

ERRS

PAR LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE CGT.

En cette période, l'actualité est d'une telle richesse qu'il serait présomptueux de vouloir la résumer en quelques lignes, ni même en quelques pages. A trop dire que la situation est "complexe" et "contradictoire" on risquerait de ne pas saisir en quoi elle est complexe, ni en quoi elle est tout à la fois faite de progrès et de résistances.

Il est vrai qu'entre les nationalisations, le blocage des salaires, les droits nouveaux des travailleurs, la reconquête du marché national, le risque d'abandonner la sidérurgie, l'augmentation des prestations sociales, le projet de forfait hôtelier à l'hôpital, il y a de quoi perdre son latin...

La tentation est grande de faire des colonnes "plus" et "moins" et de dresser une sorte de statistiques des changements. Pourquoi pas ? Mais ne faudrait-il pas mieux s'attacher à être actifs plutôt que d'être les comptables passifs de l'action gouvernementale ou de la Direction.

Sans doute faut-il revenir à l'essentiel : depuis un an et demi la droite a été chassée du Gouvernement de la France, et le bloc Etat-Patronat a été rompu. Au delà des écarts de langage et des énervements qui prévalent dans l'opposition, on comprend qu'une telle situation est insupportable pour le Patronat.

Et l'on imagine avec quelle force il essaie de faire pression sur le Gouvernement pour maintenir un blocage des salaires injustifié, ou pour différer tel ou tel engagement, voire pour infléchir carrément sa politique.

Dieu merci, il nous reste l'intervention des salariés pour encourager le gouvernement à garder le cap du changement. Encore faut-il passer du slogan aux actes et dans ce domaine, le plus tôt sera le mieux...

Mais plus nous hésitons à savoir apprécier à leur valeur les avancées considérables qui se réalisent, plus nous risquons de ne pas être en mesure d'apprécier les risques d'infléchissement politique et encore moins d'intervenir pour les empêcher...

Dans notre secteur la Loi d'Orientation et de Programmation est un exemple typique du changement rendu possible dans la Recherche, par nos luttes, qu'il faut apprécier à la fois comme une victoire et un appui considérable dans notre action en faveur d'une Recherche mieux interactive avec la dimension économique, sociale et culturelle du pays. Mais aussi un appui pour parvenir à la définition d'un statut qui permette justement d'inscrire les personnels du CNRS dans cette nouvelle dynamique.

A notre échelle, il en va de même et de la mise au point de profils de spécialités, et de l'établissement de listes d'agents promouvables sur ces bases. Là aussi il est nécessaire de mesurer l'essentiel : pour la première fois, les fondements d'une reconnaissance des spécificités du métier de travailleur scientifique sont posés, et l'on amorce un véritable suivi de carrière, au plus près des personnels.

Le reconnaître et s'y reconnaître pleinement ne peut que nous aider à prendre appui sur nos collègues pour parfaire ce qui doit l'être et surtout obtenir les moyens sans lesquels ces changements ne seraient pas perçus par ceux là même qu'ils visent : les travailleurs scientifiques.

L'immense effort qui s'accomplit à l'occasion des actuelles CPPR devrait être partout l'occasion d'associer le plus grand nombre au "travail syndical".

Le CNRS vit une situation qui fait penser à certains égards, à celle du "Milliard". *En 1960, le Gouvernement De Gaulle du céder 1 Milliard au CNRS. Il fallut des mois de luttes répétées pour parvenir en mai 1961 à ce que les crédits soient effectivement attribués...*

Surtout qu'il reste beaucoup à faire, qu'il existe de nombreuses résistances à vaincre. S'il est vrai qu'on a vu en 1 an et demi presque autant de postes d'ITA qu'en 5 ans et que le rythme des transformations est revenu à un bon niveau, IL FAUT FAIRE PLUS ET MIEUX !

PLUS : En établissant comme nous le demandons depuis plus d'un an, un véritable plan de résorption de sous-classement qui mette toutes les carrières à jour durant la phase transitoire qui nous sépare du nouveau statut

En engageant une vigoureuse campagne pour que l'industrie française soit en mesure de répondre à nos besoins en instruments scientifiques et en marges de calculs, et que l'on en finisse avec cet état de dépendance économique et technologique qui frappe la recherche française.

MIEUX : En associant rapidement les personnels à toutes les phases importantes qui pulsent la vie de l'organisme à tous les échelons, comme le prévoit la réforme du CNRS, et en faisant de la transparence administrative un principe de gestion.

Pour faire face, il est essentiel de débattre, d'écouter d'ouvrir largement notre activité syndicale à la diversité des compétences qui nous entourent. Car sans une CGT renforcée en nombre et en audience, comment mener à bien chacune des tâches qui nous assaillent, comment résister aux pressions patronales et faire du CNRS un moyen au service du renouveau industriel et culturel du Pays.

LE P.A.C.
VOUS CONNAISSEZ ?

LE P.A.C. - PRELEVEMENT AUTOMATIQUE DES COTISATIONS - CONSTITUE UNE METHODE MODERNE DE REGLEMENT DE LA COTISATION SYNDICALE. IL SE SUBSTITUE AU SYSTEME TRADITIONNEL DE COLLECTE MANUELLE.

L'ADHERENT (E) GARDE SON ENTIERE LIBERTE D'Y ENTRER OU D'EN SORTIR. IL GARDE L'ENTIER CONTROLE DU P.A.C. EN PARTICULIER VIS A VIS DE SA BANQUE OU DE SON CCP.

LE P.A.C. DEBARRASSE LES RELATIONS ENTRE L'ADHERENT(E) ET LES RESPONSABLES DU SYNDICAT, DE CES ASPECTS ADMINISTRATIFS ET MANIPULATIONS FINANCIERES.

ELLES GAGNENT AINSI EN VALEUR ET EN EFFICACITE.

LE SNTRS CGT A OPTÉ POUR LE P.A.C. LE SYSTEME SE MET EN PLACE PROGRESSIVEMENT. IL SERA DEMARRÉ AU 1 JANVIER 1983. D'ORES ET DÉJÀ, DE NOMBREUX ADHERENTS L'ONT CHOISI. ET VOUS ?

PARLEZ-EN AVEC LES MILITANTS DE VOTRE SECTION SYNDICALE.

ENTREVUE AVEC M. PAPON,
DIRECTEUR GENERAL DU C.N.R.S.

Alain MONTINTIN
Secrétaire Général

A la suite de sa prise de fonction, le nouveau Directeur Général a réuni l'ensemble des organisations syndicales représentatives du C.N.R.S. le vendredi 17 septembre 1982.

Il s'agissait d'une première réunion de prise de contact au cours de laquelle le D.G. a indiqué sa volonté de poursuivre la concertation engagée depuis mai 1981, et rappelé le sens des réformes en cours au C.N.R.S.

Concernant la poursuite de la concertation, le nouveau D.G. a insisté à plusieurs reprises sur sa volonté "d'avoir un dialogue franc et direct avec les organisations syndicales". Des réunions régulières auront lieu permettant de faire le point périodiquement. Il recevra chacune des organisations syndicales; Il souhaite que cette concertation se développe au niveau de ses proches collaborateurs (Secrétaire général, Directeur du Personnel, Directeurs scientifiques..).

Se présentant comme scientifique qui a débuté sa carrière comme chercheur au C.N.R.S., il a par ailleurs indiqué qu'il "avait été syndicaliste et qu'il ne l'avait pas oublié"(P. PAPON a été responsable du SGEN CFDT jusqu'au début des années 70).

Rappelant l'esprit des réformes en cours, il a particulièrement insisté, selon son expression, sur le "double pari de la démocratie et de l'ouverture dont elles étaient porteuses". Il a indiqué que le C.N.R.S. devait jouer un rôle moteur dans la mise en oeuvre de la politique scientifique nationale définie par la Loi d'orientation et de programmation votée par le parlement en juin dernier.

Un tour de table a suivi l'exposé préliminaire du Directeur général.

Au cours de cet échange de vue, Alain MONTINTIN a rappelé l'appréciation du S.N.T.R.S. C.G.T. et fait part des inquiétudes, interrogations voire du mécontentement des personnels sur un certain nombre de sujets qui leur sont particulièrement sensibles (voir déclaration jointe).

Michel GRUSELLE pour le S.N.C.S. a exprimé son accord avec la déclaration du S.N.T.R.S., rappelant l'objectif de son syndicat de "REUSSIR PLEINEMENT L'APPLICATION DE LA LOI".

A la fin de ce tour de table, le D.G. a indiqué que, s'agissant d'une prise de contact, il ne pouvait répondre à toutes les questions posées.

Concernant le Budget 83 :

- progression du budget total du C.N.R.S. 82/83 :
+ 16,6 %

- progression des autorisations de programme :
+ 23,5 %

- Créations de postes
. Chercheurs : 320 + 290 transformations d'emplois
. I.T.A. : 220

Il a par ailleurs indiqué que la transformation en Etablissement Public à caractère scientifique et technique, prévue par la Loi, se ferait après la mise en place du Conseil supérieur de la recherche et de la technologie qui en serait saisi.

S'agissant d'une prise de contact, le D.G. n'a pas répondu dans le détail à l'ensemble des problèmes soulevés dans la déclaration du SNTRS CGT. Cela fera l'objet des discussions ultérieures qui vont avoir lieu avec chacune des organisations syndicales du C.N.R.S.

Dans l'immédiat, il appartient aux sections locales d'informer largement les personnels de cette réunion et plus particulièrement de l'appréciation du S.N.T.R.S. C.G.T ainsi que de ses propositions.

La déclaration du S.N.T.R.S. C.G.T. doit être diffusée massivement en ce sens.

La F.E.R.C. vient de nous informer à la suite d'un contact téléphonique avec le Ministère, que les négociations sur le statut devraient débiter vers la mi-octobre.

DECLARATION DU SECRETAIRE GENERAL
DU S.N.T.R.S. C.G.T.
LORS DE LA
PREMIERE
ENTREVUE
AVEC
M. PAPON
DIRECTEUR
GENERAL
DU
C.N.R.S.

Monsieur le Directeur Général,

Votre nomination intervient au moment même où la Loi d'Orientation et de Programmation de la Recherche et du développement Technologique de la France va entrer dans sa phase de mise en oeuvre après une élaboration marquée par le vaste débat national organisé autour des Assises Régionales et du Colloque National, auquel nous avons, avec notre Confédération C.G.T, pleinement participé.

Vous ne l'ignorez pas, nous apprécions positivement cette Loi,

- par les possibilités qu'elle ouvre de mettre en oeuvre, à l'opposé de celle que nous avons connue ces dix dernières années, une politique nouvelle dans le domaine de la Recherche et du Développement Technologique s'inscrivant pleinement dans les objectifs industriels, économiques et sociaux fixés par le Gouvernement.

- par la programmation de moyens permettant sa mise en oeuvre, que nous souhaitons bien sûr, voir se réaliser pleinement.

- par les réformes qui en découlent, en particulier pour les organismes de Recherche Publique et qui se traduiront prochainement, sans doute, par la sortie des décrets réformant le CNRS tant au niveau de ses missions que de ses structures dans le sens d'une plus grande ouverture sur les besoins du pays et de ses forces vives, et d'une démocratisation accrue même si nous continuons de penser qu'on aurait pu aller plus avant dans cette voie. L'ouverture ne devant nullement remettre en cause l'autonomie de gestion du Centre, qui passe par la reconnaissance de la liberté de Recherche et de son mouvement propre, exempt de toute tutelle administrative et bureaucratique.

- par les objectifs fixés concernant la situation des personnels, en particulier la reconnaissance de la nécessité de titulariser les travailleurs scientifiques dans des statuts particuliers reconnaissant les spécificités de leur métier ; que confirme le projet de Code Général de la Fonction Publique présenté par M. Anicet LE PORS.

Autant dire que notre objectif est bien de faire en sorte que les personnels du CNRS soient des artisans actifs d'une mise en oeuvre pleine et entière de cette Loi.

Nous sommes convaincus qu'un tel objectif passe nécessairement par de bons salaires pour les personnels, par la reconnaissance effective de leur qualification, en liaison avec une politique audacieuse de formation permanente, la correction des déclassements accumulés par des années d'austérité et par un bon statut de titulaire répondant à ces préoccupations.

La concertation qui a prévalu depuis 1 an a montré qu'à l'opposé de l'autoritarisme de rigueur jusqu'alors, c'est la seule voie susceptible d'apporter des solutions positives qui correspondent à la fois aux intérêts du développement de l'organisme et aux intérêts des personnels. A cet égard le travail effectué pour la mise en place d'un véritable suivi de carrière est un bon exemple, même si chacun ici a bien conscience qu'il faudra l'enrichir du travail concret que vont avoir à réaliser les Commissions Paritaires Régionales.

Ceci étant, nous tenons à nous faire l'écho des interrogations, voire des inquiétudes et du mécontentement des personnels. Sans faire la liste exhaustive des problèmes en suspens sur lesquels nous aurons l'occasion de revenir au cours de réunions ultérieures, nous ne pouvons manquer d'évoquer les inquiétudes qui ont surgi lors de la décision de gel de 25 % des crédits des laboratoires qui se font ressentir durement dans certaines formations.

Si une telle décision devait se préciser cela ne nous placerait pas dans les meilleures conditions pour aborder la première année d'application de la Loi. Inquiétudes et mécontentement concernant les possibilités de nomination pour 1982 qui, des engagements d'effets multiplicateurs sur 430 possibilités théoriques à 16 000 F chacune, se limiteront semble-t-il à 430 possibilités.

Je voudrais dire à ce sujet que, bien conscient que le déclassement accumulé ces dernières années ne pouvait se résorber au cours de la seule année 1981, nous sommes prêts, et nous agissons dans ce sens avec les personnels, à négocier, à partir du travail d'évaluation qui va être réalisé, un plan de reclassement sur 3 ans, permettant ainsi d'appurer une situation qui pèse lourdement sur l'activité des laboratoires, ateliers et services et qui n'a déjà fait que trop de dégâts.

Interrogation encore sur le retard apporté à l'ouverture de négociations sur le nouveau statut.

Interrogation des administratifs et des petites catégories sur les mesures qui devraient être prises pour atteindre enfin pour le 2ème semestre 82 la parité de leur prime avec celle de leurs collègues techniciens.

Je voudrais ici formuler une proposition concernant le régime des primes et d'indemnités. Nous n'avons que trop souffert des disparités existant entre les différentes catégories sur cette question. Dans l'immédiat, c'est à dire pour ce semestre, nous souhaitons la transparence ; qu'il soit mis fin rapidement au régime des primes exceptionnelles que rien ne justifie, sinon l'arbitraire qui a prévalu jusqu'alors.

En vous faisant part de ces préoccupations, nous voulons simplement vous rappeler que ne pas mieux les prendre en compte risquerait de compromettre l'impulsion d'une politique nouvelle à la définition de laquelle nous avons conscience d'avoir contribué et que nous sommes très attachés à voir réussir.

Suivi de carrière

Le syndicat agit depuis longtemps pour faire reconnaître la qualification des ITA et le déclassement massif accumulé dans les dernières années. Il revendique aussi un autre statut permettant de mieux faire coïncider qualification, classification salariales.

Le nouveau gouvernement a pris en compte ces revendications fondamentales en abrogeant le mort-né "statut AIGRAIN" et proposant de reclasser les ITA de la Recherche en attendant la sortie d'un statut des ITA négocié.

Dans ce contexte, sous la pression des personnels n'acceptant plus l'arbitraire de l'avancement ancienne manière, la Direction du CNRS a repris les propositions ministérielles, d'établir la liste des agents déclassés en considérant la qualification réellement exercée et notre proposition de suivi de carrière des ITA. Cela a conduit à définir des critères permettant d'évaluer la qualification et à définir des niveaux de qualification, tout ceci dans une période de prénégociation d'un nouveau statut. Ce qui a abouti à définir 7 niveaux de qualification (notre projet de statut) alors qu'il y a 9 niveaux de classification dans le statut actuel et dans lequel seront reclassés les ITA.

Une grille de correspondance entre niveau de qualification et classification actuelle a été nécessaire et n'a pas retenu notre accord en ce qui concerne la catégorie D.

Les Commissions paritaires régionales ont aujourd'hui un travail important d'établissement de la liste des agents déclassés à partir du dossier de suivi de carrière et en utilisant deux documents :

- Les critères d'évaluation des qualifications,
- le répertoire des emplois types établit avec ces mêmes critères.

Les CPR vont déterminer les niveaux de qualification des ITA. Plusieurs cas peuvent se présenter :

- le niveau de qualification est supérieur au niveau correspondant à la catégorie actuelle,
- Cas de l'agent déclassé. Pas de problème la CPR reconnaît que l'agent devrait être reclassé en telle catégorie. Ex : agent en 3 B, la CPR détermine niveau IV 2B.
- le niveau de qualification est identique ou inférieur au niveau de la catégorie actuelle.
- Il faut se poser la question de savoir si l'agent n'a pas eu un moment donné une qualification supérieure alors que l'évolution du labo, de la recherche fait qu'aujourd'hui il ne met plus en oeuvre cette qualification. Si c'est le cas, il faut que les représentants du SNTRS défendent la reconnaissance du niveau supérieur.

Il faudra simultanément examiner les actions à développer pour que cet agent exerce la qualification dont il a déjà démontré l'aptitude.

Intervention dans la gestion du labo, sur l'organisation du travail, mutation si l'agent le souhaite ; action de formation pour redonner une base plus solide à la qualification acquise, etc...

On doit se poser les mêmes questions dans le cas d'un agent ayant une grande ancienneté dans sa catégorie.

- Le niveau de qualification est inférieur au niveau de la catégorie actuelle.

Le CNRS souhaite établir la liste de ces agents "surclassés". Pour nous il n'en n'est pas question. On ne peut participer à la culpabilisation d'ITA qui se sont trouvés dans des situations diverses qui ont conduit à cette déqualification. Par contre comme dans l'exemple précédent, ces situations doivent être prises en compte pour l'activité syndicale au plus près des agents.

C'est à dire, examiner les raisons qui ont conduit à ces situations et trouver avec l'agent et les ITA du labo les solutions, revendiquer des actions de formation de requalification, voire des mutations si l'agent le désire, voir si la qualification est nécessaire ou pas au labo, etc...

Cela déterminera beaucoup l'activité syndicale, après la tenue de cette session de CPR et entamera un processus dynamique et offensif pour le suivi de carrière futur.

Le SNTRS CGT a beaucoup fait pour qu'une procédure de Justice permette à chacun de faire valoir ses capacités et les mettre en oeuvre, nous sommes en passe d'y parvenir. Il ne faut pas que cette procédure que nous avons contribué à mettre en place aboutisse à entériner une déqualification et à enfermer les ITA dans des situations qui les désespèrent et les culpabilisent.

Au contraire, il faut prendre à bras le corps la réalité et donner les moyens aux ITA de la faire évoluer.

La qualification avec son contenu devient un objet de lutte, cela se défend et impulse de nouvelles revendications pour pouvoir la faire progresser.

Dans le contexte politique d'aujourd'hui où la recherche se voit donner les moyens de satisfaire les besoins sociaux des travailleurs, avec la démocratisation du CNRS, un champ très important d'intervention nous est ouvert.

A nous d'utiliser ces nouvelles possibilités d'action.

Gérard MANVILLE
Membre du Bureau National

Le projet de statut de l'INSERM:

UNE CONSIDERABLE AVANCEE DEMOCRATIQUE

-6-

Le projet mis en discussion en juin dernier dans les instances de l'INSERM et avec les organisations syndicales, marque une avancée tant sur le plan de l'efficacité de notre organisme, sur ses finalités, que sur le plan démocratique.

Bon nombre d'imprécisions contenues dans les projets de textes ont été levées dans les discussions auxquelles la délégation du SMIRS CGT a participé activement, avec des propositions concrètes.

Certes, un point de désaccord de taille demeure, en particulier entre le SMIRS et la Direction générale sur le rôle des syndicats. Cette dernière, reconnaissant aux syndicats un rôle de contestation valant propositions pour la suite des événements, la C.G.T. revendiquant un rôle de proposition d'emblée à tous les niveaux des instances de l'INSERM, du Conseil de labo au Conseil d'administration, cela a constitué la source des désaccords qui subsistent.

Grandes lignes des réformes

- Les missions de l'INSERM

Notons avec satisfaction que le projet réaffirme la mission recherche en santé, secteur négligé et même attaqué par l'ancien pouvoir (voir le démantèlement de la D.R.M.S, la grande quantité de hors statuts employés).

Notre syndicat a toujours défendu cette mission qui peut être riche de débouchés pour les travailleurs : pensons que très peu de recherches se développent par exemple sur le vieillissement, les maladies professionnelles etc...

Les nouvelles missions étant :

- Valorisation (voir plus loin)
- Diffusion de l'information scientifique
- Formation par et pour la recherche.

- Conseil d'Administration

C'est le point le plus significatif de cette réforme. Sa composition se divise en trois :

- 1° Les représentants de l'Etat (8)
 - 2° Les représentants des personnels (6)
 - 3° Personnalités qualifiées (12)
- 4 représentants du monde du travail (grandes confédérations syndicales ouvrières)
 - 4 représentants du monde économique et social
 - 4 personnalités choisies pour leur compétence dans le domaine de la recherche biomédicale et en santé.

Donc un C.A. ouvert sur le monde social et économique, beaucoup plus ouvert aux représentants des personnels (3 I.T.A. 3 chercheurs, contre 1 et 1 dans l'ancien C.A.).

Sur la base des propositions de la C.G.T., (qui sont de 3 composantes égales, 1/3 chacune) nous avons demandé, avec le SNCS et le SNESUP, 8 représentants du personnel. Parmi ses prérogatives, le Conseil d'administration aura la VALORISATION des recherches mise en oeuvre et suivi du développement, par la possibilité de créer des filiales et des prises de participation.

Le S.N.T.R.S. est tout à fait favorable à la valorisation de la recherche. Rappelons les propositions de la CGT :

Une recherche de qualité, élément pour la réclame d'une production industrielle française permettant de réduire le chômage et de sortir

notre Pays de la crise. A partir du moment où les relations recherche/industrie se développent sur la base d'intérêts réciproques, où le Gouvernement s'engage à stimuler la recherche privée, les données du problème sont changées. De plus, la Direction s'est déclarée en accord avec nos propositions : Le C.A. assurerait le "suivi" de ces relations, les comités d'entreprises étant partie prenante dans les accords susceptibles d'être passés avec l'INSERM.

Au delà des obligations d'achats rigoureuses de matériels et de produits français (pour cela il reste encore bien du travail à faire en direction des chercheurs), pourquoi ne pas penser à faire des propositions pour des projets de fabrication en France par exemple de réactifs, d'anticorps monoclonaux, d'appareils qui parfois sont mis au point à l'INSERM et inexploités.

- OUVERTURE DES INSTANCES SCIENTIFIQUES AUX I.T.A.

La représentation des I.T.A. ne sera plus symbolique puisqu'elle passe de 1 à 3 élus au Conseil scientifique, ainsi que dans les CSS. De plus, leurs prérogatives se sont étendues à la définition des moyens financiers et en personnels (ITA chercheurs) attribués à chaque équipe.

LES ELECTIONS :

Elles se feront en scrutin de liste syndicale sans possibilité de panachage.

- Un Comité Technique Paritaire (C.T.P.).

Ce serait une erreur de considérer cette instance comme ayant seulement un caractère social, ses prérogatives vont au delà. Le C.T.P. a à connaître par exemple des questions ou projets relatifs :

- aux problèmes généraux des administrations établissements ou services,

- aux programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et à leur incidence sur la situation du personnel.

- aux règles statutaires

- à l'examen des grandes orientations à définir pour l'accomplissement des tâches de l'Administration.

REGIONALISATION - Elle est prévue par des Conseils consultatifs régionaux (C.C.R.I.). Des discussions complémentaires seront ouvertes sur ce problème ainsi que sur l'établissement d'un règlement intérieur de l'INSERM.

CONSEILS DE LABORATOIRES - Ils vont devenir statutaires. Le Conseil assiste le Directeur sur tous les problèmes concernant l'unité, en particulier :

- La rédaction du rapport d'activité
- l'affectation des moyens humains et matériels dans l'unité

- les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

Le texte prévoit qu'en cas de litige persistant entre le Directeur d'unité et le Conseil d'unité, il soit fait appel à l'arbitrage du Président de la CSS concernée ou du Président du Conseil régional INSERM, ce qui implique donc plus qu'un rôle consultatif.

Il est évident que toutes ces mesures qui sont très positives et notamment la dernière, seront ce que les personnels en feront. La balle est dans notre camp, et chaque syndiqué doit s'efforcer de tout mettre en oeuvre pour que nos collègues prennent leurs affaires en main et qu'ils puissent émettre leur opinion à tous les niveaux.