientifique directe (CCSD) ; (f) atteindre 100 % des publications des unités en accès ouvert ; (g) développer la bibliodiversité, créer de nouvelles revues en accès ouvert ou reprendre des revues existantes pour les publier en accès ouvert ; (h) développer une culture de la gestion et du partage des données ;

Contourner le statut de fonctionnaire ou le dévoyer

- **ressources humaines** : (a) ouvrir la question des régimes indemnitaires notamment pour les chercheurs ; (b) maintenir la proportion de chercheurs non-nationaux recrutés chaque année ; (c) proposer un package d'accueil significatif à chaque nouveau recruté et nouvelle recrutée dans le corps des chargés de recherche ; (d) recruter plus de scientifiques n'ayant pas déjà un poste permanent en France dans le milieu académique (postes de DR externes ou de CDI) ; (e) développer les possibilités de doubles positions avec le monde socio-économique ; (f) généraliser le dispositif de professeurs attachés avec les universités volontaires ; (g) augmenter progressivement à 500 le nombre de nouveaux financements annuels de doctorants et doctorantes ; (h) poursuivre la politique volontariste d'accueil en délégation d'enseignants-chercheurs ; (i) mettre en place, avec des universités volontaires, un dispositif de tenure track ; (j) favoriser la parité en augmentant (1) la proportion de femmes en visant des proportions analogues de femmes dans les différents grades d'un corps donné, tant pour les scientifiques que pour les ITA, (2) la proportion de chercheuses recrutées, (3) le nombre de femmes promues pour atteindre la même proportion de femmes dans les grades de promotion que dans le grade d'origine, (4) le nombre de lauréates de distinction CNRS pour atteindre la parité, (5) de 5 % par an le nombre de directrices d'unité.

- **infrastructures de recherche (IR) et très grandes infrastructures de recherche (TGIR)** : (a) établir un plan pluriannuel des besoins, des mutualisations possibles et des nouveaux projets, des jouvences et des arrêts ; (b) se doter en 2020 d'un plan global « Données ».

- **appui à la recherche** : (a) maintenir au niveau actuel le taux de fonctions support de l'établissement ; (b) poursuivre la démarche de digitalisation ; (c) simplifier la gestion des missions ; (d) mettre en place en 2020 un plan d'action et une organisation interne pour favoriser la compatibilité de l'action du CNRS avec les objectifs du développement durable.

De fait, ou par idéologie, la recherche devra fonctionner essentiellement sur un mode « projet » par réponse à des appels d'offre, en faisant de plus en plus appel à des personnels précarisés, recrutés pour le temps du projet.

La recherche est principalement mise au service du développement économique et de l'émergence de grandes universités d'envergure internationale.

Marc Regny-Demery

Contrat d'Objectifs et de Performance (COP) 2019 – 2023 du CNRS (2) : Quels impacts pour les personnels ?

Le Contrat d'Objectifs et de Performances décline les propos assumés du PDG du CNRS d'un darwinisme appliqué à la recherche. Les unités sont donc mises en concurrence et certaines vouées à disparaître car « inadaptées » au monde actuel.

Cette volonté proclamée d'une inégalité se traduira en termes de moyens pour mener les recherches (financements et personnels), mais également en termes de rémunération, dans une logique d'individualisation par le biais d'une politique indicielle ou de recrutements hors statut.

Une dégradation accrue des conditions de travail

Alors que la communauté scientifique dans son ensemble se plaint de la dégradation des conditions de travail, liée à la baisse de l'emploi statutaire et au financement sur appel à projet, la Direction du CNRS, suivant probablement les injonctions du gouvernement et de l'Europe, s'engage dans une voie accentuant cette dégradation.

A la recherche du financement perdu

La communauté scientifique est donc invitée à soumettre, encore et encore, ses projets scientifiques en réponse à divers appels d'offres répondant bien souvent à d'autres objectifs que l'avancée des connaissances.

Les défis sociétaux définis par le COP illustrent bien cette tendance à la subordination de la recherche à la sphère politique, ainsi que la volonté de favoriser une innovation dite de rupture et ayant un impact immédiat sur le développement économique.

En conséquence, chercheurs et IT vont consacrer une part encore plus importante de leur temps à rechercher des financements (veille et montage de dossier), à justifier de l'avancée de leurs travaux conformément aux cahiers des charges définis (rapports intermédiaires et finaux), et à jongler avec la justification des dépenses ...

Le tonneau des Danaïdes : l'éternel recommencement de la formation des non permanents

Ils devront également former, encore et encore, les nouvelles recrues sur contrat à durée déterminée (quel que soit le nom de ces contrats : CDD ou CDI de chantier ou de mission).

Les dangers de l'épuisement professionnel ou de la méconduite scientifique

IT et chercheurs lorsqu'ils seront les heureux lauréats des appels à projet devront mener leurs recherches tambour battant pour respecter les délais (3 ans c'est court, d'autant plus qu'il faut souvent débloquer des fonds ou de recrutement des personnels temporaires). Soumis également à l'injonction d'avoir des résultats intéressants, le burn out (ou épuisement professionnel) guette tout un chacun mais aussi invite à des méconduites scientifiques. Ce dernier a d'ailleurs été relevé par le COMETS (comité d'éthique du CNRS) qui appelle à une limitation du financement sur appel à projet en raison de la multiplication des fraudes et méconduites scientifiques. Doctorants et post doc sont à ce titre les premières victimes des pressions exercées par les « PI » (prin-

cipal investigator) afin d'obtenir les résultats escomptés.

Perte d'autonomie et de liberté de recherche

Les IT sont quant à eux, réduits pendant cette période cruciale à un rôle soit de simple exécutant, chargé de conduire dans les délais le programme scientifique prévu, soit de « taulier » garant du respect des délais et des protocoles lorsque les travaux sont exécutés par des personnels sur contrat. Les chercheurs ne sont guère mieux lotis : soumis à l'obligation d'obtenir des résultats valorisables, publiables dans les revues « rankées ».

A l'inverse, les déboutés, devront faire, contre mauvaise fortune, bon cœur : essayer de poursuivre leur recherche sans financement ou avec le peu de subsides octroyé par le laboratoire dans un esprit de solidarité. Outre l'éventuelle déconsidération à laquelle ils devront faire face, l'épuisement guette également. Poursuivre des recherches dans ces conditions s'avère en effet épuisant : soit par la recherche de bouts de ficelle pour continuer coûte que coûte, soit pour faire face à la baisse d'activité forcée (« bore out » ou épuisement professionnel par l'ennui) . Perte de sens, sentiment d'impuissance, dévalorisation sont les principaux écueils de ces situations subies, perçues soit comme des injustices soit comme des échecs. Ils pourront aussi être « invités » à abandonner leurs pistes de recherche pour rejoindre une nouvelle équipe, perdant ainsi leur autonomie et bien souvent leur



motivation à la recherche. Nombreux sont les ex-CR1 de plus de 50 ans contraints, par cette politique d'appel d'offre, à accepter cette perte d'autonomie et à devoir faire le deuil de leur sillon de recherche cultivé avec passion.

Pire, le chercheur peut aussi être amené à abandonner sa thématique scientifique, quel que soit son intérêt intrinsèque, pour être en mesure de répondre aux « enjeux sociétaux » ou à la vision des priorités scientifiques définies par nos gouvernants.

Il lui faudra bien souvent deux à quatre ans pour s'approprier pleinement sa nouvelle thématique, et souvent une petite dizaine d'années pour être crédible ou reconnu au sein de sa nouvelle communauté et être en capacité de solliciter, sous son nom, des financements.

La voie étroite de la promotion de carrière

Pour les IT, ces deux alternatives (équipe lauréate de l'appel à projet, ou au contraire déboutée) peuvent s'avérer toutes deux négatives pour leur promotion de carrière, pour des raisons opposées. Lors des succès aux appels d'offre, il est difficile de trouver du temps pour se consacrer à la rédaction de son dossier carrière et à la valorisation de son travail.

A l'inverse, lorsque l'équipe à laquelle est rattachée l'IT n'obtient pas les financements suffisants pour poursuivre les travaux de recherche, le dossier de carrière se vide. L'activité

professionnelle de l'agent ne permet pas de justifier une promotion, quelles que soient les qualités personnelles de l'agent et sa qualification puisqu'il n'aura pas été en mesure de mettre en oeuvre ses compétences ni a fortiori de les faire valoir auprès de sa communauté et des jurys.

Une absence de gagnant

Si ce tableau n'est guère reluisant pour les personnels permanents, le sort des « outsiders » n'est pas nécessairement plus enviable.

Soumis à un « marché » du travail concurrentiel, les docteurs candidatent à diverses offres d'emploi dans le cadre de projets à durée déterminée. Outre la mobilité souvent subie, ils devront, pour poursuivre dans la voie académique, arriver à publier dans des revues de haut rang.

Leur contrat arrivant à échéance bien souvent avant que l'article soit définitivement accepté, ils devront donc veiller à leur intérêt soit en restant en contact avec l'équipe (tout en travaillant éventuellement ailleurs, sur un autre contrat financé), soit en travaillant gratuitement et en marge du droit pour réaliser les travaux supplémentaires demandés par les « reviewers » desdites revues.

Soumis aux pressions de leur « PI », l'autre écueil déjà abordé est la méconduite scientifique.

Pour les « stars », le système peut s'avérer épuisant et déstabilisant

pour leur vie de famille et leur équilibre personnel. Si les rémunérations ou les conditions de travail peuvent être attractives (cf les fameuses tenure track proposées), ce mode de fonctionnement de la recherche implique toutefois la mobilité de la famille (conjoint et enfants éventuels) et impose également au chercheur dit « excellent » une obligation de résultats (pour rebondir sur un nouveau contrat et une nouvelle « position »).

Ils sont donc également victimes du star système en raison d'un niveau élevé de stress professionnel et des changements fréquents de lieux de vie et d'employeurs.

Un système absurde et dangereux

Conçu sur le modèle de la carrière dite nomade, ce mode de fonctionnement favorise en réalité les comportements dits « mercenaires » (valorisant les personnes ne se sentant redevable de personne et se vendant au plus offrant). A long terme, ce mode de fonctionnement est donc contre-productif ; la multiplication des cas de fraude scientifique en atteste malheureusement.

Les appels à projets sont pour l'essentiel financés par des fonds publics. Les temps consacrés au montage des dossiers, à la sélection des lauréats, à la justification des dépenses et à l'évaluation des résultats rendent le système inefficace.

Le temps réellement consacré à la recherche devient sans commune mesure avec le temps que le chercheur consacrait dans le système précédent reposant sur l'attribution d'un soutien de base satisfaisant.

En outre, tous s'accordent à reconnaître le rôle de la sérendipité, c'est à dire le caractère fortuit des découvertes scientifiques ou l'imprévisibilité des applications découlant des découvertes scientifiques.

Dans ce cadre, tenter de piloter la recherche en vue d'obtenir des innovations de rupture ou une plus forte croissance économique relève de la pure chimère.

Marc Regny-Demery

Violence et harcèlement au travail : Où en sommes-nous depuis l'adoption par l'Organisation Internationale du Travail (l'OIT), le 10 Juin 2019, de la convention sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail ?

Le 23 novembre 2019, 150 000 personnes ont défilé dans les rues des grandes villes de France, et bien plus dans la plupart des pays du monde, pour clamer que pas une femme de plus ne doit être tuée, que la culture du viol doit cesser, qu'il faut éliminer les violences sexistes et sexuelles assénées aux femmes.

En France, les manifestants se révoltent contre un État qui ne prend pas ses responsabilités. La convention C190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, extirpée par les syndicats notamment par la CGT au patronat n'attend que d'être ratifiée.

Nous en avons déjà parlé au moment où elle avait été votée en juin 2019 (cf. BRS n°506).

La CGT défend de longue date que les liens sont étroits entre les violences domestiques et celles commises sur le lieu du travail. Mais le gouvernement cherche à cantonner ces violences dans la sphère privée, tout en affichant l'égalité femmes-hommes grande cause nationale du quinquennat.

Macron a présenté en novembre lors du Grenelle contre les violences conjugales son plan comme « un électrochoc contre les violences sexuelles et sexistes » avec une trentaine de mesures (la plupart déjà connues), le tout emballé dans un paquet cadeau d'une valeur d'1 milliard d'euros.

Mais le budget spécifique pour la lutte contre les violences faites aux femmes a été chiffré par le secrétariat d'État à seulement 361,5 millions d'euros, dont 232 millions abondés par le ministère de l'intérieur, et 90 millions destinés à l'hébergement des femmes victimes.

Ce n'est que de la poudre aux yeux, avec en particulier l'absence de vraies mesures pour défendre les victimes, pour le plus grand bonheur du patronat.

La question des violences sexistes et sexuelles au travail et de la protection du droit au travail des femmes victimes de violences conjugales a été totalement occultée lors du Grenelle.

Comment sont repartis ces 361 millions du budget spécifique de la lutte contre les violences faites aux femmes ?

Le document de politique transversale 2020 permet d'appréhender la totalité de cette somme, affectée aux programmes 137 (droits des femmes), 129 (communication gouvernementale), 124 (ministères sociaux – direction des finances, des achats et des services [DFAS]), 177 (hébergement, logement insertion), 101 (accès aux droits et à la justice), 107 (administration pénitentiaire), 152 (police), 176 (gendarmerie), 216 (ministère de l'intérieur – Secrétariat général du Comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation [CIPDR]).

* **Programme 137** (droits des femmes) : 14,8 M€ consacrés au budget du secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes dans un périmètre interministériel. **Aucune nouvelle dépense** en faveur de la lutte contre les violences autres que celles qui existaient déjà en 2018 et 2019.

* **Programme 129** (communication gouvernementale) : 2M€ (estimation). **Soit une baisse de 50 %** par rapport à 2018, année durant laquelle le gouvernement avait lancé une campagne de 4 M€.

* **Programme 124** (ministères sociaux - DFAS) : 12M€ correspondant aux rémunérations des personnes travaillant sur l'égalité et les violences. **Ce budget est en baisse avec une réduction de 10 % de ces personnels dédiés** (passant de 179 à 161).

* **Programme 177** (hébergement, logement, insertion) : 90 M€ (estimation) destinés à l'hébergement des femmes victimes de violences, soit **une augmentation de 12,7 M€** par rapport à 2019 (77,3M€). Lors du Grenelle était annoncée la création de 250 places d'hébergement d'urgence et de 750 places via l'allocation de logement temporaire. D'après le ministère chargé de la Ville et du Logement, le nombre de places d'hébergement d'urgence dédiées aux femmes victimes de violences est passé de 4 790 en 2016 à 5 100 en 2017, et 5 200 en 2018. Si on ajoute les places annoncées pour 2019,

on arrive à environ 900 places supplémentaires créées fin 2019 par rapport à fin 2016. On est loin des 5 000 évoquées par la secrétaire d'État.

* **Programme 101** (accès aux droits et à la justice) : 9,8 M€ pour l'aide aux victimes, le « Téléphone Grave Danger » (TGD), la plateforme « 116006 » et les associations gérant les espaces de rencontre. En 2019 le budget était de 7,4 M€ **soit une augmentation de 2 M€.**

* **Programme 107** (administration pénitentiaire) : 0,1 M€ pour les stages de responsabilisation ; budget en baisse. En 2017, les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) ont mis en œuvre 48 stages de responsabilisation à destination

des auteurs de violences au sein du couple et de violences sexistes. Les résultats de 2018 ne seront connus que fin 2019.

*** Programmes 152 (police) et 176 (gendarmerie) :** un budget de 221,6 M€ identique à 2019, réparti comme suit :

- 217,3 M€ (estimation) alloués aux violences conjugales (hors coût de la formation initiale et continue des policiers et des gendarmes), soit 73 M€ pour les 264 brigades de la Police Nationale (PN) pour la protection de la famille (1 271 policiers) ; 38 M€ pour les correspondants d'aide aux victimes départementaux (147) et locaux (521) ; 10 M€ pour les 174 référents violences conjugales de la Police de Paris ; 3,3 M€ pour les 73 psychologues (PN) ; 7 M€ pour les 100 officiers adjoints prévention, correspondants départementaux de lutte contre les violences intrafamiliales de la Gendarmerie Nationale (GN) ; 76 M€ pour les 1740 correspondants territoriaux de la prévention de la délinquance présents dans les brigades GN ; 10 M€ pour les 45 brigades de prévention de la délinquance juvénile [BPDJ-GN]), soit 235 personnels.
- 1,7 M€ pour le portail de signa-

lement des violences sexuelles et sexistes (PN et GN). Le coût d'installation et de mise en œuvre de la plateforme a été de 1,7 M d'euros en 2019, soit 454 000 euros pour l'installation des deux plateformes à Guyancourt et Rennes et 1,33 M d'euros de masse salariale.

- 1,4 M€ pour l'hébergement à destination des demandeuses d'asile vulnérables : spécialisation de 300 places femmes en HUDA (hébergement d'urgence pour demandeurs d'asile), CADA (centre d'accueil de demandeurs d'asile) et CPH (centre provisoire d'hébergement).

- 1,2 M€ pour les référents préfectoraux si l'on considère que les référents violences faites aux femmes des préfectures y consacrent 10% de leur activité.

*** Programme 216 (intérieur - fonds interministériel de prévention de la délinquance [FIPD]) :** 11,2 M€ concernent FIPD. 10 M€ par an pris sur le FIPD contribuent à financer des dispositifs d'accueil, de prise en charge, d'accompagnement et d'orientation des victimes (par exemple la présence des intervenants sociaux dans les commissariats et les brigades). En 2019, le budget était de 9 M€ soit **une augmentation de 2,2 M€.**

D'après l'analyse faite par Caroline De Haas du document de politique transversal, seulement 17,3 M€ correspondent à de nouvelles mesures. Cela ne fait que 5% de nouvelles dépenses, alors même que le budget n'a pas augmenté par rapport à 2019.

Dans le cadre d'un budget constant, les redéploiements budgétaires bénéficient exclusivement à l'hébergement (hausse estimée à 12,7 M€), aux mesures « justice » (+ 2,4 millions) et à la prévention de la délinquance (+ 2,2 M€).

Le gouvernement a donc décidé de reproduire quasiment à l'identique les mesures menées l'an dernier.

Comment Emmanuel Macron peut-il dire qu'il fait de la lutte contre les violences une priorité, alors qu'il ne fait que reproduire les mêmes politiques avec les mêmes moyens depuis plusieurs années ?

Magali Fasseu

Dans nos organismes de recherche, quel budget le gouvernement a-t-il dédié pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail ?

Sur le programme 172 « Recherche scientifiques et technologiques pluridisciplinaires », les organismes disposent de seulement 105 000 euros pour la mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il n'y a pas eu d'augmentation par rapport à 2019.

Depuis 2018, année durant laquelle 130 000 euros ont été alloués pour une campagne de communication dans l'ESR, aucun budget n'est débloqué pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles. On en voit les conséquences dans nos structures. Ainsi, sur nos différents sites RH, on trouve seulement des flyers qui datent de 2016 ou 2017. Le CNRS a réalisé en 2014 une vidéo sur la première journée de sensibilisation au harcèlement sexuel, pas d'autre depuis... Que dire de la loi de transformation de la fonction publique avec la création une instance unique intégrant les res-

sources humaines et des conditions de travail (fusion CT/CHSCT) avec la disparition des CHSCT !?! C'est un coup dur porté à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Les CHSCT faisaient en effet partie des outils de prévention dont nous disposions pour protéger et accompagner les victimes. Les délégués du personnel de CHSCT étaient les premiers à intervenir auprès d'elles. Pour tenter de pallier le manque d'action, des collectifs se sont créés comme par exemple le CLASCHES ou l'AVFT :

Le CLASCHES est un collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur.

Il a été créé à l'initiative de doctorant·e-s en sciences sociales en 2002. Il est devenu une association loi 1901 en février 2003. Son point de départ est un constat toujours valable :

le dispositif de prévention et de sanction interne aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche ne permet pas aux victimes d'obtenir cessation des violences et réparation.

Le rôle du CLASCHES est de lever le silence sur la question du harcèlement sexuel, de sensibiliser, de diffuser des informations juridiques, et enfin d'œuvrer à la réforme des institutions universitaires et de recherche. L'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes dans le Travail (AVFT) a été créée en 1985 par trois femmes : Yvette Feuillet, eurodéputée, aujourd'hui décédée, Marie-Victoire Louis, militante et chercheuse féministe, et une femme

qui avait été victime de harcèlement sexuel au ministère de l'Économie et des Finances. Cette association a largement contribué à faire connaître la réalité des violences sexuelles au travail.

Son principal objectif était de faire voter une loi - une proposition de loi avait été rédigée par l'association - réprimant le harcèlement sexuel.

Ce fut chose faite en 1992, sous la pression conjuguée du mouvement féministe, de certains syndicats et de la Commission européenne.

L'AVFT a une activité de recherche et d'analyse, en particulier juridiques,

sur les violences à l'encontre des femmes. Organisme de formation, elle a également pour rôle de former les professionnel·les à ces questions et de leur fournir les outils pour agir à leur niveau, qu'ils et elles soient inspecteurs·trices du travail, syndicalistes, médecins du travail, employeurs... Elle sensibilise également tous les publics, notamment les élus et parlementaires. Ces missions trouvent leur légitimité dans l'intervention de l'association auprès des victimes et dans la pratique concrète du droit qu'elle implique.

Les violences au travail ne sont pas « un phénomène marginal, accidentel », mais bien « un risque systémique » (cf. infra).

Partout, l'administration tente de museler les victimes mais aussi les témoins et les syndicalistes.

Son inaction est un système bien organisé de protection des agresseurs : c'est la victime qui est pénalisée, mutée « dans l'intérêt du service ».

Il faut que le gouvernement prenne la vraie mesure des dégâts, fasse appliquer la loi et mette en place les conditions d'une réelle égalité entre les femmes et les hommes dans nos structures.

Construire une société égalitaire suppose d'agir aussi bien contre les inégalités au travail que pour faire cesser les violences.

Comme nos statuts le rappellent, la CGT lutte contre tout système de domination et contre toutes les discriminations.

Magali Fasseu

Les violences au travail ne sont pas « un phénomène marginal, accidentel », mais « un risque systémique » (Ined)

Source : dépêche AEF

Insultes, pression psychologique, violences sexuelles...

Au travail comme dans la sphère personnelle, les violences peuvent prendre de multiples formes. Dans un ouvrage à paraître en mars 2020, l'Ined (Institut national d'études démographiques) explore les différentes facettes des violences dans le cadre professionnel.

Il en ressort que 20,1 % des femmes et 15,5 % des hommes déclarent avoir subi au moins un fait de violence au cours des douze mois précédant l'enquête. Parmi ces personnes, huit sur dix se disent victimes de violences multiples ou plurielles.

Le chapitre de l'ouvrage précité sur les violences dans la sphère professionnelle est publié en avant-première le 19 novembre 2019, « afin d'apporter des éléments pertinents nécessaires aux réflexions en cours ». Il montre que « les violences subies au travail sont rarement uniques

et isolées. Il ne s'agit donc pas d'un phénomène marginal, accidentel, lié au hasard, mais d'un véritable risque systémique ».

Typologie des faits de violence

Au total, quatorze faits de violence subis au travail ou dans le cadre du travail au cours des douze derniers mois, classés en cinq catégories, ont fait l'objet de questions lors de l'enquête :

1. Insultes et pressions psychologiques (3 faits : critiques injustifiées, insultes, intimidation) ;
2. Atteintes à l'activité de travail (3 faits : modification abusive des conditions de travail, isolement, sabotage) ;
3. Violences physiques (2 faits : brutalités, tentatives de meurtre) ;
4. Violences sexuelles sans contact (3 faits : harcèlement sexuel, exhibition, voyeurisme) ;

5. Violences sexuelles avec contact (3 faits : attouchements, rapports forcés et viols, autres violences sexuelles).

Les insultes et pressions psychologiques sont les faits de violence le plus souvent rapportés, tant par les femmes que par les hommes.

Suivent les atteintes à l'activité professionnelle, les faits de violence physique ou sexuelle étant plus rares. « Sauf en matière de sabotage ou d'appropriation du travail, les femmes déclarent davantage de violences dans l'ensemble des catégories.

Pour autant, aucun type de violence n'est l'exclusive d'un sexe ».

Supérieurs, collègues, usagers parmi les auteurs

Dans le cadre de l'enquête, il était proposé aux personnes interrogées « d'identifier les auteurs, selon leur nombre (un ou plusieurs), leur fonction dans la sphère professionnelle (supérieur hiérarchique, collègue, subordonné, usager ou fournisseur, conjoint ou autre) et leur sexe ».

Trois profils d'auteurs principaux se dégagent : les supérieurs hiérarchiques et les collègues (acteurs internes), et les acteurs externes (fournisseurs ou usagers). « Une quatrième catégorie se distingue, "les autres", dont on peut faire l'hypothèse qu'il peut s'agir de personnes appartenant à l'organisation ou circulant dans l'entreprise mais inconnues de la victime, de personnes accompagnant des usagers [...] ou encore des "contacts professionnels" sans lien fonctionnel ou commercial défini ». En revanche, les subordonnés sont rarement mis en cause, ce qui inscrit bien la violence au travail comme une forme d'expression et de maintien des rapports de force.

Selon les données recueillies, la hiérarchie est massivement tenue pour responsable des pressions psychologiques et des atteintes au travail, alors que les acteurs externes (le public, les fournisseurs, les "autres") sont impliqués dans les violences physiques. Les hommes victimes mettent en cause majoritairement des hommes, tandis que les femmes mettent en cause des collègues féminines, des acteurs externes des deux sexes et des supérieurs hiérarchiques aussi bien hommes que femmes.

« Concernant les violences sexuelles et sexistes, dont sont majoritairement victimes les femmes, elles sont le fait d'hommes de tous statuts ».

Une perception variable de la gravité

Interrogées sur les lieux où sont commises les violences dénoncées, les victimes déclarent en grande majorité que les faits se déroulent sur le

poste habituel de travail ou les lieux collectifs de travail : 72 % pour les hommes et 90 % pour les femmes - une proportion qui monte à 76 % et 91 % si l'on inclut les déplacements inhérents au travail (séminaires, formations...). Néanmoins, une partie des violences se déroule ailleurs, soit dans des espaces privés (de la victime ou de sa clientèle par exemple), soit dans des espaces publics. La gravité des violences subies est perçue différemment par les hommes et par les femmes, en fonction de la socialisation, d'expériences différentielles, de normes sociales et culturelles, et sans doute en fonction de l'emploi occupé et des risques d'exposition perçus.

Par exemple, « les violences sexuelles recueillent du point de vue des femmes un taux de non-gravité plus élevé que les trois autres types de violences » analysés (violences physiques, violences psychologiques et atteintes au travail). Pour l'Ined, ces résultats témoignent de la tolérance sociale de la violence sexuelle, de la pression sociale pour réinterpréter et minimiser ces violences comme « jeux de séduction » à la française.

Des victimes plus jeunes et plus précoces

L'étude permet d'esquisser un profil des personnes victimes de violences au travail : elles sont plus jeunes, plus souvent célibataires ou chefs de familles monoparentales, se considèrent en moins bonne santé et ont des difficultés financières plus marquées. Elles ont aussi moins d'ancienneté dans leur emploi en moyenne que les personnes qui ne se déclarent pas victimes, et sont plus souvent en contrat précaire. Les fonctionnaires sont aussi surreprésentés parmi les victimes. Autres caractéristiques : « Les victimes sont aussi plus souvent en contact avec du public, en face-à-face ou par téléphone ou mail, et sont plus nombreuses à avoir des horaires décalés ». Enfin, l'étude s'intéresse aux réactions des victimes et aux conséquences des violences subies. 39 % des femmes et 33 % des hommes qui se sont déclarés victimes ont répondu à ce volet de l'enquête. « Une palette de stratégies de résistance peut être identifiée ».

D'abord, dans une large majorité des cas, presque 70 %, hommes comme femmes réagissent aux faits de violence pour tenter de les faire cesser en s'adressant aux auteurs. Cependant, « dire non » ne s'avère

pas efficace puisque dans plus de 6 situations sur 10, l'auteur continue. La deuxième stratégie consiste à se confier, en ayant recours à un éventail de personnes-ressources, le plus souvent dans l'entourage professionnel ou familial : plus de neuf personnes sur dix qui ont répondu à ce volet de l'enquête disent l'avoir fait. Cependant, « une part des violences reste cachée, ou du moins tue, en lien avec la perception de la gravité » : il s'agit des violences les plus déclarées (violences psychologiques et atteintes au travail) et des violences sexuelles « sans contact » subies par les femmes. « Le silence peut être lié soit au sentiment d'être face à des agissements inhérents au travail, comme les atteintes au travail, et donc « à supporter » soit au sentiment d'impuissance à faire reconnaître des violences invisibles ou banalisées par le corps social ».

Des conséquences professionnelles souvent négatives

Quant aux répercussions des actes de violences sur les victimes, elles sont de deux ordres : professionnel et personnel. Sur le plan professionnel, 17,5 % des victimes disent avoir quitté ou perdu leur emploi, raison pour laquelle elles ne subissent plus les violences déclarées, et 16 % avoir été « déplacées » - mutation volontaire ou non, qui peut apparaître comme une stigmatisation, et une sanction déguisée. Enfin, 5,5 % des victimes sont déclarées inaptes par la médecine du travail.

D'autres victimes rapportent des résultats positifs lorsqu'elles ont dénoncé les violences : mesures de protection prises par l'employeur (21,5 %), sanction de l'auteur ou de l'employeur (13 %). Cependant, 6,5 % seulement des victimes disent avoir obtenu réparation, sans que soit précisé s'il est question d'une réparation symbolique ou financière.

« S'il apparaît nécessaire de consolider les messages sur la tolérance zéro envers la violence, notamment la violence sexuelle, l'effort doit plus particulièrement porter sur la sensibilisation et la formation des acteurs et actrices à même d'agir : la hiérarchie, l'inspection du travail, la médecine du travail, les syndicats. Non seulement ceux-ci sont en retrait, mais les répercussions sur la vie professionnelle de la victime restent trop souvent négatives et les réparations obtenues marginales », conclut l'Ined.

Violences contre les femmes : un exemple dans la recherche publique



Article publié (en français et anglais) au blog « Mondes de l'éducation » de l'Internationale de l'éducation le 25.11.2019, à l'occasion de la journée internationale contre les violences faites aux femmes au travail.

Il fait partie d'un dossier mettant en valeur l'action syndicale et appelant à la ratification de la convention n°190 de l'OIT.



Au CNRS 43% des personnels sont des femmes, mais 65% des techniciens sont des techniciennes. De par leur positionnement hiérarchique, les femmes encourent souvent le risque de harcèlement sexuel.

Longtemps, cela était peu présent dans la réflexion et l'action syndicales. La recherche scientifique et l'université sont considérées comme des milieux rationnels et égalitaires : on commence juste à prendre conscience que les rapports de domination y font des dégâts, tout comme la compétition qui remplace la coopération et la solidarité.

L'histoire débute en 2006, avant le puissant mouvement #MeToo, dans un laboratoire de recherche sur les maladies infectieuses et tropicales, qui attirait des personnels et des étudiants du monde entier¹.

Son directeur était un homme puissant et autoritaire. Rien ne devait entacher les brillantes performances de son laboratoire. Diplômée d'une école d'ingénieurs d'un pays du Maghreb, arrive Aïda comme stagiaire, ensuite pour une thèse et finalement comme ingénieure.

Dans une équipe dirigée par le professeur M., Aïda² travaille sous la responsabilité immédiate d'Élie³, directeur de recherche despotique qui veut asseoir son autorité sur la nouvelle venue en dénigrant son travail ou en lançant des « blagues » racistes.

1 Suite aux faits, cette UMR (CNRS, université, INSERM et IRD), n'existe plus

2 Prénom changé

3 Prénom changé

Suivent des propos et gestes à connotation sexuelle, surtout après qu'Élie devient co-directeur de l'équipe en 2013.

En 2015, arrive Emma⁴ qui subit les mêmes brimades et le même harcèlement sexuel qu'Aïda, avec qui elle a interdiction de travailler. Mais le professeur M., témoin d'une scène choquante, met les deux jeunes chercheuses en contact, obtient leurs témoignages et saisit le directeur du laboratoire et le doyen de la faculté de médecine. Ce dernier ne fait rien. Le directeur se contente de changer de bureau les personnes impliquées et d'interdire à Élie de parler à Aïda et Emma !

Été 2016 : Bruno, militant SNTRS-CGT, ingénieur de recherche dans ce laboratoire, apprend les faits. Mais les victimes refusent de rendre public leur calvaire : Bruno ne peut intervenir pour leur défense.

En 2017, Bruno est élu au Comité national de la recherche scientifique (CoNRS). Une autre militante du SNTRS-CGT est élue à la commission spécialisée (CSS) de l'INSERM. CoNRS et CSS sont chargés d'évaluer le laboratoire, qui a préalablement passé une évaluation « externe » par le Haut conseil d'évaluation de l'enseignement supérieur et de la recherche (Hcéres). Comme l'évaluation doit prendre en compte les conditions de travail, Bruno et quelques-uns de ces

4 Prénom changé

collègues essaient d'alerter le Hcéres sur le management agressif, les injustices (dont l'exclusion des ingénieurs de la signature scientifique des articles issus de leur travail) et le climat malsain. Rien n'a été retenu dans le rapport. De plus, leurs propos avaient été rapportés au directeur du laboratoire qui dénonce publiquement leur « attitude négative et dangereuse ».

Décidés à agir, nos militants avec d'autres élus syndicaux des instances d'évaluation obtiennent des témoignages anonymes, qui ont choqué.

Ceci venant s'ajouter à un avis scientifique très mitigé, l'unité perd le label du CNRS et de l'INSERM : un coup important à sa réputation et à son avenir.

Afin de porter l'affaire devant la commission disciplinaire du CNRS et demander l'exclusion d'Élie, il a fallu des efforts coordonnés des militants SNTRS, des syndicalistes de l'université, et de la secrétaire générale du SNTRS, intervenue auprès du cabinet de la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche. Un mois après l'évaluation, 12 personnels envoient une lettre de demande d'aide aux directions du CNRS, de l'INSERM, de l'IRD et de l'université. Aïda ne voulant pas d'allusion au harcèlement sexuel, on dénonce « des

attitudes déplacées » et le harcèlement moral. L'effet de cette lettre fut explosif. Elle a choqué jusqu'au président de l'INSERM qui a dissuadé une visite du Président de la République censé inaugurer les nouveaux locaux du laboratoire. Le directeur publie, courroucé, des articles et interviews dans la presse locale : « la recherche, c'est comme une course de chevaux » (Aïda et Emma seraient-elles des chevaux « perdants » ?) ; « c'est un sport de haut niveau ».

Mais la machine est en marche : une visite des 4 CHSCT des tutelles est fixée. Une réunion est organisée entre responsables syndicaux et signataires de la lettre où, pour la première fois, Aïda parle de harcèlement sexuel. Les lanceurs d'alerte doivent résister aux dénigrement honteux que le directeur répand contre eux et obtenir que les victimes témoignent et que les faits soient officiellement établis.

Pendant les trois longs mois qui ont précédé la visite des 4 CHSCT, la pression est énorme sur les lanceurs d'alerte qui ne tiennent que grâce au soutien syndical.

Le directeur, en représailles, obtient la mutation des plus exposés, dont Bruno, mais il ne peut les empêcher de rencontrer le président de l'université, qu'ils mettent au courant des violences sexuelles. À la fin de la visite des CHSCT, une réunion en huis clos a lieu : Aïda, Emma, la directrice générale des services et la psychologue de l'université, Bruno et un autre élu. Les victimes témoignent ! « Cela aurait

pu arriver à ma fille », dit la directrice des services.

Deux mois passent. Emma craint pour le financement de sa thèse, car elle apprend que le directeur est furieux après elle. Celui-ci nie : « rien ne sera fait avant que les fautes d'Élie ne soient reconnues par la justice », formulation ambiguë dénotant qu'Élie a toujours les faveurs du directeur. Aïda et Emma demandent la protection de l'université et de l'aide financière pour les frais de justice, car l'affaire passera devant les tribunaux. Au final, la prise en charge des frais ne correspondra pas du tout à l'ampleur des besoins.

Les CHSCT rendent leur rapport. La presse révèle le scandale. Le directeur qui a étouffé l'affaire ne peut plus se cacher derrière son « excellence » et sa longue liste de publications à renommée mondiale.

Deux femmes, et l'action des syndicalistes déterminés, ont été plus forts.

Le CNRS convoque la commission disciplinaire contre Élie. Aïda et Emma sont appelées à y témoigner. Le SNTRS demande la présence d'un médecin, car l'une d'elles risque de faire un malaise. Le médecin n'est pas présent. Elle fait un malaise. Les pompiers interviennent pour la secourir.

Au moment de la commission, nous avons constaté – et dénoncé – la faille du système : le harceleur étant « l'accusé », il a le droit d'être accompagné par son avocat ; les femmes harcelées étant les « témoins », elles ne l'ont pas. Aïda et Emma ont affronté seules

la commission. Heureusement, le témoignage du professeur M., leur ancien superviseur, a pesé. Élie est renvoyé du CNRS. Mais il fait appel, la décision de la commission est cassée. Le SNTRS et le CNRS font appel au Conseil d'État. Sa décision est définitive : Élie est révoqué. Pendant cette période, le directeur se plaint de la mauvaise publicité faite à son laboratoire : « on dit que chez moi c'est un lupanar »...

Entre dépression, recherche d'avenir professionnel et d'équilibre familial, et vigilance pour que l'affaire, aujourd'hui devant la justice pénale, ne tombe pas dans l'oubli, Aïda et Emma tentent de s'en sortir. Nous espérons qu'elles ne seront pas marquées à vie. Voilà la première affaire de violences sexuelles que nous avons eu à affronter.

La CGT est à la pointe sur ce sujet, mais les militants, surtout dans le monde académique, manquent de formation spécifique : il a fallu s'adapter, activer simultanément nos connaissances militantes et notre humanité.

Un déploiement syndical de terrain, une formation sur la spécificité du harcèlement sexuel, qui ne doit pas être englobé dans les « risques psychosociaux » en général, sont envisagés.

Heureusement nos militants, y compris les hommes, y sont sensibles. Un travail intersyndical avec des partenaires qui partagent nos valeurs pourra aussi aider. Notre réussite est due à la persévérance de Bruno et de ses collègues, à la mobilisation des militants syndicaux élus dans les instances du CNRS, de l'INSERM et de l'université, et au lien établi entre qualité de la recherche et conditions de vie et de travail de ses acteurs.

Nous en sommes fiers.

Dina Bacalex et Bruno Pouvelle.



LUTTES GAGNANTES



*La défense et la conquête de nos droits passent
par la mobilisation.*

Que ce soit pour l'amélioration des conditions de travail, les salaires, l'emploi, la défense des services publics, c'est par l'action et dans l'action que nous arrivons à faire changer les choses. Refuser l'inacceptable, c'est aussi assigner les patrons voyous devant les juges et les faire condamner.

**Tous ces combats sont aussi les
nôtres !!!**

Les exemples sont nombreux attestant que rien n'est écrit par avance, et que notre détermination peut faire plier employeurs et gouvernants.

Salaires, emplois et conditions de travail

Quand la coupe est pleine, elle déborde. Face à la dégradation des conditions de travail, salariés et fonctionnaires s'insurgent ici ou là et revendiquent. A travers ces mobilisations, qui traduisent bien souvent un ras le bol général, c'est l'occasion d'obtenir à la fois de meilleures conditions de travail, des embauches supplémentaires ou une stabilisation dans l'emploi de personnels précaires, des primes ou hausses de salaire.

Dans le cadre des discussions sur le RIFSEEP, la direction de Plaine commune (93) proposait 400.000€ pour 440 agents. Les mobilisations ont permis d'obtenir de passer l'enveloppe à 1 million d'euros, et une augmentation générale de 50€ pour tous.



Les aides à domicile du **CCAS de la mairie de Gardanne (13)** ont obtenu : l'engagement d'un équilibre entre les déplacements et les frais engagés, la prise en charge du surcoût de l'assurance sur le véhicule personnel (pour pouvoir transporter les bénéficiaires), l'augmentation des mois de contractualisation, la possibilité de positionnement des non-titulaires sur d'autres services pour maintenir les contrats, mise en place d'un 3^{ème} livreur, l'attribution de la nouvelle bonification indiciaire (environ 46€ bruts par mois), l'échelonnement de la retenue des jours de grève et la prise en charge par la direction d'un jour grève.

**La Direction de l'entreprise
Dumortier (59) a plié et cédé sur
les points suivants :**

7 embauches d'intérimaires, une prime exceptionnelle de 900 euros, une requalification de l'ensemble du personnel ouvrier (soit une augmentation de 100 euros par salarié) avec une rétroactivité de un an, des primes et aménagements de poste pour les travailleurs âgés.

Les salariés de **Franprix Beaurepaire** à Paris ont obtenu : une augmentation générale et immédiate de 50 euros et une augmentation de 20 euros en Mars 2020, une prime annuelle de 100 euros pour l'entretien de leur tenue de travail, le paiement du temps de pause en plus de leur salaire, la présence d'un agent de sécurité les fins de semaine, la fermeture du magasin 15 minutes plus tôt afin que les salariés partent à l'heure.

Les salariés de la Manche, de l'association **Franças** obligent la direction à un accord sur l'amélioration des conditions de travail.

Ils obtiennent : la transformation de tous les contrats en CDI, la mise en place d'une norme hebdomadaire à 34,5H payées 35H, la transformation des CDI 33h en temps plein, la création d'un Compte Épargne Temps, le paiement des heures effectuées lors des temps de formation.

Défense des services publics et des conditions de travail

Les politiques d'austérité et la privatisation rampante mettent à mal nos services publics ainsi que les personnels qui remplissent ces missions d'intérêt général.

De nombreuses luttes victorieuses attestent de l'impérieuse nécessité de se mobiliser.

La fusion imposée des hôpitaux d'Aubagne et de la Ciotat (13) ne se fera pas.

C'est une belle victoire pour ces 2 établissements publics hospitaliers, pour les usagers et l'ensemble des agents qui y travaillent.

Face à la dégradation des conditions de travail, les postiers se mobilisent et gagnent.

Ainsi :

- les personnels des plateformes de distribution du courrier de **St Quentin , Ribemont et Basilique** ont obtenu : une embauche de volant, 8 CDI + 3 CDII, la prime facteur d'équipe au maxi pour toutes et tous, la neutralisation de la sécabilité organisationnelle, l'ouverture de 3 chantiers d'amélioration des conditions de travail, l'ouverture d'un chantier sur les RPS, le paiement des heures supplémentaires ;

- à **Châtillon en Bazois**, la mobilisation a permis notamment : un renfort pour les travaux intérieurs préparatoires et les travaux extérieurs de distribution, le passage de tous les agents du grade le plus bas au niveau supérieur direct, le recrutement d'un CDI ;

- à **Roubaix**, ils ont gagné : 8 CDI, le maintien des travaux extérieurs et travaux intérieurs pour 8 tournées, le recrutement de 3 volants de remplacement ;

- à **Versailles** : la garantie que 2 agents ne soient pas contraints et forcés d'être envoyés sur un site déporté, l'attribution d'une prime de 800 euros puis de 1.150 euros pour les futurs agents de l'îlot, 10 promotions 1.3, 4 promotions 2.1, l'étalement des jours de grève et le paiement de 2 jours de grève, l'abandon d'une tentative de licenciement.

- à **Varennes Vauzelle, Maubeuge, Dreux** les combats ont également été victorieux.

A Istres (13), la fermeture du centre AFPA n'est plus d'actualité.

L'activité formation pourrait reprendre avec la commande publique ainsi que d'autres hypothèses autour d'un incubateur, de partenariats. On parle de CFA, ou d'autres pistes autour des métiers de la mer, du nautisme.



Lutte contre les employeurs voyous

Discriminations syndicales, non délivrance des attestations employeurs, ouvertures illégales :

voici quelques unes des pratiques illégales que la CGT est arrivée à faire reconnaître.

Des victoires pour des travailleurs sans papiers avec la cgt !

Les travailleurs sans papier de l'agence d'intérim Targett de Paris, de celle de Carelec (La Courneuve) et de Proman, de l'hôtel Campagnile du Bourget, de KFC place d'Italie, de la brasserie le Flandrin (Paris), de Polipro (sous-traitant des foyers Adoma), de l'UGC (Ciné Cité Bercy), de Sukiya-ki, ont obtenu les documents qu'ils réclamaient à leur employeur en vue de leur régularisation.

Le TGI d'Angers juge non conforme l'ouverture le dimanche du Géant Casino La Roseraie.

Le tribunal a condamné la société d'événementiel Etic, dont quatre employés travaillaient les dimanches après-midi dans l'hypermarché Géant Casino La Roseraie.



Le TGI fait interdiction aux sociétés de l'UES Monoprix d'employer des salariés après 21h au sein de leurs magasins ainsi que ceux situés en Zone Touristique Internationale.

La société Otis condamnée par la Cour d'appel pour discrimination syndicale.

Elle devra payer plus de 770 000 euros de dommages et intérêts ainsi qu'au paiement de rappels de salaires sur plus de huit années au bénéfice de 12 syndicalistes CGT. Cette décision est le fruit d'un long combat initié en 2008 pour la reconnaissance d'une discrimination dans leur carrière.

La Direction de la RATP sanctionnée à nouveau par le tribunal des prud'hommes.

Les prud'hommes annulent la mise à pied de 5 jours d'un représentant des personnels.

La Poste condamnée pour licenciements abusifs de 3 militants syndicaux.

Sur la base d'accusations mensongères et calomnieuses, La Poste avait licencié 3 militants syndicaux dont un de la CGT. Par son jugement le tribunal des prud'hommes considère que les licenciements des postiers mis en cause sont abusifs, car dépourvus de causes réelles et sérieuses.

Le tribunal condamne la Poste à verser aux 3 postiers des indemnités au titre de dommages et intérêts, et est condamnée à reverser à Pôle Emploi des indemnités de chômage versées aux 2 postiers licenciés.

L'Inserm condamné à «CDIser» un contractuel ayant travaillé pour lui sous le couvert d'autres employeurs.

La cour administrative d'appel de Nantes enjoint à l'Inserm d'établir au profit du chercheur un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet à compter du 3 septembre 2012.



Encart CNRS

La Direction du CNRS avait décidé de réduire à 200 le nombre de promotion CRHC (chargés de recherche hors classe), soit une baisse de 50 promotions par rapport aux engagements pris.

Le SNTRS-CGT et les autres syndi-

cats se sont mobilisés pour rappeler à la direction ses engagements. Une pétition lancée par l'intersyndicale de l'Enseignement supérieur et de la recherche a recueilli plus de 1000 signatures en moins d'une semaine. A. PETIT, et plus généralement la Direction de l'organisme, ont été

interpellés à plusieurs reprises par nos élus et ceux d'autres syndicats dans différentes instances.

L'action a payé : la direction du CNRS a reculé, et nos collègues ont pu bénéficier de 250 postes ouverts à la promotion CRHC.

L'Inserm condamné à "CDIser" un contractuel ayant travaillé pour lui sous le couvert d'autres employeurs

La loi Sauvadet du 12 mars 2012 prévoit la transformation en CDI du contrat d'un agent contractuel ayant accompli une durée de services effectifs au moins égale à 6 ans au cours des huit années précédant la publication de cette loi. Lorsqu'un agent sollicite le bénéfice de ces dispositions en faisant valoir que la multiplicité de ses employeurs cache un employeur unique, le juge administratif peut rechercher si l'agent a en réalité accompli la durée nécessaire de services publics effectifs auprès d'un seul et véritable employeur. Au terme d'un tel examen, la cour administrative d'appel de Nantes a jugé que l'Inserm était l'employeur unique d'un chercheur ayant travaillé pour plusieurs structures, et qu'il doit établir un CDI à son profit prenant effet à compter du 3 septembre 2012".

Rappel des faits

Un chercheur en génomique et bio-informatique, après avoir soutenu sa thèse, travaille pour le compte de la délégation régionale Grand Ouest de l'Inserm à compter du 1er septembre 2006. Jusqu'au 31 janvier 2015, il travaille sous divers contrats conclus par l'Inserm, l'association Institut du thorax, l'association de recherche en physiologie et pharmacologie de l'hôpital Laennec, le CHU de Nantes. Il est également employé par la société Capacités SAS, filiale de valorisation de l'Université de Nantes, et la fondation Centaure, créée et dirigée par la responsable d'une unité de recherche de l'Inserm. À partir du 31 janvier 2015, il poursuit ses recherches sans contrat et sans,

aucune rémunération. Estimant avoir, sous le couvert d'employeurs multiples, en fait cumulé six années d'ancienneté dans les mêmes fonctions au 3 septembre 2012, il demande sans succès à l'Inserm la transformation de son contrat se terminant le 30 janvier 2015 en CDI sur le fondement de la loi Sauvadet. C'est finalement devant la cour administrative d'appel de Nantes qu'il obtient satisfaction.

Caractérisation des faits au regard de la règle de droit

Les juges nantais rappellent en premier lieu que le droit ouvert aux agents contractuels par la loi Sauvadet est conditionné à une durée de services publics effectifs, nécessairement accomplis par l'agent auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public.

Si un agent sollicitant le bénéfice de ces dispositions aux fins de transformation de son contrat fait valoir que la multiplicité de ses employeurs dissimule en réalité l'existence d'un unique et véritable employeur au titre de la période en cause, il appartient alors au juge administratif de rechercher, en recourant au besoin à la méthode du faisceau d'indices, si en dépit de l'apparence, l'agent a en réalité accompli la durée nécessaire de services publics effectifs auprès d'un seul et véritable employeur.

La cour d'appel administrative de Nantes examine en second lieu les contrats de travail et des attestations à la recherche de ces indices.

Elle en déduit que l'agent a travaillé,

directement ou non, pour plusieurs unités de recherche de l'Inserm. Ainsi, lorsque son salaire est pris en charge par l'hôpital Laennec, son contrat stipule qu'il doit travailler au CHU de Nantes "UMR 915". Au sein de la société Capacités SAS, son contrat précise qu'il exerce ses fonctions sous l'autorité scientifique et technique d'un directeur de recherche à l'Inserm. À l'institut du thorax, il participe à des recherches en génomique des pathologies humaines sous la responsabilité de ce même directeur de recherche au sein de l'unité Inserm UMR 1087. La cour estime qu'il résulte des différents documents figurant au dossier que le chercheur a participé à des recherches collectives et que les brevets et publications auxquels il a contribué l'ont été au bénéfice de l'Inserm, lequel apparaît sur l'ensemble de ses fiches de paie".

Conséquences juridiques

Dès lors, la cour en conclut que l'Inserm doit être regardé comme ayant été l'employeur réel de l'agent entre le 1er septembre 2006 et le 3 septembre 2012, date à laquelle il avait effectué six années de services publics effectifs lui ouvrant droit à la transformation de son contrat de travail en CDI. En conséquences, à compter du 3 septembre 2012, l'Inserm aurait ainsi dû lui proposer un contrat de travail à durée indéterminée. La cour administrative d'appel condamne donc l'Inserm à établir au profit du chercheur un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) prenant effet à compter du 3 septembre 2012.

#Chile despertó/Le Chili s'est réveillé



Magali Fasseu



Carlos Labat

Depuis des nombreuses années le Chili est vanté, en Amérique Latine et dans le monde, comme un modèle de développement économique à imiter. Depuis plusieurs semaines, les media découvrent avec stupeur que ce « paradis » est un enfer pour l'énorme majorité du peuple.

C'est une augmentation de 30 pesos du prix du ticket de métro qui a catalysé une immense colère dirigée contre un modèle économique mis en place depuis la dictature de Pinochet, grâce aux tristement célèbres Chicago boys, et poursuivi par tous les gouvernements depuis trois décennies.

Ce modèle génère des inégalités aggravées par des politiques d'austérité et de suppression de services publics entièrement privatisés. Les Chiliens ne manifestent pas seulement contre la vie chère, mais contre un système qui n'a eu de cesse d'accroître les inégalités à tous les niveaux de la société, entraînant l'exclusion d'une grande partie de la population : « ce n'est pas 30 pesos, c'est 30 ans ».

Le 12 novembre les organisations syndicales chiliennes ont appelé à la grève générale.

La plateforme « Unité sociale » qui regroupe plus de 80 organisations et associations dont la centrale unitaire de travailleurs (CUT), ont construit une mobilisation massive sur des revendications claires :

- Augmentation du salaire minimum et des retraites, contrôle des prix des produits de première nécessité (eau, gaz, électricité, télé-

phone, internet, câble), dont le coût ne doit pas dépasser 15% du salaire minimum.

- Gratuité des transports pour les personnes âgées et les étudiants, nationalisation des autoroutes.
- Réduction de la journée de travail sans flexibilisation et précarisation pour les travailleurs.
- Plein droit d'accès à la santé, à l'éducation et au logement et financements publics qui rendent cet accès gratuit.
- Augmentation du budget de l'État pour répondre aux besoins de la population.
- Démilitarisation du territoire national, investigations et condamnation des atteintes aux droits de l'homme.
- Reconnaissance de la liberté syndicale et du droit de grève.

L'Université de Santiago de Chili, au cours de l'assemblée trisemestrielle (personnel enseignant et administratif, étudiant.e.s), s'inscrit dans le mouvement populaire et affirme la nécessité de mettre fin aux inégalités sociales, politiques et économiques au Chili.



L'assemblée a demandé la fin des cours tant que les militaires seront dans la rue, la réappropriation pleine et entière par la communauté de l'espace universitaire et la création d'un réseau pour signaler les disparitions et violations des droits de l'homme qui frappent notamment les étudiant.e.s.

Au bout d'un mois de manifestations massives, le bilan est accablant pour

le gouvernement : plus de 22 personnes mortes, 2000 blessés dont la moitié par arme à feu, 4600 arrestations. Le mouvement populaire est soutenu par 75 % de la population.

Le président (multimilliardaire) Sebastián Piñera est obligé de reculer et a annoncé le 9 novembre qu'il préparait un projet de modification de la Constitution (inchangée depuis Pinochet) et de la fiscalité. Les organisations syndicales ont jugé les propositions du gouvernement « honteuses » et ont déposé, mardi 11 novembre, un ultimatum de 5 jours attendant « des changements profonds, constitutionnels et démocratiques que tout le pays exige aujourd'hui dans la rue ».

Au Chili, comme en France, les révoltés dénoncent les inégalités sociales, l'appauvrissement d'une large partie de la population, l'absence ou la dégradation des services publics et la répression des mouvements sociaux.

La déflagration sociale au Chili repose de façon explosive les mêmes questions soulevées en France : le niveau de vie, l'accès aux services publics et la défense des droits démocratiques.



8^e congrès mondial de l'Internationale de l'éducation (IE) : les personnels de l'éducation et leurs syndicats sont à l'initiative



1450 délégués, dont deux de la FERC-CGT, se sont réunis du 18 au 25.07.2019 à Bangkok, dans un de ces énormes centres

de congrès qui affichent la richesse nouvellement acquise par les pays en développement au prix de fortes inégalités.

L'IE regroupe 391 syndicats de tous les degrés et de toutes les catégories de personnel enseignant et de soutien à l'éducation au sens large : près de 32 millions de syndiqués de 176 pays.

Elle revendique un rôle de premier plan dans la définition des politiques éducatives, contrebalançant les orientations néolibérales de gouvernements,

mais aussi d'organisations internationales comme l'OCDE, à la taille bien moindre.

Susan Hopgood, sa présidente, secrétaire fédérale de l'*Australian Education Union*, dans son introduction offensive, a appelé à lutter contre « la bigoterie et le racisme qui se normalisent » et à exiger que les politiques rendent des comptes pour leur soumission aux puissances économiques dominantes (« édu-preneurs » et « fournisseurs d'éducation » sont délibérément favorisés par la puissance publique). Loin de nous accabler avec des catastrophes ou de se lamenter que « le changement climatique [...] est en train de dévaster mon pays », elle a délivré un message d'espoir, focalisant sur la *justice* climatique et sociale et le rôle clé des syndicats de l'éducation : formateurs de nouvelles générations, chercheurs de nouvelles connaissances, et surtout acteurs

d'un changement de paradigme où le coût de la protection contre les effets du changement climatique doit peser sur les grands groupes des énergies fossiles, les institutions financières et les gouvernements qui *sciemment* minent leurs peuples.

Aux plénières, chose déconcertante, on vote presque tout à une large majorité ou à l'unanimité. Le temps de parole étant limité, les deux interventions CGT ont porté sur la qualification (résolution sur l'enseignement technique et professionnel public, amendement FERC accepté) et les libertés académiques (soutien à la résolution proposée par le SNE-SUP-FSU et le SNCS-FSU). Écho très positif.

Dans les réunions partielles où l'on débat vraiment, les syndicats de secteurs ou aires géographiques/langagières définissent des objectifs communs de lutte.

Au Comité francophone syndical de l'éducation, les Africain.e.s aux tenues éblouissantes parlent de qualification des enseignants, d'unité syndicale qui fait leur force, de mouvements qui essaient dans la société refusant l'héritage du colonialisme.

Enseignants et syndicalistes, ce sont des cibles de choix pour les terroristes et criminels.

Une résolution urgente a interpellé les gouvernements.

À la tribune du caucus femmes, une Indienne et une Malaisienne expliquent leur engagement syndical et féministe avec une perspective de classe, mais aussi d'élargissement du mouvement féministe qui rejoint les luttes pour les droits humains. Si l'intersectionnalité est critiquée en France comme affaiblissant la particularité du féminisme, ailleurs elle signifie convergence de luttes. En Inde ou en Malaisie, les mouvements pour le

droit à la santé et la protection sociale luttent pour l'éducation sexuelle et l'arrêt des violences de genre, y compris sur les campus universitaires. Les Sud-Africaines veulent mettre fin au commerce lucratif qui crée la pénurie de serviettes hygiéniques. Au Canada, 40% de féminicides frappent les indigènes (4% de la population globale). Dans 70 des pays dont les syndicats sont membres de l'IE, l'homosexualité est un délit pénal !



Dans l'ESR, la précarité résulte du néolibéralisme (certains disent du capitalisme), qui veut une armée de personnels *low cost* aux « contrats-poubelle », dont la majorité ne peut même pas travailler à temps plein (Chili, Argentine) et est à 60% prolétarisée (Mexique). C'est le « modèle » états-unien des *gypsy scholars* ou *freeway flyers*.

Les libertés académiques ont été centrales au caucus ESR : on les supprime en arrêtant et emprisonnant universitaires et syndicalistes (Turquie, Philippines...);

la finance s'empare de la création d'établissements ESR sous prétexte de démocratiser

en absorbant les générations montantes d'étudiants (Afrique); des gouvernements dits démocratiques promeuvent la rentabilité et réduisent le financement public récurrent. Ce n'est pas une spécialité française : en Australie le financement public est de 40% (90% il y a 10 ans), les étudiants

étrangers sont une « clientèle » ; en Nouvelle-Zélande, malgré un gouvernement favorable au service public mais qui n'a pas encore fait ses preuves, les étudiants sont un « produit d'export »...

Les persécutions de syndicalistes sont fréquentes. En témoignent Maria Ressa (Philippines) et Jalila Al-Salman (Bahreïn). Maria a souligné le jeu pervers des réseaux sociaux : le hashtag #ArrestMariaRessa a fait fureur dans un pays où on passe 10h/jour sur internet ; son combat, gagné, a démasqué ces « comptes engagés » derrière lesquels se cachent les casseurs de syndicalistes. Le syndicat philippin ACT (*Association of Concerned Teachers*) vendait aux congressistes des tee-shirts « syndicaliste, non terroriste », grand succès. Au Bahreïn, l'engagement syndical relève du sacrifice et s'est mené presque dans la clandestinité de 2011 à 2016 : emprisonnée et torturée,

Jalila s'en est sortie grâce à un collectif soudé qui a surmonté la peur, et grâce à la solidarité internationale

qui les a « tenus vivants ». Les Zimbabwéens, qui « vivent dans l'un des 3 pays les pires au monde pour les syndicats », renchérissent. Les Palestiniens rappellent que la solidarité est essentielle pour leur double combat, contre l'occupation israélienne et pour leurs conditions de travail.

L'IE, avec le dispositif « Réponse globale », aide matériellement, forme syndicalement et juridiquement, met en réseau. Il suffit parfois de quelques lignes, une photo, un message sur les réseaux sociaux.

Les Kenyans, qui ont réussi à fermer des « campus universitaires satellites » de la multinationale Bridge et ont contraint leur gouvernement à interdire le « débauchage » d'étudiants et personnels des universités publiques par Bridge, sont l'exemple du pot de terre qui ne s'est pas fracassé sur le mur de l'argent.

L'actualité était présente au congrès : résolution francophone de soutien aux enseignants syndicalistes de Dji-

bouti, exigeant leur libération ; résolution états-unienne contre « celui qu'on ne nommera pas, en l'appelant "le n° 45" » qui a insulté quatre Congresswomen de couleur, Alexandria Ocasio-Cortez, Ilhan Omar, Ayanna Pressley et Rashida Tlaib ; pancartes distribuées par les Brésiliens en français, anglais, espagnol et portugais « Lula libre » brandies fièrement. Malgré l'insistance des syndicats britanniques et arabes, la résolution sur le droit à l'éducation des réfugiés n'a pas mentionné expressément les Palestiniens, sous prétexte que Palestiniens ou Rohingyas ne sont pas les seuls persécutés. Mais un réseau syndical européen pour la Palestine a émergé à l'initiative des Britanniques et des Belges.

Susan Hopgood a parlé de la nécessité d'affronter les deux menaces majeures sur l'humanité : l'arme atomique, les « tambours de la guerre » que « nous entendons battre », et le changement climatique.

« Les gouvernements trouvent des centaines de milliards pour financer la machinerie de guerre, mais refusent de trouver les 40 milliards nécessaires pour financer une éducation publique de qualité ».

L'IE, avec d'autres organisations internationales comme l'OIT ou l'UNESCO, appelle à « prendre l'initiative » sans attendre gentiment un strapontin dans la mondialisation néolibérale.

Conclusion nicaraguayenne au débat final sur la résolution « éducation à la paix : des livres, pas de bombes » présentée par l'Allemagne : la maxime « si tu veux la paix, prépare la guerre » est caduque.

Si tu veux la paix, prépare la paix.

Nous avons quitté Bangkok, ses temples bouddhistes, sa lagune grise-verte et ses pirogues, son boom immobilier (éradication des bidonvilles, mais artificialisation des sols et destruction de communautés et modes de vies traditionnels), ses embouteillages monstres, ses nouilles délicieuses, son *Skytrain* pratique et pas cher, la gentillesse des Thaïlandais, le portrait du roi et de la reine qui finit par nous saturer.

Bangkok nous a donné de l'espoir : éducation pour et par les peuples autochtones, renouveau syndical malgré des situations peu propices à l'engagement, enthousiasme et maturité des jeunes militants (64 ont moins de 35 ans, contre 1 seulement au congrès précédent), et surtout liens tissés entre nous, différents et pourtant unis dans la conviction que nos luttes, aux quatre coins du monde, se répondent et qu'il faut toutes les mener de front sans fléchir.

Dina Bacalexi



Appel à contributions pour le BRS

Le SNTRS-CGT édite une publication bimestrielle d'information syndicale, le Bulletin de la Recherche Scientifique (BRS).

Cette publication permet d'informer les camarades sur les différents sujets qui les touchent. Les articles portent par exemple sur les mobilisations et actions syndicales, sur l'action de notre syndicat dans les instances, sur les évolutions en cours dans notre champ professionnel, sur les réformes touchant nos conditions de travail ou la structuration de la recherche, les services publics, le statut, etc.

Cette richesse de notre publication syndicale, par la diversité des sujets et des analyses tient au travail des camarades qui acceptent d'apporter leur(s) contribution(s).



Afin de conserver cette diversité et même de l'enrichir, nous appelons les camarades qui le souhaitent à soumettre sous forme d'article ou de tribune libre leur(s) analyse(s), expérience(s) syndicale(s).

Les articles soumis sont ensuite sélectionnés en Bureau National qui décide également de leur date de parution.

Le syndicat appelle tous les camarades désireux de contribuer à notre publication syndicale à soumettre un ou plusieurs articles.

Afin de respecter la ligne éditoriale du BRS, nous demandons aux contributeurs volontaires de respecter les quelques consignes suivantes :

***/ pour une contribution sous la forme d'un article**

- la taille des articles est de 8000 caractères – espaces compris – avec une tolérance de + ou – 10 %.

- l'auteur donne un titre à son article, signe son article et envoie sa photo ;

- il est souhaitable que l'auteur rédige un chapeau (résumant le propos principal de l'article en quelques lignes), au moins un (ou plusieurs) encarts (faisant ressortir les idées fortes de l'article), et choisisse une photo, ou dessin/ cartoon illustrant son article.

Les articles sont relus et peuvent donner lieu à des allers-retours. Dans ce cadre ou en amont, il est également possible de bénéficier d'une aide pour la rédaction de l'article.

***/ pour une contribution sous la forme d'une tribune libre :**

- la taille de la tribune est de 6000 caractères – espaces compris – avec une tolérance de + ou – 10 %.

- l'auteur donne un titre à son article, signe son article et envoie sa photo.

Les articles ou tribunes sont à envoyer par courriel à :

marc.regny-demery@cncs.fr

Les articles ou tribunes peuvent être envoyés à tout moment dans l'année.



Que les futurs contributeurs soient remerciés par avance ! Vos contributions sont attendues et bienvenues.



Contribution du CSR Provence au débat sur les enjeux sociétaux liés aux questions environnementales

Le syndicat a organisé un débat sur les enjeux sociétaux liés aux questions environnementales. Nous aborderons ces enjeux du point de vue du travail, en posant deux questions :

- Quel est l'impact environnemental du travail ?

- Comment déconstruire et dénoncer les mensonges des gouvernants et la culpabilisation des citoyens et donc des travailleurs ?

Prenons comme exemple les problèmes de la pollution atmosphérique et son origine.

Nous constatons au quotidien que le gouvernement et les médias dénoncent depuis de nombreuses années l'impact des véhicules diesel par rapport aux autres énergies. Les salariés sont particulièrement mis en cause, qu'ils aient ou non le choix du moyen de transport pour leurs déplacements professionnels. Or, le débat entre diesel et essence est loin d'être aussi tranché par les experts depuis les normes EURO5¹⁻². Ce qui fait plus largement consensus c'est la pondération de la pollution atmosphérique inhérente aux véhicules des particuliers à celle liée à l'activité du transport (routier, maritime, aérien), de l'activité industrielle et particulièrement des activités de

combustion de la biomasse incluant les pratiques d'écobuage et le chauffage domestique à bois ou granulés. Les dernières études démontrent une forte présence de particules issues de la biomasse³. Nous devons donc bien évaluer la question des sources et de leur impact respectif.

Les véhicules des salariés participent par leur nombre à l'impact environnemental, mais la pondération de cet impact devrait nous obliger à dénoncer leur culpabilisation par les médias et le gouvernement qui ne cherchent qu'à masquer les réalités, surtout les véritables responsabilités.

Par ailleurs, les comparatifs avec les véhicules électriques n'incluent jamais les problèmes que posent leurs batteries : extraction de la matière première, production, conception et recyclage. L'innocuité de la voiture électrique sur l'environnement est loin d'être établie, bien au contraire. Tout comme bon nombre de nouvelles technologies, des ressources comme les terres rares⁴, les métaux

lourds et autres minerais sont largement extraits et produits par des industries capitalistes qui exploitent dans les pires conditions hommes, femmes et même enfants des pays les plus pauvres du monde.

La remise en cause des véhicules diesel ne sert donc pas réellement des enjeux environnementaux. Cette culpabilisation participe davantage à développer une économie « pseudo écolo-responsable » et à capter l'attention afin de dissimuler les vraies responsabilités qui remettraient en cause les outils de production et le modèle consumériste des sociétés occidentales.

Le travailleur n'a souvent pas vraiment le choix d'habiter loin de son lieu de travail.

En effet, face à la concentration du travail dans certains grands bassins d'emploi, la tension immobilière est telle que les moins aisés se retrouvent de facto expulsés dans les périphéries ce qui entraîne des frais de transport plus élevés. L'organisation territoriale de l'activité économique est une responsabilité des entreprises et du gouvernement. Le projet (fortement critiqué) d'aménagement du plateau de Saclay initié par N. Sarkozy qui voulait y concentrer 25 % de la recherche française en est une belle illustration. Une telle masse de bâtiments et de voies de circulations s'est construite au détriment de l'environnement et de l'intégration des travailleurs dans le milieu. Le faible nombre de logements disponibles et le prix élevé de l'immobilier obligent les travailleurs à résider de plus en plus loin, les contraignant ainsi à de longs déplacements.

1 . S. Platt, I. El Haddad, S. Pieber, A. A. Zardini, R. Suarez-Bertoa, et al.. « Gasoline cars produce more carbonaceous particulate matter than modern filter-equipped diesel cars ». Scientific Reports, Nature Publishing Group, 2017, 7, pp.4926. ff10.1038/s41598-017-03714-9ff. fhal-01656074f

2 Article Libération sur le diesel et l'essence : https://www.liberation.fr/checknews/2018/11/09/les-vehicules-diesel-polluent-ils-moins-que-les-vehicules-essence_1688875

3 A. Bertrand, G. Stefenelli et al., « Primary emissions and secondary aerosol production potential from woodstoves for residential heating : Influence of the stove technology and combustion efficiency », Atmospheric Environment, 2017, 169, 65-79. : <https://doi.org/10.1016/j.atmosenv.2017.09.005>

4 Ernest London, « Les métaux rares, le visage sale des technologies "vertes" », Reporterre : <https://reporterre.net/Les-metaux-rares-le-visage-sale-des-technologies-vertes>



Il est possible d'améliorer notre impact environnemental. En tant que travailleurs de la recherche scientifique ayant accès à des informations plus fiables et plus intègres, nous avons le devoir de promouvoir une responsabilité sociale et environnementale avec le plus de discernement possible et de démontrer que la conscience environnementale ne peut se construire autrement qu'en intégrant les processus à l'échelle de la planète, avec une véritable conscience sociale. Elle doit s'opposer au modèle capitaliste qui donne une illusion de conscience écologique tout en entretenant son modèle de classe et d'exploitation.

Notre lutte de classe partage les mêmes intérêts que les luttes pour l'environnement.

L'une ne pourra aboutir sans l'autre. Il nous appartient de construire cette convergence.

La problématique du transport est devenue la clé de voûte du lien salarié/environnement. Ce n'est pas surprenant que le mouvement des gilets jaunes ait été initié suite

à l'augmentation des taxes sur les carburants. Il pose le problème de l'énergie mais aussi de l'organisation de la société, et de l'aménagement du territoire.

Les transports en commun et particulièrement le transport ferré sont une alternative indiscutable et durable aux problèmes de mobilité dès lors que les moyens sont engagés et bien employés pour entretenir et développer les réseaux.

Pourtant, le transport ferré est symptomatique de

la schizophrénie du gouvernement, tant pour l'acheminement des travailleurs que des marchandises. Alors que la SNCF devrait être le symbole d'une alternative et faire l'objet d'une politique de développement et d'investissement, elle subit un démantèlement agressif par la privatisation.

Le récent rapport de la Cour des comptes dénonce les « coûts de fonctionnement des TER », qui sont pourtant pris en charge par les Régions. Qu'en est-il du rétablissement du train Perpignan-Rungis qui libèrera les routes des camions et de leur pollution ? Culpabilisation des automobilistes d'un côté, démantèlement de la SNCF de l'autre.

Certes les enjeux environnementaux dépassent le simple champ syndical, mais certains de leurs aspects se posent à nous, en tant que travailleurs de la recherche scientifique.

Les travailleurs de la recherche, dans le cadre de leur mission, peuvent se retrouver confrontés à des enjeux environnementaux significatifs

de la même façon que l'avait été l'employé⁵ d'un sous-traitant d'Arcelor Mittal. Ils peuvent ainsi devenir lanceurs d'alerte et avoir besoin de protection. Dans notre milieu professionnel, des camarades nous ont déjà fait remonter des situations d'exposition ou de pollution environnementale. Ces situations exposent énormément les travailleurs ; leur dénonciation est devenue de plus en plus délicate du fait de l'accroissement de la contractualisation des projets de recherche. Le lanceur d'alerte s'expose tant au regard de son collectif de travail que de son employeur. Des expériences passées nous ont démontré que nous n'étions pas toujours en capacité de le défendre. Qu'est-ce que le SNTRS propose pour défendre le lanceur d'alerte ? Quels sont les droits et les devoirs du travailleur lanceur d'alerte ? Quelles recommandations pourrait émettre le SNTRS ?

En tant que syndicat, nous devons remettre en perspective les véritables enjeux, sociétaux ou environnementaux.

Il peut être orgueilleux, voire déplacé, d'imaginer que le SNTRS puisse définir des revendications propres à ces questions. Mais il peut être dans nos moyens de détricoter certains discours ou mesures qui, sous couvert d'environnement, conduiraient à la manipulation ou à l'exploitation des salariés ou des autres peuples.

⁵ Article Sciences et Avenir : https://www.sciencesetavenir.fr/nature-environnement/pollution/arcelormittal-accuse-de-complite-de-pollution-en-pleine-nature_114467





Hors des frontières de la France

Rubrique coordonnée par Dina Bacalexi

Australie

#IStandWithGERD : « tous les héros ne portent pas de capes »



Avec ce clin d'œil aux attributs des super-héros des bandes dessinées et du cinéma, à savoir les capes et les masques, la *National Tertiary Education Union (NTEU)*, notre partenaire australien à l'Internationale de l'éducation (IE) annonce une victoire symbolique remportée par la mathématicien et statisticien Gerd Schröder-Turk en cette fin d'année 2019 :

son classement, avec deux de ces collègues de la Murdoch University, parmi les 10 personnalités de l'ESR les plus marquantes de l'année par le prestigieux Times Higher Education (THE).

Membre du Sénat de son université (équivalent du Conseil d'administration), syndicaliste NTEU et seul élu dans cette instance, Gerd avait alerté à plusieurs reprises la direction de son université concernant des risques pour l'hygiène et la sécurité des étudiants, ainsi que des manquements à l'intégrité scientifique qu'il avait

constatés. Devant l'inaction de sa direction, il est allé dénoncer cette situation grave à la télévision.

C'est suite à cet acte courageux que l'université a lancé contre lui des poursuites en justice en lui demandant des dommages et intérêts fara-mineux et en lui interdisant d'exercer son mandat d'élu.

La NTEU a lancé une campagne internationale de solidarité avec un énorme succès : « pour les académiques du monde entier, Gerd est le héros qui parle calmement mais affiche fièrement ses principes,



celui que l'université poursuit en justice en demandant des millions parce qu'il a exercé sa liberté académique

et parlé haut et fort sur les étudiants exploités, le personnel en danger, et une crise de santé mentale en gestation », relate le *THE*. La pétition de la NTEU a obtenu près de 32 000 signatures « demandant que l'université renonce aux poursuites et lance une enquête transparente sur les faits dénoncés ».

L'université a répondu qu'elle « ne commentait pas une affaire judiciaire » et que les différentes inspections n'ont rien révélé (sic). Mais le *THE* conclut : « même si l'avenir financier de Gerd Schröder-Turk semble ennuagé, aucune université ne peut prétendre ignorer son message ».

Le SNTRS-CGT a signé et fait signer la pétition pour la défense de notre collègue. Nous avons envoyé un message de solidarité aux syndicalistes australiens, leur signifiant notre attachement aux libertés syndicales et au rôle des syndicalistes comme lanceurs d'alerte. La CGT a contribué à mettre en place une coalition de syndicats et d'ONG en France et en Europe pour protéger les lanceurs d'alerte. L'UGICT a publié un guide du lanceur d'alerte, relatant l'historique de la bataille menée, les avancées législatives obtenues (2016 en France et 2019 en Europe), encore trop faibles, et

la nécessité de conquérir de nouveaux droits collectifs

pour protéger celles et ceux qui, comme Gerd, ont tout simplement voulu faire correctement leur travail, refusant de garder le silence face à des faits graves dont elles et ils ont eu connaissance. En ces jours de désolation pour l'Australie qui fait face à des incendies ravageurs sans précédent, cette bonne nouvelle de la reconnaissance dont a bénéficié Gerd Schröder-Turk est une lueur d'espoir. Félicitations, camarade !

Chili

#ChileDespertó #Unidad-Social : toujours unis, toujours mobilisés, toujours déterminés



« Le Chili s'est réveillé et ne retournera pas dormir », clament depuis des mois les Chiliens qui se sont soulevés

pour leur dignité. Nous avons suivi les énormes manifestations, les concerts émouvants en plein air des orchestres classiques ou jouant la musique de Víctor Jara, nous avons tremblé et nous nous sommes indignés voyant la violence qui s'est abattue sur les manifestants. Le gouvernement a feint d'ouvrir un processus de négociations. Mais voilà : après 38 jours de réunions sans résultat, avec un communiqué du 5 janvier, le *Bloque sindical Unidad Social* (rassemblement d'organisations syndicales dont fait partie le *Colegio de Profesores de Chile*, membre de l'IE), signifie la fin de ce jeu stérile. Leurs demandes concernaient trois axes majeurs :

1. Droits humains : mettre fin à la répression contre le mouvement social et aux violences des carabiniers qui ont causé des blessures irréparables à tant de personnes.
2. Assemblée constituante et souveraine : le processus d'élaboration d'une nouvelle constitution ne doit pas obéir aux anciennes règles préétablies, qui excluent la parité, les peuples autochtones, et imposent des mécanismes d'élection dictées par la loi actuelle (NDLR, inchangée depuis la dictature). Les citoyens demandent un processus vraiment souverain et ouvert, non inféodé aux appareils.
3. Agenda de demandes sociales :

la demande prioritaire est l'amélioration du système des retraites.

Il faut abandonner le système actuel de capitalisation qui a converti les retraites en un commerce hautement lucratif pour quelques-uns et privé les gens de ce droit humain fondamental.

Le gouvernement n'écoute rien et maintient son agenda néolibéral. « Nous lui disons clairement que notre intérêt n'est pas de négocier, mais de porter les demandes des citoyens. C'est pourquoi, les réponses il ne doit pas les donner à nous, mais au peuple qui, dans tout le pays, s'est mobilisé pour les obtenir », préviennent les syndicats. Il n'y a plus de dialogue avec un régime qui oppose au peuple mobilisé « la tromperie et la répression ». Les syndicats poursuivent leur engagement plus fort que jamais, visant à construire

« une mobilisation sociale large et multiple dans ses expressions, qui conduise finalement à la conquête des demandes urgentes et légitimes d'un peuple qui clame et mérite de vivre dans la dignité »,

conclut le communiqué syndical. Mobilisés depuis plus d'un mois en France aussi, avec les retraites comme revendication centrale, faisant aussi face à la répression et surtout à un gouvernement sourd et aveugle, bien installé dans les « eaux glacées du calcul égoïste », nous nous sentons proches du peuple chilien révolté et digne. Aux quatre coins de l'horizon, une vie nouvelle se lève !



Corée du Sud

Samsung n'aime pas les syndicats : tant pis, elle doit s'y faire !



Samsung représente 20% du PIB coréen et plus de 200 000 salariés dans le pays. Mais seulement 300 d'entre eux étaient syndiqués, Samsung étant jusqu'alors championne de l'anti-syndicalisme, consacré par une loi de 2016 que la précédente présidente, Park Genn-hye, avait fait voter pour faire plaisir au patronat. Après sa destitution et sa condamna-



tion en 2017, les choses ont commencé à changer, comme nous l'apprenons par un article des *Korea Times* du 17 novembre et de *l'Humanité* du 20 décembre.

Les salariés de Samsung ont officiellement soumis une demande le 11 novembre 2019 aux autorités de Sowon, la ville qui abrite le siège du groupe. L'autorisation est arrivée deux jours après : ils pouvaient exercer leurs droits garantis par la loi, notamment celui de la négociation collective. C'est ainsi qu'a été lancé leur syndicat affilié à la FKTU (*Federation of Korean Trade Unions*), mettant fin à 50 ans sans syndicat dans l'entreprise : « jusqu'alors, l'entreprise avait attribué sa croissance à son excellent management, tandis que les travailleurs souffraient des conditions de travail dures et des traitements injustes. Il est temps pour nous de comprendre que nos droits doivent être obtenus par nos efforts. Il n'y aura pas de cadeau de la part du management », a déclaré Jin Yoon-seok, à la tête du syndicat. Et Park Sang-in, professeur à la *Seoul National University Graduate School of Public Administration* de considérer que c'est effectivement le premier « véritable » syndicat dans l'histoire du groupe. Selon lui, l'appartenance à la FKTU offre une protection pour que le syndicat s'agrandisse, faisant ainsi de Samsung une entreprise ordinaire quant aux normes de relations sociales.

Bien sûr, des esprits chagrins s'inquiètent que le syndicat « introduise de l'incertitude » dans une entreprise qui a bâti sa réputation et sa croissance industrielle sur une politique « zéro syndicat ». Mais cette politique semble appartenir au passé.

Le président, le vice-président et plusieurs cadres dirigeants de Samsung ont été condamnés le 17 décembre pour répression antisyndicale

(18 mois de prison) : violations du droit de travail, dont licenciements « préventifs » pour éviter la création d'un syndicat qui aurait un droit de regard sur les conditions de travail ; surveillance des salariés avec intrusion dans leur vie privée pour savoir, par exemple, leur niveau d'endettement ; insultes et intimidations diverses etc. L'enquête judiciaire a même révélé un suicide.

fight white supremacy & antisemitism ✨



not students & their freedom of speech

Par le passé, en l'absence de syndicat, personne ne pouvait dénoncer les accidents du travail dus aux risques encourus par les salariés au nom de la rentabilité. Samsung, emblème national, jouissait de l'impunité.

Aujourd'hui, les syndicalistes sont décidés à ne plus se laisser faire. Longue vie au nouveau syndicat.

ÉTATS-UNIS

Vous avez dit « antisémitisme » ?



Trump n'en est plus à une provocation près : le 11 décembre, nous apprenons par le site de *Jewish Voice for Peace* (JVP) qu'il a signé un « ordre exécutif » (sorte de décret) censée combattre l'antisémitisme dans les campus universitaires.

Bien évidemment, l'antisémitisme sous la plume de Trump n'augure rien de bon : comme le soulignent des associations d'étudiants juifs et des collègues spécialisés en études juives et histoire des juifs américains,

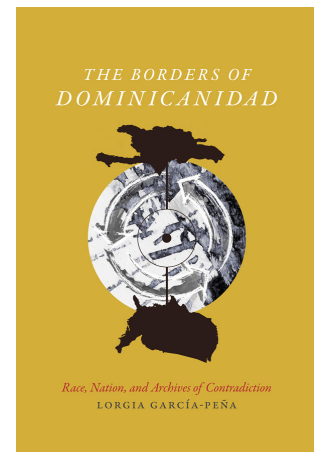
L'ordre exécutif vise surtout à réprimer toute manifestation de soutien aux Palestiniens ou au mouvement BDS (boycott, désinvestissement, sanctions) qui s'enracine dans les campus.

« C'est une tentative de supprimer toute solidarité avec les droits des Palestiniens et d'empêcher qu'un mouvement international anti-apartheid contre les violations des droits humains des Palestiniens par le gouvernement israélien s'intensifie. Ces dernières années, des étudiants palestiniens ont été agressés dans plusieurs campus universitaires », relate JVP. « Il est plus qu'évident pour moi, professeur d'études juives, que ce décret échouera d'accroître la sécurité des étudiants juifs et ne combattra pas la montée de l'antisémitisme. Mais il imposera le silence au débat et mettra en danger la liberté d'expression », dit Barry Trachtenberg (*Wake Forest University*). « Ce décret supprimera des opportunités d'apprendre pour les étudiants. En tant qu'enseignant, je favorise même des débats d'idées chauds, les considérant comme des outils puissants qui aident les étudiants à apprendre. Déclarer ce qui peut ou non être un "sujet convenable" est un danger pour la vie universitaire et pour l'éducation en général », selon les historiens Hasia Diner, Paul et Sylvia Steinberg (*New York University*).

Mais pourquoi Trump a-t-il décidé de signer ce décret en ce mois de décembre précisément ? Les membres de JVP à la Brown University ont une explication : « c'est parce que nous sommes en train de gagner ! ». En effet, après des mois de campagne, les membres du Conseil consultatif sur la responsabilité entrepreneuriale et les investissements de cette université ont pris une décision historique : l'université doit s'abstenir de toute coopération avec des entreprises qui « facilitent les abus contre les droits des Palestiniens ».

C'est la première fois qu'un conseil officiel d'une université états-unienne recommande le désinvestissement à cause de l'apartheid perpétré par Israël.

Considérant que les idées d'extrême droite, le suprémacisme blanc et la répression de ceux qui luttent pour une paix juste et durable en Palestine sont les conséquences de la même politique de Trump et de ses alliés, JVP, avec plusieurs membres de la communauté universitaire et étudiante, poursuit son action afin que l'ordre exécutif ne puisse jamais devenir une loi.



En France, début décembre, la « résolution Maillard », du nom d'un député LREM qui était son initiateur, a été votée à l'Assemblée nationale (154 pour, 72 contre) : censée elle aussi combattre l'antisémitisme, elle a été dénoncée comme une attaque à la liberté d'expression, visant à imposer le silence à toute critique des politiques d'apartheid israéliennes. Même si elle n'est pas contraignante, elle ressemble étrangement à l'idée « lumineuse » de Trump.

Face à ces relents réactionnaires, les solidarités se tissent. La FERC-CGT est membre du BDS français. Un voyage en Palestine a été organisé, dont est issu un 4 pages « éducation en Palestine » <http://www.ferc-cgt.org/education-en-palestine>. Syndicats belges et britanniques prennent des initiatives pour faire vivre un réseau syndical européen pour la Palestine. Ces engagements sont bien plus forts que la haine ou le silence complice.

Harvard a une idée sui generis de la titularisation de ses enseignants ill. livre Garcia Pena

Dr. Lorgia Garcia-Peña, professeur associée de langues et littératures romanes et d'histoire littéraire à l'université de Harvard, était censée être titularisée à la fin de sa période de tenure-track début décembre. Cela devrait se passer sans problème, tant la carrière de cette collègue était productive et ses travaux récompensés. Elle avait même reçu en 2017 le prix de la *National Women's Studies Association* pour l'un de ses livres, et obtenu des bourses et financements de prestigieuses fondations, comme il est de coutume outre-Atlantique où le « mérite » scientifique doit toujours se traduire en ressources financières rapportées à l'établissement employeur. Mais Harvard a refusé la titularisation, ce qui a déclenché une vague de soutiens de la part des personnels et étudiants : plus de 4 000 d'entre eux ont envoyé une lettre de protestation à l'université. Cet événement a mis en lumière les discriminations contre les scientifiques « non blancs », nombreux à se voir refuser la titularisation. Cependant, les raisons du refus de la part de Harvard n'ont jamais été rendues publiques, puisque l'université n'a pas de procédure d'évaluation uniforme et transparente pour la titularisation et la promotion de ses personnels.

Le nom de la collègue dénotant ses origines, ces discriminations auxquelles font face nombre de scientifiques latinos/as, indigènes ou de couleur n'ont surpris personne : les femmes noires représentent 4% des *assistant professors* (non titulaires), les latinas 3%, les Amérindiens ou natifs de l'Alaska moins de 1%.

Plusieurs cas de refus de titularisation sont constatés, mais il n'existe pas de statistiques nationales, puisque chaque université a ses propres règles.

Une étude menée à l'université de Texas, Austin, a pointé des écarts de salaires importants entre les enseignants blancs et de couleur, davan-

tage si ces derniers sont des femmes. Sans parler des conditions de travail des uns et des autres... « Dr. Garcia-Peña a donné tant de son temps et de son énergie à une institution qui n'a pas hésité à l'éjecter », nous lisons dans un article écrit par une docteure, qui envisage avec angoisse sa future entrée dans cette jungle académique où les postes offerts à la titularisation sont rares et les étudiants endettés jusqu'au cou. Elle souhaite que les titulaires dans les universités prestigieuses, surtout les hommes blancs, utilisent leur poids scientifique pour interpeller les institutions, y compris les présidents des universités. Elle rêve de mobilisations des étudiants pour défendre leurs camarades... En France, on nous vend la *tenure-track* comme le dernier cri de la modernité, censée permettre le recrutement « des meilleurs » selon les « standards internationaux ». L'exemple de Harvard montre combien ce prestige est bancal, fondé sur l'opacité et l'exclusion. De cette société-là, on n'en veut pas !

Philippines

« Pas touche aux syndicalistes et aux défenseurs des droits humains ! »



Le 10 décembre, journée internationale des droits humains, l'IE, une large coalition de syndicats de divers secteurs professionnels et de plusieurs pays, ainsi que plusieurs organisations syndicales internationales comme la Fédération internationale des journalistes, la Confédération syndicale internationale et Public Services International ont envoyé

une lettre de protestation au gouvernement des Philippines, exigeant l'arrêt du harcèlement et de la répression contre les syndicalistes

et le sommant de :

- garantir la sécurité de tous les membres et responsables des syndicats, en premier lieu de l'Alliance of Concerned Teachers (ACT, notre partenaire à l'IE)
- respecter les droits fondamentaux des travailleurs garantis par les conventions internationales de l'OIT, y compris celle sur la liberté d'association que les Philippines ont ratifiée en 1953
- permettre aux syndicats d'agir sans interférence gouvernementale
- mener des enquêtes sur les nombreuses allégations d'assassinats de syndicalistes et de violence antisyndicale
- accepter l'arrivée dans le pays d'une mission tripartite de haut niveau de l'OIT, avant la tenue de sa prochaine conférence.

Le secrétaire général de l'IE, David Edwards, a déclaré : « le gouvernement Duterte fait la guerre aux enseignants, aux syndicats, aux journalistes, aux défenseurs des droits humains, et à tous ceux qui critiquent ou protestent. [...]

Nous soutenons nos collègues des Philippines dans leur résistance à l'oppression, dans leurs efforts pour traîner leur gouvernement en justice, dans leur désir de combattre. Pour eux, pour leurs étudiants, et pour leur pays ».

En soutien à l'ACT, une pétition internationale en 16 langues a été lancée : « arrêter de marquer en rouge les syndicalistes ! » https://www.labourstartcampaigns.net/show_campaign.cgi?c=4225.

Au 8e congrès de l'IE à Bangkok en juillet dernier, la journaliste militante Maria Ressa a livré un témoignage glaçant : découvrir un jour sur twitter que #ArrestMariaRessa s'y propage comme une traînée de poudre, et pourtant continuer à vivre et à lutter !



Dina Bacalexí