



Non la science n'est pas en fête !

Edito

Quand nous disons "baisse des moyens des laboratoires et services", le CNRS écrit "encadrement des ressources". Quand nous disons "gel et suppression d'emplois" le CNRS parle de "régulation de l'emploi". (*)

Chacun son style direz-vous, ce qui compte c'est la réalité, et la réalité est brutale :

Le projet de Loi de Finances pour 1996 programme une réduction considérable des dépenses publiques utiles. Il prévoit aussi une forte augmentation des recettes fiscales (fiscalité directe et indirecte) supportées pour l'essentiel par les ménages.

Comme la litote n'est pas notre style préféré, il faut bien dire qu'il s'agit d'un laminage des moyens alloués à la Fonction Publique, d'une attaque supplémentaire contre le pouvoir d'achat des personnels et contre l'emploi public.

Dans le dossier de presse concernant le Budget Civil de Recherche et de Développement (BCRD), le gouvernement parle de "progression réelle des crédits". Là, ce n'est plus de la litote c'est de l'illusionnisme !

53 milliards pour le BCRD 1996, c'est (en francs constants) du même niveau qu'en 1984/85. L'augmentation de 1,4% est inférieure à la hausse prévisible des prix (2,2%). Enfin, puisque Elisabeth DUFOURCQ est contente...

Quant au CNRS, réjouissons-nous : "la politique d'assainissement entreprise dès mars 1993 est amplifiée (...) la situation financière des organismes de recherche s'est en effet dégradée en raison d'une progression des autorisations de programme non couvertes en

crédits de paiement et de créations et de transformations d'emplois insuffisamment financés."

En français courant on dit : à cause du décalage entre l'argent promis et l'argent réellement versé, ou : parce que l'Etat n'a pas honoré ses dettes !

Cette année, il n'y a pas de problème, avec les 300 MF de CP supplémentaires donnés en 95 (LFR) et un rattrapage de 227 MF en CP, on retrouve les 500 MF qui nous manquaient en 94... Vous suivez ?

N'oublions pas non plus les "paléo-AP" de Guy AUBERT (des engagements votés par l'Assemblée Nationale, non tenus par l'Etat). Là, on craint l'effaçage pur et simple... Et hop, il n'y a plus de trou !

Des tours de passe-passe, il y en a encore. Dans les transformations d'emplois notamment : ainsi 36 postes d'IE2 se transforment en 26 postes d'AI et 10 postes d'IR2. C'est probablement de la cuisine allégée pour faire maigrir la masse salariale!

On trouve ainsi un lapin bleu : l'apparition de 36 postes d'IE hors classe. Et puis, il y a les disparitions : 202 postes d'ITA en moins.

Ca doit être tous ces jolis tours qui réjouissent notre secrétaire d'Etat !

Si on en juge par les milliers de fonctionnaires qui ont défilé un peu partout en France le 10 octobre dernier, sa joie n'est pas partagée.

Mais après tout, les banderoles, les cortèges, les sifflets et les milliers de voix qui grondent, c'est sûrement le genre de fête qu'il nous faut.

(*) In : "bilan Social 1994, CNRS"

SOMMAIRE

PAGE 2	Est-ce au CNRS à financer la formation des étudiants en maîtrise ?
PAGES 3 à 6	BUDGET 1996 : l'étouffement des EPST MANIFESTATION le 9 NOVEMBRE à 14 h 30 à l'occasion du vote du Budget 96, à l'Assemblée Nationale à Paris et vers les Préfectures en Province. Le budget 96 au Conseil Supérieur Recherche et Technologie
PAGE 8	Qualifications, carrières, statut, pouvoir d'achat... Où en sommes-nous ?
PAGES 9 à 16	DANS LES INSTANCES DU CNRS... Conseil Scientifique du 28/9/95 Comité Technique Paritaire du 13/10/95 La vie au Comité National...
PAGES 17-18	L'action sociale et le CAES l'action des élus SNTRS-CGT au CA du CAES d'octobre 95.
PAGES 19 à 29	REFLEXION SUR L'EMPLOI... A propos du Livre Blanc sur l'Emploi La mobilité en panne. Enquête sur le problème des ITA au CNRS A propos de l'EAA...
PAGES 30 à 33	TRIBUNE LIBRE... Contributions à la préparation du 45ème Congrès de la CGT.
PAGE 34	POINT DE VUE...
PAGES 35 À 39	DOSSIER SECURITE SOCIALE, un enjeu majeur.
PAGE 40	Pour Sarah... après Pékin. : graciée, mais toujours en prison !

Est-ce au CNRS à financer la formation des étudiants en maîtrise ?

Les laboratoires du CNRS sont de plus en plus sollicités par les Universités pour encadrer des étudiants de niveau maîtrise pendant des stages obligatoires de plusieurs semaines.

On peut se poser la question : **est-ce la vocation du CNRS d'assurer cette formation ?**

Certes, il peut être intéressant pour les étudiants de connaître assez tôt la nature d'un travail de recherche. Ceci peut effectivement susciter des motivations et éviter des erreurs d'orientation.

Certes, pour les laboratoires cela peut être un moyen d'avoir un contact assez tôt avec des jeunes avant leur entrée éventuelle dans le cursus du DEA.

S'il y a donc des arguments pour répondre par l'affirmative à la question posée, il faut bien voir que la formation des étudiants de maîtrise n'est pas une obligation pour les laboratoires, elle est de la responsabilité des universités. C'est donc à elles d'en assurer le financement.

De plus cette formation représente pour les laboratoires, une responsabilité, une charge financière et un investissement en temps par les Chercheurs et ITA.

Donc si l'Université souhaite que les laboratoires du CNRS assurent cette formation elle devrait participer à la hauteur nécessaire par l'attribution de crédits et de postes supplémentaires afin que l'activité de recherche ne souffre pas d'un surcroît de charges dont le but n'est pas forcément la recherche.

De son côté le CNRS devrait négocier avec les Universités la part que celles-ci doivent apporter pour assurer cette formation.

Qu'en pensez-vous ?

Ginette DEVILLIERS
Membre du Bureau National

BUDGET 1996 : l'étouffement des EPST

Vous trouverez ci-après les détails du projet de budget recherche 1996 pour les EPST. Il traduit une nouvelle dégradation de la situation financière de tous les organismes.

Ce que madame la Ministre ne peut masquer malgré tous ses efforts pour faire croire à une progression des moyens de la recherche.

A noter, pour analyser ces chiffres, que l'inflation officiellement prévue, pour 1996, est de 2,2%. Ce qui est inférieur à la réalité de la hausse des prix. De plus, ce chiffre ne tient pas compte de l'augmentation plus forte de certains matériels scientifiques.

CNRS						
Ligne budgétaire	PLF 1996 (3)	LFI 1995 (4)	Différence	Rattrapage (5)	Différence réelle	%
Crédits de paiement (CP) (1)	2 625 600 000	2 547 255 000	78 345 000	227 000 000	-148 655 000	-5,84
Autorisations de programmes (AP)	2 530 980 000	2 464 900 000	66 080 000		66 080 000	2,68
Dotations ordinaires (DO) (2)	10 676 963 396	10 146 674 192	530 289 204	200 000 000	330 289 204	3,26
Le budget total du CNRS (DO+CP)	13 302 563 396	12 693 929 192		427 000 000	181 634 204	1,43
INSERM						
Ligne budgétaire	PLF 1996 (3)	LFI 1995 (4)	Différence	Rattrapage (5)	Différence réelle	%
Crédits de paiement (CP) (1)	603 264 000	600 236 000	3 028 000		3 028 000	0,50
Autorisations de programmes (AP)	593 930 000	594 760 000	-830 000		-830 000	-0,14
Dotations ordinaires (DO) (2)	1 856 229 150	1 732 768 761	123 460 389	24 000 000	99 460 389	5,74
Le budget total de l'INSERM (DO+CP)	2 459 493 150	2 333 004 761	126 488 389	24 000 000	102 488 389	4,39
INRIA						
Ligne budgétaire	PLF 1996 (3)	LFI 1995 (4)	Différence		Différence réelle	%
Crédits de paiement (CP) (1)	161 252 000	159 092 000	2 160 000		2 160 000	1,36
Autorisations de programmes (AP)	161 852 000	161 852 000	0		0	0,00
Dotations ordinaires (DO) (2)	300 078 209	278 337 053	21 741 156		21 741 156	7,81
Le budget total de l'INRIA (DO+CP)	461 330 209	437 429 053	23 901 156		23 901 156	5,46
INRA						
Ligne budgétaire	PLF 1996 (3)	LFI 1995 (4)	Différence	Rattrapage (5)	Différence réelle	%
Crédits de paiement (CP) (1)	503 968 000	496 799 000	7 169 000		7 169 000	1,44
Autorisations de programmes (AP)	509 800 000	509 800 000	0		0	0,00
Dotations ordinaires (DO) (2)	2 807 500 000	2 620 696 928	186 803 072	80 000 000	106 803 072	4,08
Le budget total de l'INRA (DO+CP)	3 311 468 000	3 117 495 928	193 972 072		113 972 072	3,66
ORSTOM						
Ligne budgétaire	PLF 1996 (3)	LFI 1995 (4)	Différence		Différence réelle	%
Crédits de paiement (CP) (1)	201 948 000	201 648 000	300 000		300 000	0,15
Autorisations de programmes (AP)	202 000 000	202 000 000	0		0	0,00
Dotations ordinaires (DO) (2)	851 809 825	842 402 825	9 407 000		9 407 000	1,12
Le budget total de l'ORSTOM (DO+CP)	1 053 757 825	1 044 050 825	9 707 000		9 707 000	0,93
INRETS						
Ligne budgétaire	PLF 1996 (3)	LFI 1995 (4)	Différence		Différence réelle	%
Crédits de paiement (CP) (1)	46 434 000	47 115 000	-681 000		-681 000	-1,45
Autorisations de programmes (AP)	46 000 000	46 800 000	-800 000		-800 000	-1,71
Dotations ordinaires (DO) (2)	170 330 005	163 086 005	7 244 000		7 244 000	4,44
Le budget total de l'INRETS (DO+CP)	216 764 005	210 201 005	6 563 000		6 563 000	3,12
INED						
Ligne budgétaire	PLF 1996 (3)	LFI 1995 (4)	Différence		Différence réelle	%
Crédits de paiement (CP) (1)	27 388 000	27 278 000	110 000		110 000	0,40
Autorisations de programmes (AP)	27 400 000	27 400 000	0		0	0,00
Dotations ordinaires (DO) (2)	59 549 843	59 021 843	528 000		528 000	0,89
Le budget total de l'INED (DO+CP)	86 937 843	86 299 843	638 000		638 000	0,74
CEMAGREF						
Ligne budgétaire	PLF 1996 (3)	LFI 1995 (4)	Différence		Différence réelle	%
Crédits de paiement (CP) (1)	18 684 000	21 596 000	-2 912 000		-2 912 000	-13,48
Autorisations de programmes (AP)	18 200 000	17 400 000	800 000		800 000	4,60
Dotations ordinaires (DO) (2)	188 030 346	175 645 346	12 385 000		12 385 000	7,05
Budget total du CEMAGREF (DO+CP)	206 714 346	197 241 346	9 473 000		9 473 000	4,80
TOTAL EPST	21 099 028 774	20 119 651 953	370 742 617	451 000 000	448 376 821	2,23

(1) : Crédits de paiement : moyens prévus pour la mise en oeuvre concrète des AP.

(2) : Dotations ordinaires : salaires, action sociale, fonctionnement...

(3) : Projet de Loi de Finance.

(4) : Loi de Finance Initiale votée par l'Assemblée Nationale.

(5) : rattrapage du déficit (trou créé par l'Etat).

Transformations d'emplois CNRS

Grades	Créations	Suppressions
DR1	5	
DR2	111	
CR2		116
IR1	3(b)	
IR2	10(a)+6(b)	
IE Hors cl	34+2 (d)	
IE1		34+2 (d)
IE2		36 (a)
AI	26(a)+23(b)	
T Cl Except	175+14+8(e)	
T1		175+14+8(e)
T Cl Sup	401+50+2	
T Cl Norm	40(c)	401+50+2
AJT P	18+1+1	
AJT		18+1+1
AARP 1	2+1	
AARP 2		2+1
SAR Cl. Except	57+5+2(e)	
SAR1		57+5+2(e)
SAR Cl Sup	112+12+3	
SAR Cl Norm		40(c) + 112+12+3
IPN2(IN2P3)		2(b)
TP (IN2P3)		4(b)
T2(IN2P3)		16(b)
TA3(IN2P3)		11(b)
Prépa. I(IN2P3)		5(b)

(a) : à noter la transformation de 36 postes d'IE2 en 10 postes d'IR2 (promotions) et 26 postes d'AI (dégradations)

(b) : transformation de 38 postes de TPN (IN2P3) en 32 postes ITA (déficit : -6)

(c) : transformation de 40 postes de SAR de classe normale en 40 postes de Techniciens de classe normale
(d) où l'on apprend que l'application de la réforme Durafour aux IE se fera non par un allongement de la grille actuelle, mais par la création d'une hors-classe (un troisième grade), avant même qu'un décret de modification du statut soit publié !

(e) intégrations des T1 et SAR1 en T et SAR de Classe Exceptionnelle (tranche 1996 au 1er août 1996).

• Pour toutes les autres transformations d'emplois quand plusieurs chiffres se suivent il s'agit, dans l'ordre, de postes CNRS, puis IN2P3, puis INSU

Bilan des emplois dans la recherche (Budget 96)

Organismes	MESR	CNRS	INSERM	INRA	ORSTOM	INRIA	INRETS	INED	Total général
DR						3			3
CR					-10	7			-3
Total Cherch.	0	0	0	0	-10	10	0	0	0
IR				-2					-2
IE				-2					-2
AI									0
T				-4					-4
AJT		-1		-1					-2
AGT			-6	-15					-21
CAR									0
AAR		-38						-1	-39
SAR		-128		-6					-134
AJA		-29		-15		-1			-45
AGA			-2						-2
Autres	-6	-6							-12
Total I.T.A.	-6	-202	-8	-45	0	-1	0	-1	-263

Compte rendu de la réunion (27/09/95) **DU CONSEIL SUPERIEUR RECHERCHE ET TECHNOLOGIE**

Cette réunion a été présidée dans un premier temps par Madame le Secrétaire d'Etat à la Recherche : Elisabeth DUFOURCQ. Dans un exposé introductif, elle a donné quelques indications intéressantes (...)

(...) Elle estime que le budget recherche 1996 n'est pas mauvais dans le contexte économique actuel. Le BCRD progresse de 1,4% en francs courants, soit de l'ordre de - 1 % en francs constants.

Toujours d'après le Ministre, si on tenait compte du fait que certains programmes sont arrivés à leur terme, notamment dans l'aéronautique, le budget s'afficherait à + 3 % en francs courants.

Au sujet du contexte économique actuel, le Ministre précisera qu'à ses yeux, continuer à augmenter les dépenses publiques alors que la dette de l'Etat s'élève à 3.300 milliards de francs, dette qu'il faudra rembourser, c'est aller tout droit dans le mur. **Qu'on allait donc entrer dans une ère de discipline, de rigueur, d'économie** et que si cette rigueur n'était pas entreprise dans le domaine de la recherche, il lui sera très difficile de défendre le budget recherche 1997 ; l'essentiel étant de ne pas économiser sur l'avenir !

Venant du ministère, l'objectif (dixit) serait de maintenir les capacités de recherche des grands organismes. En 1991/1992, certains artifices ont montré (contribué à montrer) une réalité inexacte : décalage AP/CP au CNRS par exemple. Avec le budget 1996, une partie de l'écart sera comblée mais incomplètement. Précisant sa pensée, le Ministre indiquera que collectivement la recherche paye des erreurs de gestion. D'où, entre autres, seulement 8 recrutements supplémentaires de chercheurs. Pour les jeunes docteurs, une compensation aura lieu sous forme de 450 emplois supplémentaires dans l'enseignement supérieur. "La république a besoin de ces jeunes talents, la situation actuelle ne peut donc qu'être circonstancielle". Les

directeurs devraient avoir le droit (l'autorisation) d'accueillir des post-doctorants. Situation circonstancielle avec un souci démographique puisque 1700 chercheurs au CNRS, par exemple, ont plus de 50 ans. Certains demandent 5 000 recrutements par an, je ne peux pas (dixit le Ministre). L'absence de recrutement (progression) c'est ennuyeux mais il n'est pas possible de faire plus. Au CNRS, par exemple, compte tenu des départs, les recrutements s'élèveront sans doute à 2,5%, voire 3% avec les étrangers.

A la suite de cette première intervention du Ministre, une assez longue discussion s'est engagée notamment au sujet des thésards. Pour certains, il y en aurait nettement de trop. Pour d'autres (heureusement), la question posée, dans la recherche comme ailleurs, c'est celle de l'emploi.

Je suis intervenu de la manière suivante : Le budget 1996 n'est pas un bon budget. Alors que l'on dit que la recherche est une priorité, le budget 1996 se retrouve, en francs constants, au niveau de celui de 1984. La situation économique n'explique pas tout. Quant à l'emploi des thésards, par exemple, on se retrouve dans l'inextricable. J'ai donné le cas du CEA : 600 thésards, il y a 10 ans, 1000 aujourd'hui, et dans le même temps 6000 suppressions d'emplois : passage de 23000 à 17000 agents.

Lors de cette discussion, tout y est passé :

- le principe du chercheur à vie n'est pas acceptable ;
- tant que la mobilité ne sera pas supérieure à ce qu'elle est actuellement, il n'y aura pas de salut ;
- il faut séparer l'activité de recherche du statut de chercheur ;
- il conviendrait de recruter sur concours ;
- il faudrait recruter les jeunes sur une base contractuelle ;
- au USA, on n'est recruté définitivement qu'au delà de 40 ans ;
- la mobilité, secteur d'Etat, secteur industriel est largement insuffisante.

Certains ont fait remarquer que nombre de problèmes relevaient de la politique pratiquée. Entre autres, que les patrons de l'industrie ne veulent embaucher que des jeunes, ce qui ne facilite pas la mobilité, que cette dernière est liée aussi aux problèmes des carrières offertes ou non par l'entreprise d'accueil, etc...

Revenant sur ces sujets, le Ministre a indiqué qu'elle s'interrogeait sur un "statut" de jeunes chercheurs à l'image de ce qui se fait en médecine. Exemple : un médecin en milieu hospitalier est d'abord interne, puis devient chef de clinique avec un salaire de l'ordre de 12000 francs par mois à ce niveau. Sa femme en est très heureuse.(sic!)

Sur ce point particulier : celui du CEA, suite à mes questions, il a été indiqué qu'on efforcerait maintenant de remplacer les départs à 70-75 % et qu'il y aura pour 1996 une rebudgétisation partielle des investissements à hauteur de 600 millions de francs, et qu'il faudrait rechercher les 400 millions supplémentaires nécessaires sur les rentrées propres. Le contrat de plan n'est donc pas respecté. (...)

(...) Le Ministre s'étant plaint que la prise de brevets était insuffisante, que cela n'était pas un souci majeur des chercheurs, j'ai donné l'exemple du CEA : de l'ordre de 180 brevets par an dont les 2/3 hors du nucléaire, qu'il y avait sans doute à regarder du côté des rémunérations.

Le Ministre a par ailleurs fait état de discussions auxquelles elle participait dans le cadre des journées des 27 et 28 septembre organisées à Paris par l'OCDE et concernant la recherche. Selon ce qui s'y dit, les USA baisseraient le budget subventionné par l'Etat de 33% par an jusqu'en l'an 2002 (Incitation serait organisée pour la recherche dans les entreprises). Alors qu'au Japon, après une période de récession, la progression serait de 14% l'an ainsi qu'en Corée du Sud. Les USA rechercheraient ce qui est superflu dans leurs recherches pour ne maintenir que

ce qui est important stratégiquement parlant.

En France, selon le Ministre, il nous faut chercher à vivre 15 années en avance en matière de recherche avec bien entendu les risques de se tromper. Les structures mises en place en 1960/70 peuvent avoir des zones ayant perdu de leur rentabilité ; il convient donc probablement d'envisager des regroupements.

D'après le Ministre, 4 grands chantiers :

- L'emploi scientifique : le métier de chercheur change, il est en pleine évolution. Il convient de rechercher un consensus sur le sujet entre grands organismes.
- Recherche optimale : au plan politique, en terme de formation à des métiers nouveaux, rechercher en quoi la recherche nous éclaire sur l'avenir.
- Etablir le bilan de la participation de la France à la recherche européenne : il y a des points forts et des points faibles. Quels sont les secteurs pilotes, nos faiblesses. Comment pouvons-nous intervenir sur les points faibles.
- Aménagement du territoire scientifique : quels investissements dans chacune de nos régions pour tenir le coup ? Qu'elles sont nos références internationales ?

Dans notre recherche, qu'est-ce qui est coopératif, qu'est-ce qui est compétitif ? A partir de là, une discussion s'est engagée de nouveau sur les grands équipements. Les adversaires ne désarment pas. A ce sujet, un texte de Jean-Jacques DUBY¹, Directeur Scientifique de l'UAP, sera annexé au rapport annuel. Certains trouvent qu'il apporte un ballon d'oxygène. Personnellement, j'y ai trouvé surtout du carbone, mais peut-être suis-je un mauvais lecteur...

Jacques TRELIN
Représentant la CGT au CSRT

¹Ce texte est à votre disposition au siège du syndicat.

QUALIFICATIONS, CARRIÈRES, STATUT, POUVOIR D'ACHAT, ... OÙ EN SOMMES NOUS ?

*Toute personne un peu observatrice nous dira avec quelque raison : nulle part.
Mais encore ?*

Nous ne pouvons, cependant, en rester à ce constat lapidaire.

Nous voulons dans ce document faire le point de la situation et rappeler nos propositions revendicatives.

Des carrières quasiment bloquées

Il y a deux caractéristiques essentielles en matière de promotions : la grande faiblesse des possibilités de promotions de corps et de grades et le blocage en fin de grille d'un nombre de personnes de plus en plus grand (plus de 50% pour certains grades). C'est un phénomène qui touche quasiment tous les corps, mais plus particulièrement les IE et IR.

Cela est dû essentiellement au manque de recrutement (aux gels et suppressions de postes depuis 1994) et à la faiblesse du contingentement des grades supérieurs.

Les propositions du SNTRS-CGT : au-delà de l'arrêt du gel et des suppressions de postes, il est indispensable d'améliorer le statut afin d'améliorer le déroulement des carrières.

Nous avons exprimé notre opposition, dès l'origine, à l'existence des barrages de grades dans les corps. Dans l'attente de la levée de ces barrages nous avons revendiqué un relèvement sensible des contingentements des grades supérieurs, ainsi qu'un assouplissement des conditions requises pour le passage d'un grade à l'autre.

Nous avons, dans le même temps, revendiqué des améliorations des possibilités et des conditions pour les changements de corps au choix.

Un statut de moins en moins dérogatoire

La normalisation des corps CNRS est en route, par alignement sur les carrières types de la Fonction Publique : telle est la politique menée par le gouvernement, notamment avec la mise en œuvre des mesures Durafour. Cela a valu pour les corps de catégorie C (AJT, AJA, AGT et AGA), cela vaut aujourd'hui pour ceux de catégorie B (T et SAR) ou de catégorie A (AAR et IE pour l'instant).

Ces mesures sont mises en œuvre avec la volonté, pour le gouvernement, qu'elles coûtent le moins possible. Ainsi toutes les mesures d'amélioration ne sont effectives qu'en fin de carrière, avec allongement des grilles et de la durée de carrière dans les différents grades, voire en créant des grades supplémentaires (AJA, AAR, IE).

Nous avons dénoncé cette politique, dès qu'elle a été connue de nous, car elle ne correspondait pas à l'attente réelle des personnels : la revalorisation véritable des carrières.

Parlons grille de salaires et pouvoir d'achat

Certains trouvent indécent que des fonctionnaires parlent de ces choses, en qualifiant ces derniers de nantis.

Avez vous remarqué que, pour une bonne part, ceux qui glosent sur ce thème dans les colonnes de journaux, à la radio et à la télévision ont, eux, une situation bien assise, sans apparentes angoisses de fin de mois ?

Or la perte de pouvoir d'achat est bien réelle. Elle se situe, pour les dix dernières années aux alentours de 18% (valeur du point d'indice).

Nous proposons, quant à nous, une toute autre logique : partir de la réalité des niveaux de qualification existants pour reconstruire une grille de classifications et de salaires, dans laquelle se retrouveraient tous les personnels CNRS. Cette grille organisée en 8 grands niveaux de qualification, devrait prévoir un salaire minimum à 8000 francs et une amplitude indiciaire de 1,7 à 2 pour chaque niveau.

Le système de rémunération mis en place doit garantir le maintien du pouvoir d'achat. Les pertes de pouvoir d'achat de ces dernières années doivent être rattrapées.

L'application des mesures Durafour

Les intégrations pour les nouveaux grades de Techniciens et de SAR vont se faire avec d'énormes retards. En effet, aux dernières nouvelles, elles n'auraient lieu qu'au début de l'année 1996 (les premières intégrations étaient prévues initialement au 1er août 1994).

La revalorisation des pensions des retraités : les modifications des grilles des actifs ont des conséquences aussi sur la pension de titulaire des retraités ayant appartenu aux corps concernés par ces mesures. Cela passe par la modification de l'indice pris en compte pour le calcul de la pension. Interrogée, la direction du CNRS a indiqué que cela serait appliqué automatiquement par le service des pensions.

La question de la PPRS pour les corps concernés par les mesures Durafour : habituellement lorsqu'il y avait modification indiciaire, l'indice de référence PPRS (base de calcul pour la Prime) évoluait lui aussi. Tel n'est pas le cas cette fois-ci. Les corps d'AGT, d'AJT, de T et d'IE seraient normalement concernés. Pour les AJT et les AGT la direction elle-même proposait une revalorisation de l'indice respectivement de 16 et 6 points. Cette proposition a été rejetée par le gouvernement. Pour les techniciens elle n'a, semble-t-il, rien proposé.

Nous considérons comme légitimes ces modifications des indices de référence et proposons les revalorisations suivantes : pour les AGT et AJT passage à l'indice 289 (soit +35 et +29 points), pour

les Techniciens de classe normale et de classe supérieure passage à l'indice 326 (+20 points) et pour les Techniciens de classe exceptionnelle passage à l'indice 364 (+21 points).

Nous proposons également, rappelons-le, que le taux de prime soit porté à 16% pour tous les corps d'I.T.A. et de chercheurs.

Les corps de catégorie A

Les A.A.R.

La fusion des deux premiers grades est faite. La création d'un troisième grade limité à 5% du corps et dont l'accès est réservé aux seuls AARP2, ne correspond pas à une réelle amélioration des carrières.

Les I.E.

Nous avons appris à la lecture du projet de budget pour 1996 la création d'un grade supplémentaire d'Ingénieur d'Etudes Hors Classe avec les mêmes caractéristiques que le troisième grade d'AAR (5% du corps, accès réservé aux IE1).

Comme pour tous les corps, nous rappelons notre exigence de la levée de tous les barrages de grades.

Les A.I.

L'avenir de ce corps est particulièrement incertain. Le gouvernement renvoie à 1997 la discussion sur les A.I. La direction du CNRS a indiqué que les directions de tous les EPST avaient pris une position commune : "le maintien de ce niveau de recrutement".

C'est bien, mais nous aurions préféré qu'elles s'expriment pour le maintien et la revalorisation du corps, ce que nous revendiquons.

Les IR et les Corps de Chercheurs

Nous avons la même réponse que pour les AI : ce sera vu en 1997. Là où cela commence à être inquiétant c'est que circulent aujourd'hui des propositions de type NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) pour les IR2. Rappelons que ces NBI sont attribuées de façon discrétionnaire par l'administration.

Nous proposons, quant à nous, une réorganisation de la grille conduisant bien entendu à une revalorisation des carrières d'IR et de chercheurs.

Que penser du détachement des personnels des corps administratifs vers les corps techniques ?

Dès 1982, au cours des négociations statutaires, notre syndicat a revendiqué un seul statut avec les mêmes droits en matière de carrière, de rémunération et d'avancement pour tous quel que soit le métier. Aujourd'hui si, de façon indirecte, la direction répond à cette revendication, elle le fait dans les plus mauvaises conditions. Elle met en œuvre cette politique non pas en transformant les postes d'administratifs en postes de personnels techniques, mais en supprimant massivement des emplois administratifs et arrêtant le recrutement d'administratifs.

Les seules possibilités de passage se feront par concours internes et avancements de corps au choix ou détachement sur postes de personnels techniques rendus vacants. Ce qui se traduira par une baisse des

possibilités d'avancement pour les personnels techniques. C'est là le premier défaut de cette politique.

D'autres problèmes sont aujourd'hui posés, qui restent sans réponses de la part de l'administration :

- l'exigence du diplôme pour le détachement dans les corps techniques barre la route à bon nombre de candidats potentiels, qui ont pourtant fait la preuve depuis longtemps de leur qualification professionnelle, souvent en passant des concours.

- la différence de "prime" entre les SAR3 nommés avant 1991 et les T3 (600 francs de plus pour les SAR3) risque aussi de décourager de nombreux SAR.

Les avancements de grades semblent devoir être maintenus. Cependant les transferts vers les corps techniques diminueront d'autant ces possibilités de promotions.

De plus ce transfert nécessite de veiller à ce que les personnels des corps techniques, qu'ils soient de la BAP 5 (administratifs) ou d'une autre BAP, n'en pâtissent pas dans leur possibilités de carrière.

Nous proposons dans l'immédiat qu'aucune discrimination d'aucune sorte ne touche ceux et celles qui opteront pour le passage dans les corps techniques.

En particulier, nous demandons que le diplôme ne soit pas exigé pour le détachement, la qualification déjà exercée suffit. Nous demandons que les SAR3 (SARCEN) qui opteraient pour le passage dans le grade de T3 (TCN) voient maintenu le niveau de leur prime.

La question de l'emploi

La réalité d'aujourd'hui ce sont les suppressions de postes et le gel d'un poste libéré sur deux. Une baisse du recrutement des chercheurs (100 recrutements de moins liés à l'obligation de résorber les surmombre) ; ce qui amène le taux de renouvellement chercheurs nettement sous les 3%.

Les CES : leur création, officiellement, avait pour but l'aide à l'insertion des chômeurs de longue durée. En fait cet objectif n'a été que très rarement atteint. Dans la plupart des cas les CES se sont retrouvés rapidement dans une situation pire que celle qu'ils connaissaient auparavant. Cela a aussi été un moyen pour nombre de labos et services de compenser la disparition des postes de petites catégories notamment.

La suppression des postes rend difficile la situation dans les laboratoires : la charge de travail augmente pour les ITA. De plus cette politique de gel et de suppression de postes conduit à transférer les tâches techniques sur les chercheurs et les thésards. Cela conduit également à une déqualification pour tous les corps de personnels.

Les besoins de postes sont criants tant dans les laboratoires que dans les services.

Revendiquer l'annulation des suppressions de postes et l'arrêt du gel de postes et des créations d'emplois est essentiel pour l'avenir de l'organisme.

Aucune suppression ou redéploiement de poste ne doit avoir lieu, dès lors qu'il est nécessaire au fonctionnement du laboratoire ou service.

D'ores et déjà nous devons agir pour que les 449 postes supprimés, ou en voie de l'être, soient restitués au CNRS et pour que les emplois supplémentaires nécessaires au développement de la recherche soient créés.

Dans les instances du CNRS...

CONSEIL SCIENTIFIQUE du 28/9/95 par Daniel PAILHAREY

Le conseil debute sur une double information du DG: budget et avenir du conseil scientifique.

---BUDGET:

Chacun a pu maintenant prendre connaissance du projet de loi de finance pour 96, le DG commente plus qu'il ne detaille, les chiffres defilent assez vite et ne sont pas toujours exactement ceux qui ont ete diffuses dans la presse...

Le CNRS est dans une bonne moyenne pour le BCRD, comment pourrait il en etre autrement puisqu'il represente a lui seul un quart de ce budget. Les depenses ordinaires a 13141.9 MF progressent de 3.66% par rapport a 95 (pour l'INSERM ce sera 5.27%) alors que les autorisations de programme a 2464.9 MF chutent de 2.61%. Ces differences sont dues pour l'essentiel aux 530 MF de mesures nouvelles: Durafour+19, Transformations d'emplois +15, Actualisation des remunerations +164, Economies d'emplois -46, de l'avis du DG il manque 100MF pour que tout soit parfait! Le CNRS rendra des cette annee 100 surnombres.

En ce qui concerne les credits de paiement, selon que l'on integre les 227MF de rattrapage ou non on se trouve en dessus ou en dessous du niveau de 95.

La fin de l'austerite n'est donc pas encore annoncee! Le rapport de l'inspection des finances (responsable entre autres des 100 postes a rendre) est toujours en suspens et ne sera eventuellement rendu public qu'apres les reponses aux remarques du CNRS (faites depuis plusieurs mois deja), un des points de litige concerne les AP anterieures a 10 ans, la Direction semble prete a lacher sur ce point.

Au cours de cette information sur le budget, une augmentation de 4.05% des allocations du ministere pour les bourses est mentionnee ; question immediate : les bourses sont elles plus nombreuses ou ont elles augmente? La reponse du ministere est claire: rien de cela, mais nous payons le chomage des docteurs (pres de 30% en SdU!). Il faut s'attendre prochainement a un serieux coup de barre sur cette ligne d'autant plus qu'il est evident qu'un certain nombre de theses non terminees dans les delais sont financees par le biais du chomage. Le debat qui commence alors est aussitot arrete car dangereux, c'est en effet toute la politique de l'emploi dans les laboratoires qui emerge.

---CONSEIL SCIENTIFIQUE:

La fin du mandat est prevue pour le 15 mai, les propositions (unilaterales et non negociees) de la direction risquent de ne pas etre pretes et elle ne desire pas continuer sous la forme actuelle (pour des raisons dont certaines sont avouables et avouees: cout de l'election, main mise du DG qui ne devrait pas presider le conseil, mauvais fonctionnement actuel...etc. Et d'autres bien sur plus sournoises tendant a limiter l'expression des personnels). Il y aura peut etre prolongation de quelques mois, bref on est dans le flou. En tant que representant ITA (50% au CNRS et moins de 10% dans les sections du comite national) j'ai exprime mon opposition a toute representation au second degre.

Ce conseil de Septembre s'occupe traditionnellement du bilan des concours chercheurs et de l'emeritat.....

Dans les instances du CNRS...

CONSEIL SCIENTIFIQUE

---EMERITAT:

Ce debat traditionnel n'offre pas de grand interet, il permet cependant d'aborder les problemes d'emploi a travers les DR classe exceptionnelle (ou presque) qui continuent a hanter les labos apres avoir prolonge leur carriere de trois ans. L'emeritat existe depuis quatre ans, un bilan doit etre fait, attendons le.

---CONCOURS CHERCHEURS:

Le bilan est epais, du style bilan social et ne manque pas d'interet: je le laisserais au syndicat pour ceux que ca interesse; quelques indications:

Net recul des affichages (thematiques et geographiques)

Baisse des recrutements depuis 1991 (de 3.9% a 2.9%)

Diminution des candidatures de laureats aux grandes ecoles

Plus de la moitie des laureats restent dans le labo de leur these

Ces statistiques parmi d'autres ramenant le debat sur l'emploi avorte en debut de seance: couplage des emplois CNRS et universite, doctorants et precarite...Il y a quand meme une prise de conscience de la plupart des membres du conseil de la gravite de la situation (il est vraiment temps de renouveler ce conseil!)

---DIVERS:

Il y a vraiment peu de temps pour les questions diverses, la reunion se tenant sur la demie journee:

-Sur la CONTRACTUALISATION des universites, la definition des UMR et UPRES.A est clarifiee, elle se veut technique, il est quand meme precise apres l'intervention de M.Gross que l'incidence financiere est importante, les UPRES.A n'etant financees que sur des themes sans engagement recurrent du CNRS.

-RAPPORT de CONJONCTURE: des le printemps les sections auront a se pencher sur la conjoncture internationale, elles le feront de maniere disciplinaire, l'interdisciplinarite sera le fait des conseils de departements et du conseil scientifique nouvelle formule.

Dans les instances du CNRS...

COMITE TECHNIQUE PARITAIRE du 13/10/1995 par Bernard BLANC

G. Aubert présente le projet de loi de Finances 96.

On n'apprend rien de nouveau.

Le budget qui sera soumis au Conseil d'Administration du 23 novembre sera "sincère et vétilable".

En comparant ce qui est comparable (hors rattrapage du trou créé par l'Etat), on arrive aux pourcentages suivants (PLF 96 / LFI 95) :

(Projet de Loi de Finances 96 / Loi de Finances Initiale 95).

- crédits de paiements (CP) + dépenses ordinaires (DO) : + 3,66%

Le titre III (DO) : + 5,23 % (malgré les "économies" d'emplois, avec les transformations d'emplois, le protocole Durafour, le GVT et l'actualisation des rémunération....).

Le titre VI (CP) : si l'on soustrait les 227 MF de rattrapage du trou créé par l'Etat (inclus dans le PLF 96) : - 5,86 %.

- autorisations de programmes (AP) : - 2,61 %

Tous ces pourcentages sont donnés en francs courants...

Selon G. Aubert, le CNRS irait vers un excédent de Crédits de Paiement 95, les labos feraient de la trésorerie. La situation n'est pas saine entre crédits publics et privés... (c'est lui qui le dit).

Emploi chercheur : les possibilités de promotion sont préservées, mais l'embauche ? Le CNRS a dû rendre 100 emplois en "surnombre". Le nombre des surnombres est de 341 :

- 226 par anticipation de départs non réalisés vers l'Enseignement Supérieur,
- 115 par anticipation de départs à la retraite.

A cela il faut ajouter les chercheurs de plus de 65 ans (certains Directeurs de recherches peuvent rester jusqu'à 68 ans) : 65 actuellement, sans doute 82 en 96.

Il y a eu 350 recrutements chercheur en 95, le chiffre 96 sera "bien supérieur à 160" (certaines interventions permettent de supposer environ 280...).

M. Aubert estime que l'on ne pourra pas assurer le renouvellement par les jeunes sans au moins 200 départs de chercheurs du CNRS (en plus des départs à la retraite). Il lui est objecté que beaucoup de chercheurs font aujourd'hui des heures supplémentaires dans l'Enseignement Supérieur et qu'ils n'ont aucun intérêt à partir vers l'E.S., car ils n'auraient plus cette rémunération complémentaire.

Emploi ITA : 202 suppressions, à pondérer d'une requalification d'un certain nombre d'emplois.

Il n'y aura qu'une seule pyramide des emplois ITA (regroupement des effectifs CNRS-IN2P3-INSU).

Inspection Générale des Finances : rien de nouveau. Le CNRS a fait des réponses argumentées dans les temps.

Actualités statutaires : remise de textes allant de septembre 94 à septembre 95 (liste en annexe).

On apprend l'existence d'une publication trimestrielle "les cahiers de la réglementation du personnel". Cette publication semble malheureusement limitée aux services du personnel des DR.

Prolongation du mandat du Conseil scientifique du CNRS :

Le CNRS a engagé une réflexion en vue d'améliorer le fonctionnement des Conseils de départements et du Conseil scientifique. Actuellement, le Conseil scientifique ressemble à une commission paritaire et discute essentiellement des problèmes de répartition et transformations d'emplois. Actuellement il n'y a pas de discussions scientifiques (le DG estime qu'il n'aurait pas à faire partie d'un tel Conseil). Le rapport Charvolin devrait servir de base à la redéfinition du Conseil scientifique. Le CNRS envisage-t-il deux conseils, l'un pour la "science" comprenant des personnalités internationales reconnues, l'autre "technique" ? SNCS et SNTRS s'oppose à cette éventuelle dichotomie.

G. Aubert est preneur de propositions d'amélioration. La réflexion risque de ne pas aboutir rapidement. Or, le mandat du Conseil scientifique arrive à expiration en mai 96. L'élection au suffrage universel direct coûte 3 MF 11 élus au suffrage direct). G. Aubert s'affirme favorable au suffrage direct, mais parle aussitôt après d'élection par les élus au Comité National. Le SNTRS-CGT marque son opposition à une représentation au second degré et demande le maintien du suffrage universel.

Le CNRS propose de prolonger le mandat des membres actuels, mais refuse de limiter cette prolongation (à un an par exemple).

Vote sur la proposition de la Direction :

7 contre (SNCS, SGEN-CFDT, SNTRS-CGT) ; 13 pour (Adm + SNIRS-CGC)

Dans les instances du CNRS...

COMITE TECHNIQUE PARITAIRE

4) prochaines réunions du CTP :
Une réunion est programmée pour le 15 décembre.
Le CNRS nous demande de réserver la date du 17 novembre, au cas où certains textes seraient prêts (impossible d'en savoir plus, S.Touchon parle des CRR... ???).

Prolongation du mandat des CCR (Comités Consultatifs Régionaux) :

Il est proposé de prolonger le mandat des membres jusqu'au 31 décembre 96. Divers éléments, suite à la réflexion entreprise à la demande du directeur générale, militent pour cela :

- création d'une délégation à Sophia-Antipolis
- transformation des deux secteurs Rhône-Alpes et des 5 secteurs de l'île de France en délégations de plein exercice.

Enfin, bon nombre de délégués régionaux arrivent en fin de mandat dans les prochains mois.

S.Touchon parle de lourdeur électorale, du flou des missions...

Grosse colère d'un représentant SNTRS-CGT, qui, illustrant son intervention de l'expérience Rhône-Alpes, demande d'abord si le CNRS veut vraiment que les CCR marchent, que l'on fasse d'abord un bilan, que l'on ne maintienne pas des "gadgets" s'ils ne servent à rien.

C'est promis cette fois on va nous écouter.

Le CNRS va faire des propositions de missions plus précises, à partir des CCR qui fonctionnent (ça existe paraît-il, on cite Orléans, Bordeaux et... un autre).

Vote sur la proposition de prolongation du mandat :

4 abstention (SNCS, SNTRS-CGT) ; 16 pour (Adm, CFDT, CGC)

Bilan social 94 :

En amélioration sensible, d'année en année, la lecture le bilan social fournit plein de renseignements. Diverses propositions d'amélioration sont faites.

La CFDT souhaite un Bilan Social de chaque DR, mais avec un cadre national préétabli, afin d'éviter les trop grandes disparités dans les rédactions (souhait partagé par le SNTRS-CGT).

Fiches d'emploi type (FET) :

Les 4 fiches de la BAP V communiquées au CTP n'ont pas reçu d'avis du Comité d'Orientatoin et de Suivi de l'Observatoire des métiers.

Remarques de G. Aubert pour qui les fiches semblent décrire une situation idéale, mais pas forcément la réalité (exemple : les connaissances en Anglais).

Questions diverses :

1) grève du 10 octobre : le CNRS demande aux agents, via un questionnaire envoyé aux labos, s'ils se "déclarent grévistes" (chacun comprendra que la notion est différente de celle de "service fait"). Le CNRS publiera le pourcentage de grévistes.

2) Application du protocole Durafour aux IE (au 1er août 96) :

Tout le monde semble avoir découvert, dans le PLF 96, les 36 transformations d'emplois en IE Hors classe (pas seulement la CGT, mais aussi le CNRS et les syndicats signataires comme la CFDT). M. Douchin parle d'une communication orale datant de plus d'un an sur la création de cette 3^e classe des IE, se terminant à l'indice majoré 780, contingenté à 5 %. Il n'y aurait pas d'allongement de la grille IE2 (l'harmonisation des débuts de carrière AAR et IE est peu probable - car actuellement supérieur à celui de la catégorie "A type" de la Fonction publique). Un allongement de la grille des IE1 est probable, mais reste non précisé à ce jour.

3) Application du protocole Durafour aux Techniciens et SAR :

Le CNRS attend toujours la parution (annoncée d'un jour à l'autre) de l'arrêté sur l'échelonnement indiciaire des classes normale et supérieure pour le corps des **Techniciens**. Les nouvelles grilles des AAR, des SAR, des Techniciens Classe exceptionnelle et des T 1 provisoire sont parues (arrêté du 6 avril 1995). M. Douchin espère que les DR pourront commencer le travail la semaine prochaine. Le SNTRS souhaite que les rappels et régularisations puissent intervenir sur la paie de décembre, ce qui faciliterait les déclarations d'impôts (Il semble que le CNRS ne soit pas en mesure de faire ces rappels, au mieux, avant la paie de janvier).

Les modalités de reconstitution de carrière pour des fonctionnaires d'un corps de catégorie C accédant en catégorie B diffèrent dans la rédaction entre le décret FP "B type" (décret 94 1016 du 18-11-94) - qui est plus détaillé - et le décret EPST (décret 95 83 du 19 janvier 95). Elles semblent cependant aboutir au même résultat, puisque, dans ce cas, on ne retient que la position la plus favorable à l'agent.

En ce qui concerne la revalorisation de l'indice de référence de la PPRS (avec la CFDT nous avons évoqué le problème des SAR nommées avant 1991 et qui perdraient 600 à 700 F de prime semestrielle en demandant le détachement dans le corps de Techniciens), M. Douchin nous enlève nos dernières illusions. En l'état des choses il n'y aura pas de revalorisation des PPRS des Techniciens (l'arrêté est paru en juillet 95 pour les ITARF : la dénomination des classes a changé, mais pas les indices de référence PPRS).

Il est urgent d'informer les personnels et d'engager l'action !



SECRETARIAT GENERAL
Service du Personnel

ACTUALITES STATUTAIRES
septembre 1994 - septembre 1995

Les évolutions textuelles présentées dans le présent dossier sont de deux ordres :

- certaines ont une portée générale, c'est-à-dire qu'elles concernent l'ensemble de la fonction publique de l'Etat :

- Mi-temps thérapeutique
- Mi-temps pour raisons familiales
- Temps partiel
- Cessation progressive d'activité - agents non titulaires
- Cessation progressive d'activité
- Statut du Fonctionnaire stagiaire
- Regroupement familial des étrangers
- Statut des corps de catégorie Fonction publique B type
- Travailleurs handicapés
- Exercice d'activités privées
- Groupement d'intérêt public
- Hygiène, sécurité du travail et prévention médicale

- d'autres, ont une portée plus spécifique dans la mesure où elles ne s'appliquent qu'aux établissements publics à caractère scientifique et technologique voire uniquement au centre national de la recherche scientifique :

- Transposition aux corps des T - SAR et AAR du protocole DURAFOUR
- Commission administrative paritaire compétente pour les personnels titulaires
- Commission paritaire compétente pour les personnels contractuels ITA.

Chacun des textes que contient le dossier est accompagné d'une fiche technique permettant de prendre connaissance des principales nouveautés apportées.

Afin de tendre à une vision exhaustive de ces évolutions statutaires durant la période considérée, il a été joint au dossier les exemplaires du cahier de la réglementation du service du personnel dont l'objet est notamment d'assurer la diffusion de l'information liée au personnel et d'en proposer une brève analyse.

Dans les instances du CNRS...

LA VIE AU COMITE NATIONAL.

Jacques Audin
Ingénieur d'Études
Laboratoire de Neurophysiologie CNRS URA 1200
146, rue Léo Saignat
33076 Bordeaux cedex

Élu du collège C au titre du SNTRS C.G.T.
au Comité National de la recherche scientifique
section interdisciplinaire "Gestion de la Recherche"

Monsieur Guy Aubert
Directeur Général du CNRS
3, rue Michel Ange
75016 Paris

Bordeaux le 16 octobre 1995

Monsieur le Directeur Général,

La Commission Gestion de la Recherche (41) issue du précédent Comité National de la Recherche Scientifique vient de se réunir pour la dernière fois le 13 octobre 1995 pour achever les évaluations qu'elle avait commencées.

Lorsqu'elle s'était mise en place il y a quatre ans, la direction de l'époque avait décidé d'élargir son champ d'évaluation et de compétences en lui confiant, outre l'évaluation de la carrière des chercheurs amenés à exercer des fonctions de gestion de la recherche, l'évaluation de l'ensemble des services du CNRS.

Les arguments développés à l'époque par la Direction étaient globalement les suivants, "Le Comité National de la Recherche Scientifique est une instance d'évaluation qui marche bien pour évaluer les laboratoires et les chercheurs qui y travaillent. Tout le monde nous envie cette instance, alors pourquoi ne pas l'utiliser aussi pour évaluer les services de gestion de notre organisme que sont les Délégations Régionales, les Directions Scientifiques, l'ensemble des services de la Direction Générale, les bureaux du CNRS à l'étranger, etc..."

Les évaluations des sections disciplinaires du Comité National sont basées sur un jugement par les pairs. Composée à la fois de chercheurs occupant des fonctions importantes de gestion, et de représentants élus de la communauté scientifique, la Commission Gestion de la Recherche était en mesure d'apporter des regards pertinents sur l'activité des services puisqu'elle croisait les avis de spécialistes avec ceux d'utilisateurs.

C'est avec stupéfaction que j'ai appris votre décision d'abandonner cette expérience en délestant la commission "Gestion de la Recherche" des évaluations de services pour ne la cantonner à nouveau qu'à la seule évaluation des chercheurs.

Le travail accompli par cette commission au cours de son mandat n'est sans doute pas exempt d'imperfections, ses membres ont tatonné au début pour définir des critères et des méthodes d'investigation et leur tâche n'a pas toujours été facilitée par les responsables des services qui devaient être évalués. Je témoigne cependant, que globalement les membres de la commission ont accompli leur mission avec le souci d'apporter à la direction des avis utiles et objectifs sur le fonctionnement de ses services et avec l'ambition de défendre la recherche et les intérêts du CNRS.

Sans doute les avis et les recommandations de notre commission n'allaient pas toujours dans le sens souhaité, et particulièrement dans cette dernière période de restrictions budgétaires couplées avec les projets de réformes contenus dans les rapports Gros et Charvolin.

Dans les instances du CNRS...

LA VIE AU COMITE NATIONAL.

La principale qualité d'une instance d'évaluation n'est elle pas de rester indépendante pour garantir des avis objectifs ? C'est ce qui a fait la force du Comité National dans le passé et qui lui a assuré une incontestable reconnaissance tant nationale qu'internationale

Sans doute la direction du CNRS, affaiblie par le mécontentement général généré par la politique qu'elle met en oeuvre a préféré supprimer des évaluations qui ne confortent pas son action.

En remettant en cause les évaluations du comité national qui avaient été élargies à l'ensemble des services, vous remettez en cause les principes qui régissent le fonctionnement d'une institution chère à la communauté scientifique.

Je formule les plus vives inquiétudes pour l'avenir du CNRS, si sa direction n'est plus en mesure d'entendre des avis critiques.

Espérant que vous saurez revenir sur votre décision, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur Général, mes salutations distinguées.

—

Le 25 octobre
à l'occasion des élections des représentants
au Conseil de Département
de chaque secteur scientifique,
les élus du SNTRS-CGT des différentes sections
du Comité National, dont vous publions la liste ci-contre,
se sont réunis ce même jour,
par secteur scientifique,
pour préparer la session d'automne
qui démarre en novembre.
N'hésitez pas à les contacter et à les informer.

LISTE DES ÉLUS DU SNTRS-CGT AUX CONSEILS DE DÉPARTEMENTS

PHYSIQUE NUCLEAIRE ET CORPUSCULAIRE

Section 3

SCIENCES PHYSIQUES ET MATHÉMATIQUES

Sections 1,2,3,4,5 + 8,15

SCIENCES PHYSIQUES DE L'INGÉNIEUR

Sections 7,8,9,10 + 4,22,34

SCIENCES DE L'UNIVERS

Sections 11,12,13,14 + 30

SCIENCES CHIMIQUES

Sections 15,16,17,18,19,20 + 21

SCIENCES DE LA VIE

Sections 21,22,23,24,25,26,27,28,29,30 + 20

SCIENCES DE L'HOMME ET DE LA SOCIÉTÉ

Sections 31,32,33,34,35,36,37,38,39,40 + 29

Jean-Pierre BARBE

Elu commun SNTRS-CGT - SNPCEN-FSU

Jean LAFFORGUE

Jean-Pierre AMIRAULT

Georges HELMER

Gérard MANDVILLE

Ginette DEVILLIERS

Christian LANG

COMITE NATIONAL

- 1995 -

Les élus SNTRS-CGT à votre disposition ...

SECTION 01 Mathématiques et outils de modélisation

DOCLOT Ginette Tél. N° : 20 43 42 32
Fax N° : 20 43 89 93
URA 751 Géométrie, Analyse, Topologie
UNIVERSITE des Sciences et Techniques de LILLE
UPR Maths Pures et Appliquées
59655 VILLENEUVE D'ASCQ cedex

SECTION 02 Phénomènes physiques théoriques et modèles

LAMBERT Nicole Tél. N° : 91 28 95 21
Fax N° : 91 26 95 53
CENTRE DE PHYSIQUE THEORIQUE UPR 7061
CNRS 163 av. de Luminy Case 907
13288 MARSEILLE cedex 9
LE QUERRE Danielle Tél. N° : 42 34 94 41
Fax N° :
CNRS AD PARIS B 16 rue P. & M. Curie 75005 PARIS
DIDIERJEAN Brigitte Tél. N° : 42 34 94 06
Fax N° : 44 41 14 01
CNRS AD PARIS B 16 rue P. & M. Curie 75005 PARIS

SECTION 03 Des particules aux noyaux

BARBE Jean-Pierre Tél. N° : 69 41 64 67
Fax N° : 69 41 50 03
Faculté des Sciences d'Orsay
IPN CNRS BP 1 Bât 100 91405 ORSAY

SECTION 04 Atomes et molécules optique et lasers plasmas

TROALEN Jean-Pierre Tél. N° : 80 39 59 60
Fax N° : 80 39 59 61
UNIVERSITE DE BOURGOGNE
LPUB URA 1796 Bâtiment Mirande 21004 DIJON

SECTION 05 Matière condensée organisation et dynamique

LAFFORGUE Jean Tél. N° : 62 25 79 28
Fax N° : 62 25 79 99
CEMES Transferts de Technologie
CNRS 29 rue Jeanne Marvig 31055 TOULOUSE cedex

SECTION 06 Matière condensée structures et propriétés électroniques

PIERRISNARD Roger Tél. N° : 91 26 91 77
Fax N° : 91 26 91 76
Faculté des Sciences de Luminy - GPEC
163 avenue Luminy 13009 MARSEILLE

SECTION 07 Sciences et technologies de l'information

GOUYON Jean-Paul Tél. N° : 61 33 64 48
Fax N° : 61 55 35 77
CNRS LAAS UP 8001
7 avenue du Colonel Roche 31077 TOULOUSE Cedex

SECTION 08 Electronique, semi-conducteurs, photonique, génie électrique

BERRY Jean-Paul Tél. N° : 61 33 63 05
Fax N° : 61 55 35 77
CNRS LAAS
7 avenue du Colonel Roche 31077 TOULOUSE Cedex

SECTION 09 Mécanique, génie des matériaux, acoustique

AMRAULT Jean-Pierre Tél. N° : 49 49 82 11
Fax N° : 49 49 82 33
ENSMA URA 863 Site du Futuroscope BP 109
Labo Mécanique et Physique des Matériaux
86960 CHASSENEUIL DU POITOU

SECTION 10 Energie, mécanique des milieux fluides et réactifs, génie des procédés

MICHEL Guy Tél. N° : 69 41 77 69
Fax N° : 69 41 78 44
Université Paris-Sud
CNRS L'NGP Bâtiment 212 91405 ORSAY cedex

SECTION 11 Planète terre : fonctionnement interne et évolution

REYNIER Bernard Tél. N° : 61 55 65 20
Fax N° : 61 52 05 44
UPS Labo CRMTG Géochimie UA 067
38, rue des 36 Ponts 31400 TOULOUSE

SECTION 12 Planète terre : sciences de la surface

LARQUE Philippe Tél. N° : 88 35 85 58
Fax N° : 88 36 72 35
CNRS
Centre Géochimie de la Surface
1 rue Blessig 67084 STRASBOURG

SECTION 13 Planète terre : enveloppes fluides

ALLEGRET André Tél. N° : 67 14 37 27
Fax N° : 67 14 36 65
URA 1763 GGP Université Montpellier 2
Place E. Bataillon 34095 MONTPELLIER cedex 5

SECTION 14 Système solaire et univers lointain

HELMER Georges Tél. N° : 92 00 30 73
Fax N° : 92 00 30 33
Observatoire de Côte d'Azur BP 229
CERGA 1361 06304 NICE cedex 4

SECTION 15 Systèmes moléculaires complexes

NANTONCK Yvette Tél. N° : 69 41 75 84
Fax N° : 60 19 33 02
Université Paris-Sud URA 1104
Br 490 91405 ORSAY cedex

SECTION 16 Molécules : synthèse et propriétés

MANDVILLE Gérard Tél. N° : 69 41 72 95
Fax N° : 69 41 62 78
UNIVERSITE PARIS-SUD
Labo des carbocycles UA 478 bdt 420 91405 ORSAY cedex

SECTION 17 Molécules : structures et interactions

FARCY Jacqueline Tél. N° : 49 78 12 79
Fax N° : 49 78 13 23
CNRS UMR 28 LECOS
2, rue Henri Dunant 94320 THIAIS

SECTION 18 Eléments de transition, interfaces et catalyse

DESON Jean Tél. N° : 44 27 58 78
Fax N° : 44 27 55 25
CNRS UPMC URA 1428
Case 196 4, place Jussieu 75252 PARIS cedex 05

SECTION 19 Elaboration, caractérisation et modélisation du solide

LEGROS Renée Tél. N° : 61 55 61 40
Fax N° : 61 55 61 63
Université Paul Sabatier
CNRS URA 1311 118 route de Narbonne
31062 TOULOUSE cedex

SECTION 20 Biomolécules : structure et mécanismes de réaction

JEUNET André Tél. N° : 76 51 44 33
Fax N° : 76 51 43 82
LEDSS Chimie BP 53X 38041 GRENOBLE cedex 9

SECTION 21 Biomolécules : relations structures-fonctions

TALMONT Franck Tél. N° : 61 33 59 23/22
Fax N° : 61 33 58 60
CNRS LP1F A 8221
118 route de Narbonne 31062 TOULOUSE cedex

SECTION 22 Thérapeutique et médicaments : concepts et moyens

ALVINERIE Paul Tél. N° : 61 17 59 16
Fax N° : 61 17 59 94
CNRS Pharmacologie
205 rue de Narbonne 31077 TOULOUSE cedex

SECTION 23 Génomes - structures, fonctions et régulations

SCANDELLARI Monique Tél. N° : 91 16 41 82
Fax N° : 91 71 89 14
LCB 31 Chemin J. Aiguier 13402 MARSEILLE cedex 20

SECTION 24 Biologie cellulaire, virus et parasites

DEVILLIERS Ginette Tél. N° : 44 27 50 95
Fax N° : 44 27 59 94
INSTITUT MONOD C/ Prof. Benedetti
Tour 4J 2, Place Jussieu 75005 PARIS

SECTION 25 Interactions cellulaires

MENAGER Monique Tél. N° : 26 78 77 70
Fax N° : 26 06 58 61
CNRS CIB Unité INSERM 314
45 rue Cognac Jay 51092 REIMS

SECTION 26 Fonctions du vivant et régulation

AUDIN Jacques Tél. N° : 57 57 15 51
Fax N° : 56 90 14 21
CNRS Université Bordeaux II
URA 1200 Laboratoire de Neurophysiologie
146, rue Léo Saignat 33076 BORDEAUX

SECTION 27 Biologie végétale

DEDIEU Annie Tél. N° : 61 28 53 24
Fax N° : 61 33 60 12
INRA/CNRS UMR 05 Chemin de Borde rouge
31326 CASTANET TOLOSAIN cedex

SECTION 28 Biologie du développement et de la reproduction

AUGIER Roger Tél. N° : 91 18 43 89
Fax N° : 91 22 63 33
GLM Laboratoire de Neurobiologie BP 71 UPR 9024
31, ch. J. Aiguier 13402 MARSEILLE cedex 9

SECTION 29 Fonctions mentales - Neurosciences intégratives - Comportements

JACQUET Anne-Yvonne Tél. N° : 44 10 78 83
Fax N° : 43 26 88 16
CNRS URA 315 41 rue Gay Lussac 75005 PARIS

SECTION 30 Diversité biologique, populations, écosystèmes et évolution

LACROIX André Tél. N° : 49 09 61 11
Fax N° : 49 09 65 26
CEBAS CHIZE C.E.B.C. CNRS UPR 4701
79360 VILLIERS EN BOIS

SECTION 31 Hommes et milieux

KARLIN Claudine Tél. N° : 45 80 01 76
Fax N° : 45 89 41 54
UA 275 ETHNO PREHISTORIQUE
44, rue A. Mouchez 75014 PARIS

SECTION 32 Mondes anciens et médiévaux

SINTES Madeleine Tél. N° : 93 95 42 96
Fax N° : 93 65 29 05
CRA - CNRS USR 708
1, rue A. Einstein 06560 VALBONNE

SECTION 33 Formation du monde moderne

PARIS Mireille Tél. N° : 42 21 59 88
Fax N° : 42 21 52 75
IREMIAM CNRS
UMR IUT 3-5 avenue Pasteur 13100 AIX-EN-PROVENCE

SECTION 34 Représentations, langages, communication

TESTON Bernard Tél. N° : 42 64 56 28
Fax N° : 42 59 50 96
UNIVERSITE DE PROVENCE CNRS URA 261
29 avenue R. Schuman 13621 AIX-EN-PROVENCE cedex

SECTION 35 Pensée philosophique, sciences de la création artistique, littéraire scientifique et technique

DELBRACCO Mireille Tél. N° : 49 58 36 59
Fax N° : 49 58 36 65
URA 1394 CHSD
7, rue Guy Mocquet BP 8 94801 VILLIERS LEZ-LILLE cedex

SECTION 36 Systèmes sociaux, normes et règles

CHERVEL Armelle Tél. N° : 42 43 48 24
Fax N° : 42 43 43 52
CNRS URNIS EP 72 (REMISIS)
15 rue Cauillanne 93200 SAINT DENIS

SECTION 37 Economie et société

LANG Christian Tél. N° : 72 44 82 32
Fax N° : 72 44 05 73
Univ. LYON I URA 934 Bât 101
43, Bd du 11 Novembre 69622 VILLEURBANNE cedex

SECTION 38 Unité de l'Homme et diversité des cultures

MASSONNET Pierrette Tél. N° : 45 07 50 03
Fax N° : 45 07 58 72
CNRS Milieux Sociétés et Cultures en Himalaya
UPR 299 1, place Aristide Briand 93195 MEUDON

SECTION 39 Espaces, Territoires et Sociétés

BIGOTEAU Monique Tél. N° : 40 14 11 63
Fax N° : 40 14 12 56
Université de Nantes CNRS URA 915 CESTAN
BP 1025 44036 NANTES cedex

SECTION 40 Politique, Pouvoir, Organisation

SUEUR Michel Tél. N° : 20 43 45 92
Fax N° : 20 43 49 95
Université de Lille I CLERSE CNRS URA 145
Bâtiment SH2 59655 VILLENEUVE D'ASCQ Cedex

... N'hésitez pas à prendre contact
avec eux ou les autres militants du
SNTRS-CGT

L'action des élus SNTRS-CGT au Conseil d'Administration du CAES du 4 et 5 Octobre 1995

* Les points inscrits à l'ordre du jour de ce CA concernaient la solidarité, le dossier informatique et la gestion des personnels.

Solidarité

Le CA, après discussion a décidé, sur propositions de la commission présentées par Gwen TERRENOIRE, d'élargir l'action Handicap dans deux directions :

1) en fonction des moyens financiers du CAES : aide à des projets de construction de foyers d'hébergement ou de travail d'adultes handicapés,

2) programme de sensibilisation des membres de l'association CAES à l'action des tuteurs de personnes majeures incapables.

Le CA a décidé d'accorder une avance de 30 000 F à la commission pour les mois d'octobre et de novembre, sa "caisse" étant vide, et 3 réunions devant encore répondre aux demandes des agents CNRS.

Propositions adoptées à l'unanimité.

Informatique

Par un vote unanime, le CA décide la modernisation et le développement de l'outil informatique au CAES.

Les élus du SNTRS-CGT sont intervenus pour que :

1) l'on tienne compte dans le projet de l'avis de tous les utilisateurs futurs (Centres de vacances, Régions, CLAS, gestion générale CAES),

2) dans le coût du projet qui sera présenté au CA de Novembre tous les coûts induits soient évalués au mieux.

Si le premier point n'a pas semblé intéresser les autres groupes, le second a été adopté à l'unanimité.

Gestion du personnel

Le dossier comportait plusieurs éléments.

1) politique de gestion du personnel affecté

ou mis à disposition du CAES,

2) nouvel organigramme du siège du CAES,

3) présentation d'un guide pratique de gestion du personnel en cours d'élaboration.

Sur le point 1, les élus du SNTRS-CGT ont rappelé le principe d'un poste CNRS pour chaque fonction permanente demandant un plein temps, le CAES semblant agir actuellement en contradiction avec ce principe en se dirigeant sans état d'âme vers des "compensations financières" du CNRS quand celui-ci gèle des postes.

Le point 2, un énième organigramme du siège CAES, ayant pour originalité de créer un service de "gestion du personnel" et de "secrétariat du Bureau", était présenté pour résoudre un ensemble de problèmes qui font obstacle au fonctionnement efficace du siège : charge de travail accrue pour les professionnels s'occupant de gestion des personnels CAES, dysfonctionnements dans les relations Bureau-professionnels, faible implication de certains membres du Bureau.

La discussion a montré qu'une telle "solution" technique risquait fort d'être vouée à l'échec, tant que les problèmes de base n'étaient pas analysés. Malgré ce constat quasi unanime, l'organigramme fut voté par 19 pour, 1 contre, et 8 abstentions.

* Des questions tout aussi importantes pour l'avenir du CAES ont été introduites par le biais des questions diverses :

Élection d'un 11e membre au Bureau du CAES et d'un Vice-président suite à la démission d'A. Damany.

Le 4 octobre M. HUBRECHT présenta tout d'abord au nom du SNIRS une "solution" pour le moins originale : nomination d'un membre du SNIRS comme 11e membre du Bureau (à la place d'un membre du groupe SNCS-SNPCEN!) et élection de ce même membre à la vice-présidence!

Cette proposition illégale et ressentie par beaucoup comme une provocation ne fit pas long feu. Le groupe SNCS-SNPCEN, à qui

revenait le droit de présenter un élu au Bureau, a proposé François ROCHIGNEUX, qui en acceptant a démissionné de sa responsabilité de président de la Commission solidarité. Il a été remplacé à cette responsabilité par Gwen TERRENOIRE du SNTRS-CGT, élue à l'unanimité.

Vice-présidence : décidément en pleine forme, M. HUBRECHT (SNIRS) démissionnait du Secrétariat général du CAES et postulait au poste de Vice-président. Elu Vice-président, il laissait le CAES... sans Secrétaire général.

Le lendemain, après réflexion (la nuit a-t-elle porté bon ou mauvais conseil ?), le SNTRS-CGT a proposé Marc DECASTER au poste de Secrétaire général afin d'éviter une désorganisation très préjudiciable à l'Association CAES. Cela à titre provisoire, et jusqu'au prochain CA de novembre.

Proposition acceptée par 26 pour, 0 contre, et 3 abstentions. Nous sommes néanmoins choqués par l'attitude de certains groupes et la désinvolture avec laquelle ils agissent vis à vis du CAES.

* Le SNTRS-CGT a constaté que l'ordre du jour de ce CA ne prévoyait pas une discussion générale sur la situation précaire du CAES, du fait de la faiblesse de la subvention du CNRS et de sa politique de gel des postes d'ITA. L'année 1996 risque d'être encore plus difficile.

C'est pourquoi nous avons présenté la motion suivante au CA. Soutenue par le SNCS-SNPCEN, cette motion a été adoptée par 13 pour, et 12 abstentions, les abstentionnistes ne partageant pas notre hostilité à la politique de gel des postes que le CNRS applique au CAES comme aux laboratoires. En ces temps de besoins accrus d'action sociale, il nous semble inimaginable d'accepter de réduire les possibilités d'action du CAES. Cela ne nous empêche évidemment pas d'exiger également des postes pour les laboratoires.

T.-.D.

Motion du SNTRS-CGT au CA du CAES le 5 octobre 1995

Le CA du CAES, ayant été informé que la réunion prochaine du Conseil d'Administration du CNRS prévue fin novembre 1995 aura à examiner le projet de budget du CNRS, estime indispensable de rappeler des orientations fondamentales :

La subvention pour activités diverses accordée au CAES constitue en quelque sorte un salaire différé, géré par les instances démocratiques du CAES.

Pour mener à bien l'ensemble des actions mises en oeuvre par le CAES, il est indispensable que soit conservé le principe de postes **CNRS affectés au CAES**. Ils doivent correspondre à l'ensemble des fonctions permanentes et à temps plein nécessaires au bon fonctionnement du CAES.

Le CNRS doit respecter les engagements qu'il a pris dans le cadre de la Convention CNRS-CAES signée par le Directeur Général du CNRS en 1993.

Le CA du CAES constate :

- que le CNRS ne respecte pas ses engagements, notamment dans le cadre de l'accord de 1986, repris en 1993 et concernant la gestion des postes CNRS affectés au CAES.

La subvention actuelle du CAES ne permet pas d'assurer le maintien des activités relevant du CAES.

- que le CNRS exige de plus en plus de documents abondants et détaillés qui ne peuvent être réalisés qu'en augmentant les effectifs de personnels CNRS affectés au CAES tant au siège que dans les Centres de Vacances, les comités Locaux d'Action Sociale, ou les Régions.

Le CA du CAES se donnera les moyens d'informer les personnels, notamment en s'appuyant sur les organisations syndicales, sur la situation critique imposée au CAES. Il invitera les personnels à **exiger** :

- le respect de la Convention CNRS-CAES et de tout mettre en oeuvre pour atteindre une subvention au CAES correspondant à 1% de la masse salariale ;

- le maintien, l'actualisation des postes CNRS, l'évolution des qualifications en fonction des nécessités du fonctionnement du CAES.

A propos du Livre Blanc de l'emploi

par Monique SCANDELLARI

J'ai bien aimé la manière dont le sujet est construit, cela donne une lecture aérée, vivante sur le ton de la conversation. Extra, cette manière de présenter un sujet difficile. Je me lance à mon tour dans le débat.

- Logique d'économie de postes

*Le discours sur "la nécessaire diminution" de la masse salariale est déjà ancien. C'est un objectif de la direction depuis plusieurs années et il me semble que :

. la fin de la restauration sociale avec ventilation de postes CNRS-cantine dans les labos est une manière d'économiser des embauches.

. le gel des postes
tout ceci va dans le même sens.

* Le progrès technique permet de diminuer considérablement le temps consacré au travail expérimental et donc permet aussi des économies en personnel. Mais là il y a un autre phénomène : l'acquisition d'une machine sophistiquée peut induire toute une série de manipulations impossibles à envisager autrefois = donc en fait on n'économise pas de postes.

* Sous traitance : attention de ne pas dire de bêtises. Une activité technique est indispensable au sein de l'entreprise dans des conditions bien précises :

. activité dont on a besoin régulièrement

. activité qui doit évoluer sur le plan technologique. (*Ex : sur le campus l'atelier de mécanique meurt, les machines ont l'âge du campus, plus de 30 ans*).

Il y a une vraie question à se poser et il ne m'apparaît pas juste de s'opposer de manière systématique à la sous-traitance. Sur ce chapitre le CNRS, comme toutes les entreprises publiques ou privées, fonctionne avec cet objectif sacro-saint, économiser des postes. Et alors pourquoi sur le fond ? Fabriquer des chômeurs ?

Quel est le vrai bilan économique de tout ça ? 5 millions d'exclus !!!

C'est une question bien sûr d'ordre général qui dépasse le CNRS. MAIS, si on fabrique des chômeurs, on va les indemniser, donc ils seront à la charge de l'Etat qui va réduire son budget Recherche...

Autre question, dans un pays moderne et développé ne doit-on pas avoir un secteur de recherche puissant ??? Au contraire du discours gouvernemental il faut dire haut et fort : développons la recherche. Pas d'économies de postes, au contraire plus de postes.

Les postes précaires : là encore il convient d'être précis si on veut se faire comprendre.

Les thésards : ce sont des jeunes en formation et il n'est pas faux de les appeler chercheurs. Il convient de protester si justement cette formation est mal faite et qu'ils sont utilisés comme de la main d'oeuvre hautement qualifiée. Ils sont là pour apprendre un métier précisément très difficile, ils doivent aller dans d'autres labos, y compris à l'étranger... Bref, à l'issue de cette formation sanctionnée par une thèse ils seront aptes à exercer une activité de Recherche, soit comme Chercheur, soit comme Ingénieur de Recherche et ceci dans un EPST ou ailleurs.

Les C.E.S. : il s'agit de chômeurs à qui on offre la possibilité de s'intégrer dans une entreprise pour renouer avec le monde du travail. Le CNRS n'est pas dispensé de se désintéresser de la société et le gouvernement a imposé un certain nombre de C.E.S. C'est normal et ceci ne me choque pas : là encore il faut se préoccuper de savoir comment sont utilisées ces personnes ? Mais autre chose est de sous-entendre que tous les C.E.S. sont indispensables à l'organisme et qu'il convient de les considérer comme des hors-statuts et donc de les intégrer.

Ensuite, j'ai lu dans l'article : il y a des personnels engagés le temps d'un contrat

de recherche est une opération limitée dans le temps et ne fait pas forcément partie d'une activité principale du labo. De plus le jeune qui peut mettre dans son CV ce type d'activité est en général bien content.

J'ai connu dans mon labo une période de 5 à 6 ans pendant laquelle on n'a pris aucun jeune en thèse.. . parce que les recrutements au CNRS et à l'Université étaient au plus bas (de mémoire, année 70). C'était un réflexe de vertu, on ne prenait pas de jeunes parce qu'on était incapable de leur offrir une situation. J'étais au Conseil de Labo et j'avais la même position que les autres. Du coup le labo ne s'est jamais battu pour recruter des chercheurs... pendant 10 ans aucun recrutement. Ceci me paraît le type même de la position fautive. Dans tout ce domaine il faut développer une position offensive : des postes pour assurer le travail de recherche avec un argument supplémentaire. Si déjà il y a des travailleurs en situation instable qui participent à une opération importante pour la communauté. Mais pas de position schématique non à la précarité au CNRS. D'abord, il vaut mieux être précaire au CNRS que chômeur à temps plein : ça j'en suis sûre.

Gaspillage : Plusieurs interventions portent là-dessus et c'est donc vécu dans beaucoup de labos. On achète un matériel complexe sans prendre le soin d'affecter le personnel qualifié indispensable. Résultat : la machine est utilisée à 10 % de ses possibilités, la maintenance n'est pas faite, bref, un investissement lourd est finalement gaspillé. Je crois qu'au CNRS la culture scientifique est bien développée mais la culture technologique est souvent méprisée. Je parle sans doute en référence au secteur des Sciences de la Vie où l'intervention de matériel sophistiqué est relativement récente. Il n'est pas évident dans la tête de tous que les résultats sont en grande partie liés à la maîtrise d'un outil technique. Si c'est particulièrement aigu dans la msie en oeuvre d'une machine sophistiquée, c'est vrai aussi pour l'ensemble des techniques expérimentales. Et là on tombe sur la gestion des ITA... vaste question. L'intervention des ITA dans la recherche c'est le domaine technique. A-t-on le sentiment d'une utilisation performante de cet outil (au bon sens du terme) ? A coup sûr, non. Là aussi il y a gaspillage, et la solution n'est pas la suppression de postes...il y a mieux à faire !

Gestion des ITA ; C'est le prolongement de la question précédente et c'est une question importante, d'ailleurs la direction le sait avec la mission COSTES. Sans m'étendre quelques points.

- la notion de qualification professionnelle n'est pas rentrée dans les têtes, et surtout celles des responsables scientifiques.

- Le travail donné à l'ITA est souvent celui que le chercheur ne peut plus faire mais il n'y a pas souci de définir une tâche avec évolution, profession technique, etc... Le travail de l'ITA est vécu comme accessoire pas du tout comme indispensable à l'obtention des résultats.

- l'évaluation du travail de l'ITA n'est pas faite. Je suis usée de répéter ça partout, c'est pourquoi je soutiens toute démarche qui va dans ce sens et l'EAA me paraît une bonne chose. Si on veut que les ITA soient membres de la "Communauté" cela passe d'une certaine façon par l'évaluation.

Cas particulier de l'administration :

Il y a un long moment que je m'interroge sur la prolifération de l'administration. Attention, je ne veux pas dire que les personnels administratifs ne font rien, mais bien franchement a-t-on besoin de tout ce monde ??? Et quand même je ne vais pas être muette sur les carrières que l'on fait dans la BAP 5 ! Si c'était à refaire, et si mon but dans la vie avait été de faire carrière... et bien je ne gaspillerais pas ma belle jeunesse dans un labo... mais j'irais vite dans un bureau douillet. Sans rire, il y a des choses à réfléchir.

Voilà la contribution que je voulais apporter au BRS avec un grand bravo à toute l'équipe qui a monté le journal.

LA MOBILITÉ EN PANNE.

J-P Lacharme. Section Vieille-Charité. Marseille.

La question de la mobilité volontaire des personnels CNRS au sein de leur organisme soulève un certain nombre de problèmes cruciaux relatifs à l'emploi ITA. Elle met ainsi en évidence l'absence d'une véritable politique de gestion des 'ressources humaines' qui se cache derrière le vernis d'un discours technocratique et moderniste. L'analyse qui suit s'appuie sur une expérience personnelle.

POURQUOI BOUGER ?

Les mobiles qui peuvent pousser un agent et plus particulièrement un ITA à muter sont divers: rapprochement géographique entre conjoints, incompatibilité d'humeur avec le directeur du laboratoire ou le chef de service, nécessité de redéfinir le profil d'un emploi pour lequel on se sent mal, sur ou sous-qualifié, enfin simple désir de rompre avec la routine au milieu d'une longue carrière. Quoi qu'on puisse penser de ces motifs, il est clair que l'agent qui manifeste de façon répétée sa volonté de bouger ne travaille plus de façon optimale. Ne pas y répondre entraîne deux conséquences: d'une part un laboratoire perd une partie de son potentiel technique ou administratif, d'autre part un agent démotivé subit quotidiennement un stress qui le perturbe gravement et auquel il ne peut se soustraire. On peut imaginer que, dans les cas les plus graves, ce stress puisse le mener à la dépression ou au suicide. Pour notre administration bureaucratique, le problème n'apparaît pas: il y a toujours un agent X qui occupe l'emploi Y dans le laboratoire Z. L'administration hait les états transitoires: elle a déjà bien du mal à gérer les états stationnaires.

COMMENT BOUGER.

La voie royale de la mobilité est la procédure de concours interne ou externe affecté: là, non seulement on bouge, mais on monte en grade. Malheureusement, on sait combien la voie est étroite: pour chaque agent de catégorie x, appartenant au département scientifique y, à la BAP z et à la région r, combien d'opportunités réelles dans un contexte de création de poste minimale ? et même si ces opportunités existent potentiellement, quelles sont les chances réelles des agents ayant atteint le milieu de carrière sur des profils techniques très étroits ? très faibles. on s'en doute.

Voyons donc la mobilité pure et dure. Celle-ci est prévue en principe dans la loi du 11 janvier 1984 (dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat). Voir notamment les articles 60 à 62. En fait, même si ces dispositions concernent plus particulièrement le rapprochement des conjoints et l'insertion des handicapés, elles sont à peu près ignorées par le CNRS.

Reste donc pour nous, la mobilité officielle à la sauce CNRS, celle dont l'hypocrite petite plaquette distribuée aux agents explique le fonctionnement théorique. Au départ, elle joue sur un nombre de

postes dérisoire. Qu'on consulte le 3615-CNRS ou les récapitulatifs du JOURNAL DU CNRS: l'agent (catégorie x, BAP y, département scientifique z, région r) comptera ses opportunités réelles sur les deux premiers doigts de la main.

UNE PROCEDURE HYPER-SELECTIVE.

Pourtant, dans ce contexte, l'agent peut légitimement faire le difficile. A la différence de la procédure du concours qui lui apporterait un 'plus' sur le plan salaire et carrière, la mutation n'apporte généralement aucun avantage matériel décisif. Au contraire il paiera sa mobilité par un retard de carrière selon le bon vieux principe, dernier arrivé, dernier servi. Parmi les opportunités qui s'offrent à lui, le candidat à la mutation sélectionnera celles qu'il estimera pouvoir lui apporter un 'plus' sur le plan de l'intérêt du travail, de la compatibilité avec la vie de famille et sur la civilité des rapports humains. Pourquoi s'échapperait-il d'une situation pénalisante pour retomber dans une autre ? C'est la raison pour laquelle le système actuel ne peut susciter qu'un petit nombre de demandes pour chaque poste ouvert même si le nombre absolu d'agents désirant quitter leur laboratoire est important.

On pourrait donc penser que le système filtrant très fortement la demande, celle-ci pourrait facilement être satisfaite. En pratique, il n'en est rien. Si la direction scientifique a seule le pouvoir de créer tel ou tel poste, ceci étant fait, la gestion de la phase de pourvoi du poste passe ensuite totalement entre les mains de la direction du laboratoire. Le poste sera affiché pendant deux mois à la mobilité -encore qu'on puisse trouver des exemples pour lesquels cette phase est escamotée-. La fiction d'un espace ouvert à la mutation peut ainsi être entretenue.

Prenons l'exemple des postes d'ingénieur. Deux cas peuvent se présenter:

a) soit le laboratoire dispose d'un candidat potentiel -il s'agit souvent d'un jeune post-doc payé sur contrat ou sur vacation, effectuant le travail correspondant au profil demandé-. La situation est fréquente à l'heure actuelle. On se doute que le profil affiché est suffisamment pointu pour écarter tout candidat extérieur, quelque soit son mérite, sa qualification ou son expérience. Le nom du candidat retenu est donc localement connu avant même que le concours soit ouvert.

b) soit il n'y a pas de candidat local. La direction devra décider rapidement si elle retient le rare mutant apparu au cours de la phase d'affichage

ou si elle récusé a priori celui-ci, préférant attendre la phase de mise à concours qui lui offrira un vaste panel de jeunes diplômés. Croyez-vous qu'elle hésitera pendant longtemps ? Qu'a-t-elle à perdre sinon deux mois ?

Dans la discussion au cours de laquelle l'ITA devra 'se vendre', la position de ce dernier n'est pas nécessairement confortable. J'ai noté qu'un candidat à la mobilité est toujours un peu suspect. Seul devant le directeur du laboratoire et éventuellement le responsable d'équipe, il devra passer son temps à justifier sa démarche. Le pire des cas concerne le candidat fuyant un milieu qui lui est hostile ou peu favorable, il devra s'autocensurer et ne pourra argumenter à armes égales. Il restera à coup sûr enchaîné à vie à son problème et ne pourra guère qu'espérer l'auto-désintégration de son unité pour en sortir... à moins de quitter le CNRS.

Première conclusion : notre procédure-filtre qui ne recueillait déjà qu'un mince filet de candidats en entrée est programmée pour rejeter 90% de ce qu'elle voit passer. Dissuasive, elle va décourager d'autres volontaires à se porter candidats sur les postes affichés et pourra ainsi rassurer la direction sur le fait que le désir de mutation des agents n'est pas un problème au CNRS car il n'intéresse (presque) personne.

PROPOSITIONS

L'analyse du fonctionnement pervers du mécanisme de mobilité volontaire met en évidence les deux pôles de pouvoir qui prennent en tenaille les intérêts professionnels fondamentaux des ITA.

Le premier pôle est la direction scientifique. A quoi servent les directions scientifiques du point de vue de l'emploi ITA ? Leur rôle est manifestement nocif. Ainsi, nous n'appartenons pas à l'EPST-CNRS mais à l'EPST-SPI, SHS, etc.. Il y a bien de quoi devenir claustrophobe.

Le second pôle est constitué par la classe mandarinale qui gère les laboratoires. Ces patrons de laboratoire que la direction du CNRS rêve de transformer en managers de PME (fou-rires) se cooptent et règnent sur nous. Ignorant souvent totalement les réalités professionnelles des ITA du CNRS (droits statutaires, niveaux de qualification), ce sont eux qui définissent au coup par coup les profils des postes qu'ils vont demander aux DS. Ce sont eux qui vont parfois détourner les procédures statutaires au profit de mécanismes clientélistes. Si un grand nombre de laboratoires sont malgré tout correctement gérés, on connaît également sur chaque campus quelques unités dirigées par des psychopathes notoires ou par de véritables parrains. Que les ITA qui en subissent quotidiennement les exactions ne puissent y échapper par la mutation est un scandale.

On ne débloquera donc la situation (de la mobilité) qu'en limitant ce pouvoir-là. Au passage, il faudra peut-être parler déontologie syndicale avec ceux de nos chers camarades du SNE-SUP (et du SNCS) qui portent la double casquette de syndicaliste et de mandarin.

a) L'adéquation entre les profils et les grades des postes demandés ne doit pas être laissée à l'arbitraire du laboratoire car c'est ainsi que se créent les déséquilibres qui susciteront les demandes de mutations de demain.

b) La phase de mobilité doit être totalement déconnectée de celle de concours: le laboratoire refuse un candidat crédible à la mobilité ? tant pis pour lui, il perdra le poste !

c) Création d'une CAP régionale pour examiner les candidatures à la mobilité: on limitera ainsi le pouvoir de décision des commissions 'magouille' des laboratoires.

d) Renforcement du pouvoir de la DPRH régionale. Le responsable des RH doit être en position d'interpeller les laboratoires au sujet du non-pourvoi d'un poste par un candidat dont le profil semble pourtant crédible.

e) Pourquoi ne pas créer au niveau régional un petit nombre de postes réservés exclusivement à la mobilité volontaire ? l'effet de cascade permettrait sans doute de régler les cas les plus graves.

f) Certains ont proposé la création d'une bourse à la mobilité qui permettrait aux volontaires de se faire connaître.. Pourquoi pas ?

Il faut bien dire que ces propositions ne sont pas dans l'air du temps. La collusion entre les DS et la classe mandarinale est aujourd'hui totale: on l'a vue et on la voit encore mise en oeuvre dans le cadre d'opérations de restructuration où les arguments scientifiques cachent mal le déchaînement d'intérêts personnels très locaux. Entre ces deux pouvoirs, l'impuissance des DR est patente.

CONCLUSION.

Le thème de la mobilité volontaire des ITA du CNRS est exemplaire car il est révélateur d'un grand nombre de problèmes qui rongent notre EPST: mauvaise reconnaissance de la qualification, mépris des statuts, détournement des procédures, comportement clientélistes et népotistes de certaines directions de labo, comportement bureaucratique rigide de notre administration, et de façon plus générale: affaiblissement de la démocratie interne et du service public. De ce fait, engager le combat syndical pour le droit pour l'ITA de ne plus être enchaîné à son unité comme le serf à la glèbe prend une portée tout à fait générale.

Le document ci-contre nous a été transmis par André ALLEGRET, élu en section 13 du Comité national à propos d'un travail effectué avec les personnels d'un Institut de Montpellier.

ENQUÊTE SUR LE PROBLÈME DES ITA AU CNRS (réponse souhaitée avant le 22 Mai 1995)

Section 13

1) le rapport ITA/chercheurs est en diminution constante au CNRS depuis 20 ans. Ceci résulte d'une politique affichée de la direction générale du CNRS qui a décidé de privilégier la création d'emplois de chercheurs aux dépens des emplois d'ITA. Cette diminution est d'autant plus sensible que cette politique est conduite dans un contexte de suppression et de gel de postes. La part des recherches sur programme coopératif et la mise en oeuvre de moyens expérimentaux lourds étant particulièrement importantes dans le département SDU et à l'INSU, cette politique vous paraît-elle adaptée à notre secteur ? Quelles en sont les conséquences sur la programmation scientifique de votre laboratoire et sur les relations entre le CNRS et les partenaires impliqués dans les recherches que vous conduisez ? En particulier, la situation actuelle de votre laboratoire, et plus généralement de votre discipline vous semble-t-elle nécessiter un changement de cette politique, qui consisterait à diminuer les recrutements de chercheurs au bénéfice des recrutements d'ITA ? Cette question est tout à fait essentielle, dans la mesure où la seule contrainte effective imposée par le Directeur Général est le maintien à un niveau constant du nombre total de postes chercheurs + ITA.

2) quels sont aujourd'hui, de façon essentiellement qualitative, les besoins prioritaires de votre laboratoire en personnels ITA (niveau de qualification/profils) ? La formation permanente est souvent mise en avant comme un moyen de répondre à ces besoins par recyclage et mise à niveau des ITA. Cette formation vous paraît-elle efficace et en adéquation avec la programmation scientifique de votre laboratoire ? La mobilité peut-elle être une autre forme de réponse permettant de satisfaire partiellement l'évolution nécessaire des compétences ? Les procédures actuelles vous paraissent-elles adéquates ?

3) le niveau actuel de postes ITA de votre laboratoire est-il arrivé à une limite optimale pour l'activité de votre laboratoire ?

4) les affectations d'ITA dans les laboratoires sont actuellement décidées par les directions scientifiques, indépendamment de tout avis du Comité National. Le principe d'un avis préalable des sections devrait-il être proposé ?

5) pour la présente campagne de recrutement des ITA, les affectations de postes d'ingénieur de recherche se font sur la base d'un profil précis lié à un projet scientifique du laboratoire, la lettre de la direction scientifique laissant entendre que cette affectation pourrait être remise en cause à la fin du projet (3 à 5 ans). Ce nouveau renforcement de l'aspect programmatique des recherches vous paraît-il efficace à terme ?

6) le regroupement de laboratoires ou la constitution de services communs à plusieurs laboratoires (OSU, FU) vous paraissent-ils souhaitables dans la mesure où ils peuvent entraîner la création ou le redéploiement de postes d'ITA au bénéfice de la structure fédérative ?

7) quel est l'impact des recrutements sur poste temporaire (CDD) sur la politique scientifique de votre laboratoire ? La généralisation de cette politique mise en oeuvre au sein des laboratoires du CNRS par d'autres agences (CNES, Union Européenne...) vous paraît-elle constituer un élément de réponse efficace à la diminution des postes d'ITA ?

8) l'évaluation de la contribution des ITA à la "production scientifique" de votre laboratoire vous paraît-elle nécessaire et utile ? Les dossiers des ingénieurs ayant une importante activité de valorisation devraient-ils faire l'objet d'un traitement particulier, par exemple par transfert à la section "Valorisation" du Comité National, afin de clarifier la situation dans les laboratoires ?

9) le passage du corps des ITA à celui des chercheurs est redevenu pratiquement impossible par voie interne (détachement) au sein du CNRS. Doit-on reprendre une politique volontariste dans ce domaine ? L'évaluation des ingénieurs ayant de facto une fonction de chercheur devrait-elle faire l'objet d'une attention particulière de la part du Comité National ?

Les ITA - IATOS des URA de la Fédération de Recherche n°16 de
MONTPELLIER (ISTEEM)

(53 personnes dont 32 I.T.A. et 21 IATOS-ASU-ITARF)

ont pris connaissance du questionnaire envoyé par les Présidents des sections 12 et 13 aux Directeurs des Laboratoires relevant de ces 2 sections du Comité National.

Ce questionnaire est lié en partie à la mission de A.COSTES sur le potentiel ITA du CNRS.

Les ITA - IATOS de l'ISTEEM ont souhaité faire connaître leurs propres réflexions sur ce sujet, aux responsables impliqués de près ou de loin, dans ce questionnaire.

Ce dernier initié par G. MEGIE, Président de la section 12 du Comité National (repris et complété par la section 13, M. FROIDEVAUX Président), est jugé très intéressant car il regroupe à peu de choses près, l'essentiel des questions qui se posent au niveau des Laboratoires et Services sur le potentiel ITA actuel (quantitatif) et l'utilisation des compétences de ces agents.

Nous donnons ci-après notre avis sur les questions formulées, en y ajoutant, en fin, des réflexions sur des sujets non abordés par ce questionnaire, mais considérés comme très importants par l'ensemble des ITA - IATOS de la Fédération.

Ce questionnaire ne concerne que le potentiel des ITA du CNRS, mais parfois dans nos réponses nous ne pouvons séparer les problèmes ITA du CNRS et IATOS des Universités.

QUESTION 1 (1ère partie)

Nous ne pouvons comparer le rapport ITA/chercheurs depuis 20 ans, puisque la Fédération n'existe que depuis 2 ans, mais nous avons tous constaté, dans les différentes URA, des départs à la retraite d'ITA qui n'ont pas été compensés et qui représentent une diminution importante pour le rapport ITA/chercheurs.

En ce qui concerne les chiffres actuels, nous sommes à un rapport de 0,94 pour la Fédération, donc inférieur à la moyenne dans le département SDU. Toutefois un ITA CNRS travaille souvent pour un Professeur ou M. de Conf. Fac (et inversement des IATOS travaillent pour des DR ou CR CNRS) donc nous examinons également le rapport ITA+ IATOS/chercheurs + Enseignants-chercheurs.

Dans ce cas le rapport tombe à 0,69.

La diminution du rapport ITA/chercheurs va, de plus, en contradiction avec le fait que le travail technologique de soutien demandé aux ITA - IATOS dans les Laboratoires et Services n'a aucunement diminué naturellement, bien au contraire. Par contre, durant ces 2 dernières années il y a eu des modifications importantes du niveau de compétence de ces personnels.

Le problème de fond posé par le questionnaire est celui du manque de création de postes ITA (ce problème est identique pour les IATOS dans les Universités) et du non - renouvellement des postes correspondants aux départs en retraite. Le corollaire de ce problème est : comment maintenir un soutien technologique efficace et suivi des Laboratoires dans ces conditions ?

Dans notre secteur SDU, l'existence d'un parc important de moyens expérimentaux lourds et mi-lourds rend ce problème très crucial.

Pour prendre quelques exemples locaux : comment assumer une veille technologique conséquente sur des spectromètres de masse, ICP-MS, Sonde Ionique, un parc scientifique et Informatique lourd, si les départs en retraite d'ITA concernés ne sont pas renouvelés (ou même semi-renouvelés) ?, si des créations de poste ITA n'accompagnent pas le développement du parc de moyens lourds et mi-lourds ?

D'autre part ce problème va se poser de façon de plus en plus grave étant donné le niveau de départs à la retraite qui va s'amplifier fortement au cours de années à venir.

Le problème du maintien technologique suivi et efficace des Laboratoires va se poser de façon cruciale rapidement si on ne réexamine pas la politique générale suivie à l'égard des potentiels ITA du CNRS. Le potentiel technologique important en train de disparaître.

QUESTION 1 (2ème partie)

Il nous semble évident qu'une orientation consistant à stopper les recrutements d'un type de corps (par exemple : chercheur) pour permettre l'ouverture au recrutement dans l'autre type de corps (ITA) - et Inversement - ne peut permettre un effort scientifique ou technologique régulier, soutenu et conséquent du CNRS. C'est un véritable sabordage de l'établissement et de toute véritable politique scientifique publique.

QUESTION 2 (1ère partie)

Nous ne pouvons répondre ici pour chaque Directeur, mais nous pensons simplement que ces derniers devraient discuter avec les ITA de leur Laboratoire pour connaître leurs réflexions sur les niveaux de qualification et profils des besoins prioritaires en recrutement de personnels ITA.

QUESTION 2 (2ème partie)

La question évoquant la Formation Permanente amène plusieurs réflexions :

Tout comme la mobilité, la Formation Permanente ne pourra, naturellement pas, résoudre le principal problème qui reste celui du manque de créations de postes et de non renouvellement des postes libérés par les départs à la retraite.

Penser que la Formation Permanente compensera ces manques, relève de l'utopie;

Par contre, elle peut être un excellent outil de développement continu des connaissances mises en oeuvre dans les Laboratoires et Services. Elle doit être basée sur le volontariat des ITA et devrait déboucher sur une reconnaissance concrète de ces formations continues des agents.

Il semble bien que la demande de participation financière aux Laboratoires (50%) pour les frais de certains stages individuels des ITA soit un frein à son développement dans certains Laboratoires. Un abaissement de ce pourcentage élevé, demandé aux Laboratoires, par une prise en compte plus importante sur le budget Formation Permanente national, faciliterait la participation des ITA aux différents stages.

La forte participation des ITA de notre Fédération aux 3 stages organisés par elle-même pour 1995, montre leur intérêt pour l'évolution de leurs compétences. Il est donc nécessaire que soit prise toute mesure allant dans le sens de la simplification pour leur participation à des stages collectifs ou individuels.

En ce qui concerne les CDD, toute solution facilitant leur participation à des stages valorisant leurs fonctions doit être prise en compte par les différents responsables.

QUESTION 2 (3ème partie)

Le problème de la mobilité ne peut pas, bien entendu, comme la Formation Permanente, résoudre le problème du manque de postes ITA.

Toutefois, il nous semble qu'actuellement il y ait un fossé entre les Intentions affichées par la Direction du CNRS ("amener les ITA à plus de mobilité") et la réalité : blochage concret sur place de nombreux ITA qui souhaiteraient évoluer dans leurs compétences, dans leurs connaissances, dans d'autres Laboratoires et dont le souhait est mis sous l'éteignoir du simple fait de la volonté de leur Directeur actuel. Parfois cette volonté négative est liée à la peur de perdre un poste d'ITA (vu le contexte actuel), mais ces Directeurs ne prennent pas du tout en compte la volonté d'un ITA qui voudrait évoluer.

Il faudrait que soient mis en place des procédures plus ouvertes, plus modernes, basées sur le seul volontariat et qui permettraient aux ITA de faire connaître, à tout moment au sein du CNRS, leurs compétences, leurs qualifications et leurs souhaits d'affectation

(par exemple par Mintel ou surtout par une rubrique spéciale et libre sur les serveurs WWW du CNRS).

En réalité les freins principaux à la mobilité ne viennent pas des ITA, mais des Directeurs de Laboratoire et du système dépassé d'Informations sur la mobilité, utilisés par le CNRS.

A noter que la mobilité est partie intégrante de la Formation Permanente pour faciliter le changement d'affectation.

QUESTION 3 :

La réponse est évidemment non.

Comment peut-on estimer et qui pourrait dire que les moyens en postes ITA au sein du CNRS (ou au sein d'un Laboratoire) sont arrivés définitivement (?) au niveau maximal ?

Qui pourrait annoncer aujourd'hui que l'effort national pour la Recherche Publique ne doit plus progresser.

Même si le débat doit avoir lieu sur les meilleures méthodes, les meilleures institutions, pour répartir le plus efficacement possible les moyens existants, ce débat ne peut empêcher que se pose le problème de l'augmentation des moyens pour la Recherche Publique (dont le CNRS) en crédits et en postes.

QUESTION 4 :

Pour ce qui concerne les affectations d'ITA dans les Laboratoires, nous sommes très favorables à l'avis préalable des sections du Comité National. De plus il est souhaitable que les élus ITA au sein des sections du Comité National soient davantage associés au suivi du potentiel ITA relevant de leur section.

QUESTION 5

Les affectations de postes IR semblent se faire, pour la campagne de recrutement 1995, sur des profils liés à un projet scientifique, projet pouvant être remis en cause à la fin des 4 ans de contrat (Plan Quadriennal). Ceci ne peut qu'être négatif à terme.

Comment peut-on imaginer un ITA formé sur des techniques précises, sur un appareillage pointu - formation demandant parfois plusieurs années pour être totalement efficace - devant alors stopper ce travail, son acquis technologique, pour être reformé à nouveau sur d'autres techniques, d'autres appareils et être re-affecté pour 4 années à nouveau dans une autre discipline ou sous-discipline et peut-être même parfois dans une autre région ??

Bien sûr ce cas peut ne pas représenter la majorité des futures situations mais il est bien évident que ce type d'affectations de postes sur projet délimité sur quelques années ouvre la porte à des risques de dérapages très négatifs pour les agents et même pour la majorité des laboratoires.

QUESTION 6

Le regroupement de laboratoires ou la constitution de services ou ateliers communs à plusieurs laboratoires paraît, à la lumière de notre expérience locale, souhaitable et très efficace dans certains domaines (par exemple: Bibliothèque, Informatique pour ce qui concerne les ITA et meilleure cohésion scientifique, moindre éparpillement pour ce qui concerne les chercheurs et enseignants/chercheurs).

Il est évident que la constitution de services communs et/ou ateliers communs doit être réalisée sans précipitation, en tenant compte de ce qui existe déjà, de ce qui marche bien déjà, et des acquis de fonctionnement déjà obtenus.

L'avis du personnel ITA-IATOS en place est très important. Une mise en place de services communs ne devra pas se faire sans leur participation au projet puis à la réalisation.

Le redéploiement de postes ITA-IATOS au sein de la structure fédérative (entre labos ou entre labos et Fédération) peut être positif s'il prend en compte - et en critère n° 1 - le volontariat des ITA-IATOS.

Bien entendu ces éventuels mouvements de postes ITA ne doivent pas servir à cacher des manques de postes ITA-IATOS, qui, eux, devront être clairement affichés par les responsables auprès de la Direction du CNRS.

Par contre, il nous semble, au stade actuel, que la mise en place de notre Fédération n'a pas amené le CNRS à créer des postes ITA comme annoncé ou laissé entendre par les responsables du Département SDU.

QUESTION 7

Les recrutements sur postes temporaires (CDD) auront de toute évidence un impact négatif sur la politique scientifique des laboratoires, s'ils devaient se développer et occuper progressivement les emplois précédemment attribués à des personnels titulaires.

Cette précarisation de l'emploi est porteuse de graves retombées:

- d'une part elle installe une situation d'injustice flagrante pour ces personnels CDD - souvent jeunes - employés pour des durées limitées et sur des emplois fréquemment peu qualifiés (ce qui ne les aidera pas ensuite comme référence pour trouver un emploi plus qualifié).
- d'autre part si un agent CDD est embauché sur un emploi plus qualifié, il est aberrant de penser qu'après avoir formé cet agent pendant des mois sur telle ou telle manip et sur tel ou tel appareillage, il faudra lui demander de retourner s'inscrire au chômage et réembaucher un autre CDD pour recommencer ce cercle infernal.

Seule l'embauche de jeunes sur des postes titulaires ITA peut réaliser d'une part la participation du CNRS à la lutte contre le chômage et d'autre part assurer l'efficacité d'un vrai soutien technologique suivi et efficace.

QUESTION 8

Il nous semble que la contribution directe de certains ITA à la production scientifique des laboratoires doit être clairement reconnue et estimée par le CNRS (étant entendu naturellement que tous les ITA contribuent à la production scientifique des laboratoires de façon plus ou moins directe).

La question évoquant ensuite les Ingénieurs ayant une importante activité de valorisation, nous amène à examiner favorablement l'examen de leur dossier en section "Valorisation" mais débouche, de façon plus importante et plus globale, sur l'examen de l'activité des ITA ayant une fonction scientifique à temps complet.

En fait cette question amène à traiter en même temps de la QUESTION 9

Il nous semble évident que le choix entre statut ITA ou statut Chercheur devrait être proposé à tout ITA dont l'activité scientifique pourrait être examinée par la section adéquate du Comité National et déclaré recevable.

(Fin de nos réponses aux questionnaires)

A l'issue de nos remarques et réflexions que nous vous communiquons concernant nos réponses aux questionnaires des sections 12 et 13 du Comité National de la Recherche Scientifique, nous souhaitons faire part également de nos remarques sur des sujets non évoqués par ces questionnaires (ce que nous comprenons parfaitement) mais que tout responsable, au sein des différentes unités du CNRS et CNRS-Universités, doit connaître : Les ITA-IATOS sont très sensibilisés également sur les problèmes suivants :

- les Salaires au sein de la Fonction Publique (dont nous dépendons tous, ITA et IATOS) n'ont pas connu de revalorisation conséquente depuis de nombreuses années.
- Les blocages de carrière : un grand nombre d'ITA-IATOS est bloqué en fin d'échelon dans leur catégorie et bloqué également dans leur catégorie sans aucune perspective.
Le faible nombre de postes mis en concours internes (promotions) et en CAP ne peut qu'aggraver régulièrement cette situation.
- Le nombre de postes mis en concours Internes étant lié au nombre de postes ouverts au recrutement, la situation est quasiment bloquée aujourd'hui pour de nombreux personnels.

- La disparité importante des statuts des différents personnels (ITA, IATOS, ITARF, ASU, CDD, CES.....) au sein d'un même laboratoire est aberrante.

Tous ces personnels souhaitent fortement qu'il soit remédié à cet état. Il semble nécessaire de réaffirmer que l'unité des différents statuts doit être réalisée. Les statuts les plus défavorables aux personnels doivent être supprimés.

Naturellement nous ne pensons pas développer plus loin ici tous ces aspects (et d'autres encore) touchant très concrètement à la vie quotidienne des personnels des laboratoires et services mais nous souhaitons que ce minimum que nous venons de présenter puisse servir un jour d'élément de discussion avec les ITA et IATOS de vos laboratoires et services.



A propos de l'E.A.A... par Samy SAIHI

Le CNRS a fait appel à la société privée ICS (Inter Consultants Service), sise dans le premier arrondissement de Paris, dans l'île de la Cité, avec trois entrées dans l'arrondissement le plus chic de la capitale, pour préparer l'EAA, entretien annuel d'activité, destin, ... la gestion des ITA du CNRS. Un rapport a été établi par cette société.

Voici quelques exemples tirés de la luxueuse plaquette qui sert de support à cette coûteuse opération non statutaire de l'avis même du CNRS, et que veut imposer la DRH (Délégation aux Ressources Humaines) à des fins non précisées, dans des conditions aléatoires et dangereuses pour les agents.

Deux définitions fondamentales sont données par la société ICS :

- * "annuel: se déroulant chaque année" (p. 5 du rapport)
 - * "l'entretien annuel d'activité contribue au processus d'évaluation" (p. 6)
- On trouve aussi une énorme erreur à propos de "barrage sémantique" le terme "acceptation" est utilisé au lieu d'**acceptation** (p. 23).
Se pose la question de savoir quel en est le prix de revient!

Quant à la mise en oeuvre de cet EAA voici quelques idées forces données par le sous-traitant :
 "préparation de l'entretien pour chacun des **deux acteurs**" : une session de formation est prévue **uniquement** pour les directeurs ou leurs représentants (p. 9) ;
 "importance des conditions tactiques stratégiques que peuvent revêtir les communications **lorsque l'objectif explicite est d'influencer autrui**" (p. 20) ;
 "l'entretien se différencie du dialogue spontané par la **recherche d'un résultat**" (p. 30) ;
 On propose même "l'utilisation de la **reformulation**" par laquelle "l'auditeur retient surtout les éléments qui peuvent étayer **sa propre pensée**" (p. 25) . Ce n'est plus ce que l'ITA a pu dire qui est retenu et donc consigné par écrit, mais ce que le Directeur a reformulé à partir de ce que lui-même pense à priori ! Il y a mieux encore : "considérer les **aveux** éventuels du collaborateur comme une marque de confiance de sa part" (sic) (p.39).

Quel scénario proposé aux directeurs de laboratoires du CNRS dans lequel ils jouent les accusateurs et les ITA les accusés!

On prône la transmission, à des fins non précisées, d'une "synthèse de l'entretien" dont le rédacteur n'est pas explicitement désigné (mais il va de soi qu'il s'agit du directeur de laboratoire ou du chef de service) et on découvre l'ampleur du désastre à la fin du rapport : "élaboration de propositions d'action" "à l'extérieur du laboratoire, un plan de formation à communiquer au DRH, une information auprès de la direction scientifique" tout ceci sans en informer l'agent concerné !

Une centaine de laboratoires ont appliqué cette démarche, à titre expérimental. Les résultats sont consternants (p. 12) :

« pensez-vous que les demandes sur la carrière vont être satisfaites? :

collaborateurs responsables	oui	22%	26%
	non	25%	15%
	sans avis	53%	59%

Les résultats attendus par les agents du CNRS et par les directeurs de laboratoires sont à une majorité écrasante, quasiment nuls.

Cette même analyse se retrouve dans le dossier publié dans le Journal du CNRS, n°58, octobre 1994 : "EAA : des mots sur les maux".

Sous la plume de directeurs de laboratoires on peut lire : "Si la gestion des ressources humaines c'est mettre du qualitatif parce qu'on n'a pas le moyen de mettre du quantitatif, on est en droit de douter de l'adhésion des personnels" (J.N. ROUZZAUD).

Il semble de plus que les laboratoires qui se sont prêtés à l'expérience n'en ont eu "aucun retour" (op. cit. p. 17).

Enfin, un directeur de département suggère une solution : "les actions conduites à l'intérieur de laboratoires sont nécessaires, mais il serait utile de les étendre aux responsables du siège et aux délégations régionales. Un stage de quelques semaines dans un laboratoire serait, pour certains, extrêmement instructif" (...pour les promoteurs de l'EAA en premier lieu!)

En conclusion, cette procédure illégale, qui va à l'encontre des textes régissant le statut des personnels de la Fonction Publique, prévoyant notamment la notation des agents, a été élaborée à grands frais, par une société de droit privé, qui s'appuie sur une bibliographie concernant essentiellement l'appréciation du personnel dans le secteur privé. Les termes utilisés sous couvert de sémantique, sont désastreux. La démarche est odieuse et les résultats attendus aléatoires pour ne pas dire dangereux, car ils sous-tendent des mutations autoritaires. Alors pourquoi tout ce temps et cet argent gâchés, alors qu'il existe des statuts de la Fonction Publique ?

Contribution à la préparation du 45^{ème} Congrès Confédéral de la C.G.T. "A propos du projet d'orientation"

Yves BERCHADSKY
SNTRS-CGT

Le projet de document d'orientation du 45^{ème} congrès confédéral de la C.G.T. montre de nombreuses contradictions voire incohérences. Il semble que ces incohérences relèvent de l'absence d'une analyse concrète des réalités de la production et de ses rapports.

Un jargon vecteur de réformisme

Les différents textes introductifs parlent de l'ouverture d'une période pivot pour le syndicalisme, en utilisant un langage aussi à la mode que ce qu'il est flou: "défis, enjeux" (& 5, 10,12), période qui doit déboucher sur des changements en profondeur du syndicalisme C.G.T.. L'utilisation de ce jargon sans fondement théorique tend à accréditer la vision parfaitement antimatérialiste de période-pivot ou charnière (& 15, 20) nécessitant un hypothétique "remaniement syndical" face à des rapports sociaux et de production radicalement nouveaux. (& 16).

Il est amusant de constater combien ce type d'approche est classique dans l'histoire du mouvement ouvrier. Il correspond en général aux périodes où certains cherchent à justifier la remise en cause des principes fondateurs d'une pratique (ou théorie) gênante pour l'idéologie dominante. Ce qui est encore plus amusant c'est qu'au nom du refus d'une "vieille langue de bois", on génère une langue de "béton armé" tendant à remplacer des concepts (production, prolétariat, lutte des classes, plus value, appareil d'état) par des notions confuses (défis, gens, citoyenneté, progrès antagonisme des choix (& 12)).

A ce propos il est remarquable que les mots choisis au & 22 soient "valeur fondatrice" . En effet, l'histoire de la C.G.T. est analysée au &23 et 24, non pas de façon matérialiste mais de manière totalement humaniste (idéaliste): révolte, injustice (juste - injuste...?), dignité humaine:

(La C.G.T.) née de la volonté de s'organiser pour s'entraider, se défendre...
et (quand même...) développer l'action...

Il semblerait quand même meilleure analyse de dire que la C.G.T. est née de la nécessité, pour la classe ouvrière, de s'organiser pour se défendre plus efficacement contre les coups (sanglants) que lui portait la bourgeoisie dominante. Le syndicat avait certainement plus, à l'époque, le caractère d "armée de classe" que la réalité lui imposait que le style "club de bons sentiments" que les &23, 24, 25 tentent maladroitement de lui donner. Ce ne sont pas des "valeurs fondatrices" qui engendrent la C.G.T. au siècle dernier, mais plus sûrement les "principes fondateurs" de la lutte des classes mis en lumière par le matérialisme historique naissant .

Une mauvaise analyse des mutations des rapports de production

Il est notoire que l'utilisation depuis nombre d'années d'un certain jargon "humanisto-idéaliste" dans les organisations issues du mouvement ouvrier français est significative d'une dérive de la conscience de classe. Cette dérive est consécutive à une évolution profonde des rapports de production dans les pays dits industrialisés. A ce propos la contribution d'une syndiquée dans la tribune libre du B.R.S. est tout à fait représentative de cette dérive des consciences. Elle s'exclame:

Que deviennent les salariés qui n'appartiennent pas à la production
et ils sont de plus en plus nombreux!...

Cette exclamation se justifie si on centre ce qui nous reste d'analyse sur le microcosme national en ignorant, de plus, la théorie du "volant de chômeurs" nécessaire à la production capitaliste. Cette affirmation est totalement fausse si on se rappelle que tout salarié joue un rôle dans le procès de production capitaliste et surtout si on fait une analyse mondiale des rapports de production.

Il est indéniable qu'aujourd'hui (à peine plus qu'hier...) l'économie se construit au niveau mondial. Les principes capitalistes mis en oeuvre mondialement ne diffèrent en rien avec ceux mis en pratique quand le capital et la grande finance avait encore un caractère national. Non, il n'y a pas moins de prolétaires aujourd'hui qu'hier mais ils ne sont plus parqués dans les villes basses des nations, ils sont désormais localisés dans "les bas quartiers du monde"; à savoir ce que l'on appelle pudiquement ou cyniquement les "pays en voie de développement".

Certes il y a moins de classe ouvrière active en France car il est préférable d'exploiter le prolétariat africain, sud-américain ou indonésien. Les formes d'exploitation du capital n'ont pas changé, c'est la répartition de classe dans le monde qui a muté. Pour utiliser une formule à l'emporte pièce: "nous sommes devenus les hauts quartiers du monde".

Telle est la nouvelle réalité de classe, telle est la nouvelle conscience de classe. Embourgeoisement de la société française, migrant dans la petite et moyenne bourgeoisie, accédant à la conscience de sa classe sociale et ses habituelles distorsions:

- Humanisme pour se voiler la face sur les réalités internationales de l'exploitation implacable et morbide des peuples sous développés.
- Galimatias verbal pour nier qu'une grande partie du peuple de France tire encore profit du capitalisme et de sa politique d'exploitation.
- Masquer la nécessité absolue de l'internationalisation des luttes, en se centrant sur les problèmes nationaux, confinant au chauvinisme, et croire à une hypothétique solution nationale .

Tout ceci sans jamais remettre en cause le système capitaliste qui nous ressert quelques aumônes, dividendes du vol perpétré sur les peuples non libérés. En foi de quoi, petits receleurs de la misère du monde, nous achetons fort cher les bribes de privilèges que lâchent les grands de la finance.

Cette analyse, le projet d'orientation ne peut totalement la contourner, mais il attend les & 186 à 196 pour l'esquisser et en quels termes...?: "Générer le plein emploi dans le monde". Et au & 192 la réponse réformiste est donnée : "la coopération pour un développement planétaire". Coopération de qui avec qui ?... D'exploiteurs à exploités?... Le & 194 répond nettement : "Il faut transformer les institutions financières internationales, les démocratiser..." . Bref réformer le capitalisme!

On ne peut être cohérent si on oppose aux réalités internationales de l'exploitation et donc de lutte des classes, une solution nationale. Comment concilier la sortie de la F.S.M., la défense des intérêts particuliers d'une nation dont une majorité du peuple a faite sienne la collaboration de classe, et la lutte contre un capitalisme international implacable et tentaculaire?

BACHELIER Richard

SECTION DU LAS.Marseille

Je viens donner mon avis suite à celui de Monique Scandelarie dans le BRS 320 de juillet 95.

Référence à un type de société ,je cite (la C.G.T. se bat pour une société comme ci comme ca).

La vie des chercheurs et des ITA du CNRS est touchée par la crise. **Doit se renforcer leurs interventions sur tous les terrains touchés par cette crise.** Leur vie ne se découpe pas en tranche. Ils vivent et réfléchissent de plus en plus isolés, avec des problèmes tel que, leur logement, leur sécurité, leur environnement, violence, drogue, racisme, l'avenir de leurs enfants. Ainsi que des problèmes de carrière, de salaire, d'emploi, de pouvoir d'achat, d'organisation de leur travail et des moyens pour celui ci. problèmes de qualification, de retraite. Voila bien des questions qui se bousculent dans leurs têtes. **Ce sont des raisons pour susciter et nourrir le débat et l'action dans tous les domaines de la vie sociales qui les préoccupent.**

POUR CELA PAS DE CONFUSION.

Comment ne pas ambitionner une société ou leurs préoccupations seraient prises en compte, rien n'est plus normal. **Etre citoyen de ses revendications et être citoyen des choix politique pour les satisfaire.** Mais surtout pas de confusion pour y arriver un jour. **Deux mouvements bien distincts** et respectueux de l'autre sont nécessaires. Trop souvent existe la confusion sur la notion de mouvement populaire (rassemblement politique pour changer de société) qu'on identifie à celui de mouvement revendicatif.

L'un à pour rôle de faire progresser les consciences sur les causes des difficultés, et trouver les convergences entre toutes les victimes des politiques néfastes actuelles, l'autre rassembler les revendications débattues avec les personnels, développer les luttes pour y arriver dans une unité, si possible basée sur les mêmes intérêts (celui des personnels).

Ce ne sont pas les revendications qui manques mais bien des gens pour les rassembler conscient que **les luttes sont un atout incontournable pour les faire aboutir.**

SOCIETE. GESTION.CLASSES ET LA C.G.T.

La riposte aux mauvais coups des pouvoirs n'est visiblement pas à la mesure de l'ampleur et de la gravité de l'offensive menée contre nos emplois, nos droits, notre pouvoir d'achat, les restructurations, notre service public, nos statuts, notre financement, la reconnaissance de nos qualifications dans cette nouvelle société, nos retraites.

Quelque soit la société menée par le pouvoir mis en place , une organisation syndicale comme la C.G.T sera nécessaire. Car devant et derrière la gestion existera toujours les revendications. Amoindrir les revendications, ne pas les rassembler serait un **manque de responsabilité et d'indépendance** de notre part. Les contradictions sont une affaire de conscience individuelle et collective, je pense qu'il ne faut pas les gérer mais les dépasser dans l'intérêt et pour la confiance des personnels.

La revendication est quelque chose de noble, de digne, de très personnel pour la personne qui la contient. Sa prise en compte ou non va déterminer sa confiance quelle porte à notre organisation et à son utilité dans la société **que le personnel souhaite ou qu'il subit.**

Chacune de nos revendications à comme perspective de faire mieux vivre et travailler les gens dans nos laboratoires et soi même cela va de soi. Etre heureux dans le travail dépend aussi des autres. Désertir les rencontres avec eux, ne plus prendre le temps de discuter même sur la simple feuille de paye nous gérons la situation qui leur est faite et nous les aidons pas à surmonter le sentiment de fatalité. Ex: (ce n'est pas nécessaire de demander un poste puisqu'on ne nous le donnera jamais vu la conjoncture) j'ai entendu cela, mais qui fait le travail dans l'attente d'une autre conjoncture ?...

Il est donc nécessaire de se renforcer en tenant compte de la diversité des qualifications aujourd'hui présentes au CNRS avec une notion de militantisme différente et ambitieuse.

Les fantasmes des classes dominantes sont d'en finir avec la classe ouvrière, de la voir réduite à l'impuissance et qu'il n'y ait plus de lutte de classe. Faisons-nous partie au CNRS d'une poignée de survivants de la modernisation ?... Nous faisons partie de la classe ouvrière profondément transformée avec une dimension intellectuelle nouvelle et des qualifications de plus en plus élevées. Là aussi l'identité de cette classe ne doit pas être accrochée à une image figée et dépassée correspondant hier au seul travail manuel. Le but est que notre organisation syndicale dans sa notion de militantisme, puisse ne pas avoir une démarche de repli en parlant de cette classe ouvrière mais au contraire une volonté déterminée d'aller chercher à rassembler les revendications de toutes ses composantes et d'aller vers les luttes appropriées. **Les classes existent, ce sont les luttes qui font défaut.**

LES LUTTES.

Les luttes sont pourtant des nids d'expériences qui permettent de faire vivre au personnel, et à leurs délégués leurs propres expériences d'intervention, de communication, d'apprentissage à la résistance, de démocratie, de besoin de savoir et de maîtrise de leur mouvement. Sans luttes, le chemin est libre à la délégation de pouvoir, aux idées de renonciation, au recul des repères de classe. Le meilleur délégué qui soit ne peut en aucun cas sans mobilisation prétendre représenter quelque chose. **Il y a longtemps que nos directions locales comme nationales ont géré cela.** Les luttes si petites qu'elles soient, sont génératrice de renforcement, de fraternité, de respect, de crédibilité, d'expérience et maintenant nous sommes à la recherche de camarades pour venir partager des responsabilités syndicales, nous rencontrons des difficultés. Je souhaite donc un syndicalisme de lutte et de classe. Une phrase toujours d'actualité, (les luttes que l'on perd sont celles que l'on ne mènent pas).

45ÈME CONGRÈS DE LA CGT

45ème Congrès : tribune de discussion journal "LE PEUPLE".

On chercherait en vain dans le document d'orientation "exploitation capitaliste", "plus-value", "propriété privée des grands moyens de production", "lutte de classes". Par contre, les notions de "nouvelles solidarités", "citoyenneté dans l'entreprise"...abondent. A l'unité de condition des salariés est substituée la notion de convergences.

Le patronat, en même temps qu'il supprime massivement des emplois, veut imposer le partage du travail, donc abaisser les salaires pour enrayer la chute du taux de profit. A la question du point 120: "Peut-on créer des emplois ? Ne faudrait-il pas se résoudre au partage des salaires et du travail ?", le point 229 répond : "Une baisse significative du temps passé au travail s'impose (...) pour favoriser un réel mouvement de créations d'emplois susceptible de s'attaquer efficacement au chômage, à la précarité, à l'exclusion".

Pour donner du travail à ceux qui n'en ont pas, il faudrait le partager. On s'appête donc à renoncer au plein emploi à temps plein. Le document ne propose plus la transformation des rapports sociaux, il induit ainsi qu'il n'y aurait pas d'autre avenir que le capitalisme, et il borne l'action syndicale à infléchir ou à peser dans les choix de gestion sans poser le problème essentiel du rapport à la propriété.

L'usage, à la mode, de la notion d'exclusion, suppose qu'une catégorie est hors de la société. Pourtant les chômeurs et les personnes dans la misère sont bien situés au sein des rapports économiques et sociaux de notre société capitaliste, ils en sont une composante importante ; ils sont la marge de manoeuvre qui permet d'exercer une pression sur les salariés, de déréglementer, de peser sur les salaires.

Préserver l'indépendance de classe de la CGT, c'est mettre en avant les revendications (défense des conventions collectives et des statuts, augmentation générale des salaires, contre toute fiscalisation de la sécurité sociale, etc.). Ce n'est pas l'orientation proposée.

Annick Kieffer
Philippe Bouyries
SNTRS-CGT (à titre personnel)

IMPRESSIONS SUR UNE ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE QUI SORT DE L'ORDINAIRE.

Assemblée Générale de la Région d'Orsay avec deux points à l'ordre du jour : 1) Les élections au Conseil d'Administration du CNRS - 2) Le Congrès de la CGT.

Jocelyne, en tant que membre du Bureau National qui a écrit une tribune libre sur la section d'Orsay était invitée. Ne pouvant venir de Nancy ce jour-là elle me demande de la remplacer. Arrivé à 12 h 30 et accueil chaleureux du secrétaire de région : "Tiens, qu'est-ce que tu fais là ?".

"Membre du BN, je remplace Jocelyne en accord avec elle et le bureau car elle ne peut venir".

"Ah ! Mais c'est elle qu'on a invitée, pas toi !".

Je n'ai pas le temps de répondre, un autre copain de la région arrive et est interpellé par le secrétaire de région : "Tiens, y'en a qu'on voit quand il y a des points importants !". Surprise du copain : "Moi, j'ai du boulot au labo si je suis indésirable je m'en vais".

"Oh ! Mais je plaisantais". "Venant de toi je n'apprécie pas vraiment et je ne prends pas cela pour une plaisanterie".

La réunion débute : 17 membres de la région sont présents. Un camarade intervient : "C'est une AG du SNTRS-CGT et je vois un non membre du syndicat dans cette réunion. Je lui demande de sortir". Réponse du secrétaire de région, je l'ai invité car il est spécialiste du nucléaire... D'autres camarades interviennent également, car non seulement le collègue est spécialiste du nucléaire, mais c'est aussi la tête de liste d'un syndicat concurrent pour les élections au CA du CNRS... Coïncidence, bien sûr. Après discussion et vote, 9 sont pour qu'il parte, 8 pour qu'il reste et le collègue disparaît... Fin de l'entrée en matière.

Rapport du secrétaire de Région : Voilà il y a deux listes CGT, l'une du SNTRS, l'autre de l'USCA. Bien sûr toute la démonstration montre à l'évidence que la profession de foi de l'USCA est plus proche du point de vue de la CGT que celle du SNTRS. Large discussion à ce sujet et débat. A la demande de l'organisation de la distribution du 4 pages du SNTRS pour les élections au CA du CNRS, le secrétaire de région semble surpris. Apparemment cela ne faisait vraiment partie de ses préoccupations : "Ben, chacun fera comme il le voudra, il ira en chercher ou pas...".

Fin de réunion, aucune décision ne sera prise. J'en suis sorti très perplexe et pas vraiment heureux.

Marc DECASTER.

Choses vues et entendues à l'assemblée générale des adhérents du SNTRSCGT de la 4ème circonscription du 21/9/95.

Chose vue:

-Le tête de liste de l'USCA-CGT (syndicat embryonnaire ne représentant que lui-même, créé par l'UGFF pour torpiller le SNTRS) au conseil d'administration du CNRS invité à la réunion alors que l'ordre du jour porte sur ces mêmes élections !.

Un vote obligera ce dernier à quitter la salle.

Raison invoquée par le secrétaire régional: "cette présence est normale car l'USCA est un syndicat CGT".

Choses entendues:

-Le rapport introductif du président de séance et secrétaire du syndicat pour la circonscription déformant sciemment la profession de foi du syndicat aux élections, pour mieux faire ressortir les propositions de l'USCA.

-Une personne de l'assemblée annonçant sa décision de voter pour la liste USCA au nom des positions de la Confédération et remettant en cause l'orientation de la C.E. et le Bureau National, les décisions de ces instances n'étant pas selon lui représentatives de la ligne de la C.G.T.

Décision de voter pour l'USCA que d'autres adhérents présents reprendront à leur compte, un autre se réservant le droit de ne pas distribuer le BRS 4 pages aux personnels si le contenu de ce dernier n'est pas conforme à ses opinions.

-Concernant le document d'orientation du 45^{ème} congrès de la C.G.T., le même personnage qui déclarait voter pour l'USCA et non pour la liste de son propre syndicat, liste décidée démocratiquement par la C.E.. introduisait la discussion en proposant de discuter des modalités d'application des propositions du projet de document d'orientation !

Ce document fait disparaître les notions mêmes de lutte de classe, de salariat, d'exploitation capitaliste.

Ce document célèbre "l'entreprise citoyenne" (comme si les intérêts du salarié et du patron qui l'exploite pouvait être convergents de quelque manière que se soit), le partage du travail (qui tôt ou tard et qu'on le veuille ou non débouchera sur le partage des revenus), à l'instar de la pétition de la section d'Orsay du SNTRS qui demandait voici quelques temps le départ en retraite des agents du CNRS à 57 ans afin de permettre l'embauche de jeunes !, véritable philosophie de la misère que je considère comme étrangère à la tradition de la C.G.T. du congrès d'Amiens.

Cette conception du syndicalisme se trouve être aux antipodes de mes convictions de même que les méthodes de certaines personnes de la section d'Orsay-Gif.

Si ces dernières étaient cohérentes avec leurs "idées", elles devraient adhérer à l'USCA passant à mes yeux de la position de "pas grand chose" à celle de "rien".

Les travailleurs ont bien compris l'importance de cette conquête sociale, ils l'ont défendue et, n'en doutons pas, ils continueront à la défendre. A nous de les éclairer et les organiser pour gagner. Pour parler familièrement, les carottes sont loin d'être cuites ! En témoigne un sondage du "Figaro" publié le 23 janvier 1995, qui a donné 84% pour *maintenir la Sécurité Sociale telle qu'elle est*, 11% pour *en raison de son déficit, la remplacer progressivement par un système d'assurances privées*, et 5% sans opinion. Sans donner aux sondages des vertus qu'ils n'ont pas, prenons celui-là pour un encouragement à l'action pour défendre la Sécurité Sociale !

Au moment où une attaque sans précédent est amorcée, en particulier par M. Chirac qui dans un discours prononcé à la Sorbonne à l'occasion du cinquantenaire de la Sécurité Sociale, "se porte garant de ses principes fondateurs" et annonce dans la même phrase sa **fiscalisation**, il est plus que jamais nécessaire d'armer les syndiqués, et par là les travailleurs, contre toutes les falsifications et supercheries. Un effort de clarification s'impose tant les media, et d'autres, embrouillent, camouflent, travestissent la réalité, cachent les faits et leur substituent des commentaires très orientés. On ne flétrira jamais assez le rôle destructeur des dirigeants de la CFDT (et de la FEN et de la FNMF...) qui réclament eux aussi la fiscalisation de la Sécurité Sociale au nom de l'universalité et de la lutte contre l'exclusion. Le gouvernement vient d'annoncer l'augmentation du forfait hospitalier de 55 à 70 F et la limitation de l'augmentation des dépenses des hôpitaux publics à + 2,1% en 1996 (alors qu'il n'a jamais été inférieur à + 4% et tant pis s'il y a une épidémie quelconque !). La question de l'action pour faire échec à ces mesures est bien sûr posée. Le but de cet article est d'aider à y voir clair, condition indispensable à l'action syndicale.

Qu'est-ce que la Sécurité Sociale en France ?

La Sécurité Sociale a été créée par une ordonnance du gouvernement provisoire le 4/10/1945. Ses principes sont issus du programme du Conseil National de la Résistance (CNR) : "débarrasser les **travailleurs** de l'incertitude du lendemain...". L'article 1er de cette ordonnance précise :

"Il est institué une organisation de Sécurité Sociale destinée à garantir **les travailleurs et leurs familles** contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent. L'organisation de la Sécurité Sociale assure dès à présent le service des prestations versées prévues par les législations concernant les assurances sociales, l'allocation aux vieux travailleurs salariés, les accidents du travail et maladies professionnelles, et les allocations familiales..."

Dans "Le Monde Diplomatique" de février 1995, journal lu par une "élite" et qui se sent donc moins obligé de camoufler, on a pu lire sous la plume de Jean Massé, "administrateur de fonds social de caisses de retraites françaises", un article fort intéressant, en particulier ceci :

"La Sécurité Sociale, au sens large, c'est la sécurité de l'emploi avec l'élimination du chômage ; la sécurité de la rémunération pour le travailleur et la compensation de ses charges familiales ; la sécurité de la capacité de travail par l'accès aux soins, la prévention de la maladie et des accidents du travail ; l'attribution d'un revenu de remplacement en cas de maladie, de maternité, d'accident du travail et lorsque le travailleur atteint un certain âge. Une sécurité qui doit se concrétiser dans un régime unique pour tous les salariés : l'objectif ne sera jamais atteint, les particularismes étant habilement exploités par ceux qui s'opposent à toute forme de socialisation. Reste que le socle d'un régime général de protection obligatoire est établi autour de trois axes législatifs : assurances sociales (maladie, invalidité, vieillesse, décès), prestations familiales (allocations de maternité, allocations pour enfants, allocations logement), accidents du travail."

Cinquante ans après, malgré les coups qui lui ont été portés, la Sécurité Sociale reste un formidable progrès social, une conquête ouvrière de première grandeur ; grâce à elle, rien que l'espérance de vie des travailleurs de ce pays a fait un bond en avant considérable. En dépit de l'avalanche de critiques qui se déverse sur lui, le système français de Sécurité Sociale est parmi les meilleurs du monde.

Dans le même article, intitulé avec justesse "des conquêtes menacées par une modernité rétrograde", on peut lire :

"Depuis quelques années, c'est la crise qui justifie les mesures gouvernementales destinées à "assainir" la Sécurité Sociale et à réduire des déficits insupportables. En réalité, le déficit ressortit, pour l'essentiel, aux cotisations patronales non payées, aux exonérations accordées aux entreprises et aux dettes de l'Etat. Le fameux "trou de la Sécu" qui a toujours représenté moins de 5% du budget social, se creuse, au gré des mesures gouvernementales, pour les besoins de la cause : justifier le démantèlement".

Pour comprendre l'acharnement contre la Sécurité Sociale, il faut revenir à son financement qui est assuré, non par l'impôt, mais par des **cotisations prélevées obligatoirement auprès de l'employeur et du salarié**. La part patronale fait évidemment partie du salaire, il suffit d'ailleurs de regarder les comptes des entreprises : la masse salariale comprend les salaires et les cotisations sociales. Dans la lutte incessante que le capital livre aux travailleurs, son souci constant est de diminuer ses "charges" c'est à dire la masse salariale en tant que telle. Il supprime donc des emplois, bloque ou diminue les salaires et exige des exonérations de cotisations maximum. A chaque fois qu'ils l'ont pu, les gouvernements ont donné satisfaction au patronat.

L'argent des cotisations constitue un **salaire à paiement différé** versé en cas de besoin (maladie, allocations familiales, ...) et sous forme de pension au moment de la retraite. Il est propriété collective des salariés qui ont vu une partie de leur salaire -les cotisations- prélevée durant 35 à 50 ans de travail. Ces cotisations alimentent les caisses qui sont gérées par des administrateurs syndicaux et patronaux. Ce salaire différé permet de financer l'ouverture de **droits garantis**. Le paiement de l'impôt -CSG comprise-, lui, n'ouvre aucun droit particulier, n'entraîne aucune contrepartie.

Il s'agit donc d'un régime assurant la solidarité entre salariés, entre actifs et retraités, entre bien portants et malades, entre travailleurs ayant un emploi et chômeurs. En d'autres termes, la Sécurité Sociale concrétise la reconnaissance des intérêts particuliers des salariés (et de leur famille, y compris leurs enfants destinés à les remplacer dans le processus de production), reconnaissance qu'ils constituent une classe à part dans la société.

Cette reconnaissance est le résultat de la situation exceptionnelle de 1945 où la bourgeoisie compromise dans la collaboration (et son système de domination politique) était dans une telle crise qu'elle fut contrainte de céder beaucoup à la classe ouvrière. Dès qu'elle le put, la bourgeoisie tenta de remettre en cause la Sécurité Sociale : en mai 1946, une loi pose le principe de sa généralisation à toute la population, donc tendant à l'universaliser en remettant en cause sa nature fondée sur le **salaire différé**. En germe, cette loi portait la perspective de la **fiscalisation** des recettes. Cette fiscalisation franchira un premier pas avec la création de la CSG en février 1991, puis en juillet 1993 où son taux passera de 1,1% à 2,4%. Comme on le verra plus loin, la baisse du taux de cotisation des allocations familiales participe aussi d'une fiscalisation progressive de la Sécurité Sociale.

Pourquoi ces attaques contre la Sécurité Sociale ?

Tout d'abord, diminuer les cotisations sociales, c'est diminuer la masse salariale. La bourgeoisie veut briser les liens de solidarité entre salariés, liens qui sont cristallisés dans cette institution. Ensuite, elle obéit aux injonctions de l'Union Européenne, de l'OCDE, de la Banque Mondiale, du FMI, etc. de diminuer le déficit public et de tailler dans la protection sociale. Enfin, les capitalistes des banques et des assurances ne supportent pas de voir le budget de la Sécurité Sociale (du même ordre de grandeur que celui de l'Etat) leur échapper ; ils veulent que cet argent entre dans le circuit de la spéculation.

Pour pouvoir tailler dans la protection sociale, le gouvernement doit pouvoir **contrôler** la Sécurité Sociale au même titre qu'il contrôle les recettes et les dépenses de l'Etat. Nous touchons là le cœur du problème :

“L'argent de la Sécu” est distinct du budget de l'Etat. En droit, c'est de l'argent “privé”, appartenant collectivement aux assurés sociaux (essentiellement les salariés), géré de façon totalement distincte des finances de l'Etat par des caisses primaires et des organismes de collecte des cotisations, par un personnel totalement indépendant de l'Etat (les employés de la Sécurité Sociale ne sont pas fonctionnaires, ils sont régis par une convention collective, leurs employeurs sont des représentants des patrons et des syndicats de salariés).

En 1967, De Gaulle tente de porter un coup décisif à la Sécurité Sociale avec ses fameuses ordonnances (qui ne seront pas pour rien dans les causes de la grève générale de 1968 et dans sa défaite en 1969) : éclatement en trois caisses nationales (maladie, vieillesse, famille), administrateurs patronaux et syndicaux en nombre égal dans les conseils d'administration des caisses, nommés et non plus élus (alors qu'avant les représentants syndicaux ouvriers étaient majoritaires).

Tous les gouvernements depuis 1945 se sont arrogés des droits sur la Sécurité Sociale qui entrent en contradiction avec l'indépendance qui la fonde en principe. A chaque tentative, ils se sont heurtés à la volonté de résistance des travailleurs.

Les comptes de la Sécurité Sociale :

Les recettes du régime général ont été (tous régimes confondus : 1400 milliards F) répartis ainsi :	1030 milliards F en 1994	
- cotisations sur salaires : autres recettes :	889,2 milliards F soit	86,33%
- CSG :	89,7	8,6%
- taxes diverses (alcool, tabac) :	5,2	0,5%
- remboursement partiel des exonérations de cotisations accordées au patronat :	18,6	1,8%
- remboursement de prestations d'aide publique (alloc. aux adultes handicapés, fonds spécial d'invalidité, alloc. de rentrée scolaire) :	27,4	2,7%

On voit déjà que la création de la CSG a fait passer la part du financement par l'impôt de 0,5% à 9,1%. **Notons que sur les 89,7 milliards F de la CSG, les salariés, les chômeurs et les retraités en payent 77,4 milliards F, soit plus de 86%.** Bien sûr, les salaires n'ont pas été augmentés d'autant.

Entre 1980 et 1990, pour l'ensemble des régimes, la répartition des cotisations sur salaires est passée de 70,3% à 64,7% pour les cotisations patronales et de 29,7% à 35,3% pour les cotisations à la charge des salariés.

Les dépenses du régime général se répartissent ainsi :

- maladie, accidents du travail :	47,44%
- vieillesse :	28,66%
- allocations familiales :	19,63%
- gestion :	4,26%

Ce dernier poste mérite d'être comparé aux "frais de gestion" que prélèvent les assurances privées.

Les régimes obligatoires de la Sécurité Sociale sont les suivants :

- le régime général des salariés de l'industrie et du commerce, 46 millions d'assurés, soit 80%.
- les régimes spéciaux, dont la Fonction Publique, EDF-GDF, SNCF, RATP, etc., 2,4 millions d'assurés, soit 5%.
- le régime agricole des salariés et exploitants, 5 millions d'assurés, soit 9%.
- les régimes autonomes des artisans, commerçants, professions libérales, industriels, 3,3 millions d'assurés, soit 6%.

La confusion entre Sécurité Sociale et protection sociale est souvent faite, et pas toujours innocemment. Cette dernière comprend aussi les régimes complémentaires (facultatifs) de maladie et de prévoyance ; les régimes complémentaires vieillesse, ARRCO pour les employés et ouvriers, AGIRC pour les cadres, et d'autres, en particulier pour les non-salariés ; l'assurance chômage UNEDIC.

Les prélèvements sur la feuille de paie :

Rappelons que le 1% "solidarité des fonctionnaires" envers les travailleurs du privé pour venir en aide à l'UNEDIC fut imposé en décembre 1982 et qu'il est toujours prélevé. Avant 1984, les agents du CNRS

avaient des prélèvements plus compliqués que les titulaires à cause des cotisations plafonnées ou comptées au delà du "plafond sécu". Pour simplifier, si nous supposons qu'ils étaient titulaires avant 1982, leurs prélèvements sociaux ont subi les augmentations suivantes :

	1/1/1982	1/1/1995	
maladie	4,75%	6,05%	
retraite	6%	7,85%	
solidarité	0	1%	apparue en 1982
CSG	0	2,4%	apparue en 1991

Donc, ils sont passés de 10,75% à 17,30%. Pendant ce temps les prestations de toute nature n'ont cessé de baisser, le forfait hospitalier a été instauré (et a été augmenté comme on vient de le voir), un nombre croissant de médicaments ne sont plus remboursés, etc. Le **droit** à être soigné est de plus en plus remis en cause. De plus en plus d'assurés renoncent à se faire soigner car les sommes restant à leur charge sont trop importantes.

Pour un salarié payé au SMIC au régime général, entre 1980 et 1994, les cotisations patronales sont passées de 33,3% à 24,8% du salaire brut, tandis que les cotisations payées par le salarié sont passées de 10,2% à 15,85%.

Dans un prochain BRS, un dossier traitera des prestations de la Sécurité Sociale ainsi que la question des retraites dont le régime actuel "par répartition" est menacé de mort par les "réformes" qui prévoient d'instaurer des fonds de pensions "par capitalisation" de façon à remettre les sommes considérables en jeu à la spéculation.

Pourquoi cette augmentation formidable des cotisations versées par les salariés, pourquoi cette baisse des prestations, pourquoi cette baisse de la part patronale des cotisations ? Au nom du "coût du travail trop élevé", au nom des "charges sociales qui handicapent la compétitivité des entreprises françaises", au nom du fameux déficit de la Sécurité Sociale.

Le "déficit" "Qui veut noyer son chien , l'accuse de la rage...":

Les sommes les plus fantastiques sont jetées en pâture, les experts, les journaux, les radios, la télé, le gouvernement multiplient les annonces les plus dramatiques sur le "trou de la Sécu". Selon la commission des comptes de la Sécurité Sociale, le déficit est le suivant :

en 1991 :	16 milliards F
en 1992 :	15,3
en 1993 :	56,4
en 1994 :	56

soit 143,7 milliards F.

Le déficit prévu pour 1995 irait de 56,5 à 63,2 milliards F.

Ce qui est beaucoup moins publié (c'est un euphémisme) :

- dettes patronales (cotisations dues non versées) :	91,6 milliards F
- dettes de l'Etat employeur : le ministère de la Défense a, à lui seul, une dette cumulée depuis 1945 de :	90
- exonérations de cotisations dont bénéficient les patrons, non compensées par l'Etat depuis 3 ans :	28,8
- les frais financiers imposés par l'Etat à la Sécurité Sociale : il lui impose de payer des prestations à sa place mensuellement mais ne lui rembourse que plusieurs mois plus tard. La Sécurité Sociale doit emprunter à la Caisse des dépôts ou au Trésor, c'est à dire à l'Etat lui-même, coût sur 3 ans :	30

Ainsi, le patronat et l'Etat ne payent pas leurs dettes et ce sont plus de 240 milliards F qui manquent à la Sécurité Sociale. Les voleurs crient "au voleur !", pardon "au déficit !". En réalité, le régime général est bénéficiaire. Pour combler ce "déficit", les gouvernements ont donc augmenté les cotisations (part du salarié), diminué -exonéré- une part grandissante de la part patronale et abaissé considérablement le niveau des prestations.

Notons que les données ci-dessus ne prennent pas en compte les conséquences du chômage et du blocage des salaires :

- 100 000 chômeurs supplémentaires, c'est 8 milliards F de recettes en moins par an,
- 1% d'augmentation des salaires rapporte la même somme annuellement.

Outre les exonérations de cotisations, les patrons ont obtenu le transfert d'une partie du financement des allocations familiales des cotisations sur salaires (part patronale) vers l'impôt. Au départ, les allocations familiales sont financées par la seule part patronale dont le taux a atteint jusqu'à 16,75%. Après être descendu à 9% en 1974, il n'est plus aujourd'hui que 5,4% pour les salaires supérieurs à 130% du SMIC. Pour les salaires inférieurs à ce seuil, les patrons sont exonérés de cotisation. Ces derniers exigent l'exonération totale. L'Etat s'était engagé à compenser. En fait, il ne compense que 59% des exonérations.

Bref, les employeurs diminuent le salaire différé correspondant aux allocations familiales et transfèrent le financement sur l'impôt. Les salariés ne voient pas leurs salaires directs augmentés d'autant, bien au contraire, ils financent les allocations par l'impôt. Coup double pour l'Etat capitaliste qui veut étendre cette méthode à l'ensemble du financement de la Sécurité Sociale.

Comme l'Etat est en déficit, on en revient toujours à la volonté de fiscaliser totalement la Sécurité Sociale de façon à en faire un poste du budget de l'Etat et pouvoir lui appliquer les mesures d'austérité dictées par l'Union Européenne, le FMI,... Un collaborateur de M. Juppé, vient de déclarer : "*nous n'en sommes plus à discuter les enjeux, il s'agit de transférer le financement de la cotisation vers la fiscalisation*". Pour tenter d'y arriver, le gouvernement organise une réédition des "états généraux de la Sécurité Sociale" de 1987 avec les "forums régionaux" qui ont débuté le 9 octobre. Leur but est de tenter d'obtenir des "partenaires sociaux", comprenez obtenir des syndicats, qu'ils discutent sur les bases fixées par le gouvernement, c'est-à-dire lui fournissent les éléments d'un prétendu consensus pour aboutir au rationnement des soins, au démantèlement du système des hôpitaux publics, à la destruction des régimes de retraites par répartition, bref à la mort de la Sécurité Sociale.

Lors de notre dernier congrès, en 1993, nous avons traité la question de la fiscalisation. En particulier, nous avons indiqué que des formules utilisées ici et là dans la CGT méritaient discussion comme : "instaurer une contribution sur les revenus financiers du capital à même hauteur que celle des salariés" ou autres formules réclamant la taxation des ces revenus (pour alimenter la Sécurité Sociale). C'est pourquoi le congrès avait distingué la revendication d'augmenter la fiscalité sur les revenus du capital pour alimenter l'impôt, de la revendication de maintien du financement de la Sécurité Sociale exclusivement par le salaire différé, c'est-à-dire les cotisations sur salaires.

Extraits du document revendicatif adopté au 21ème congrès SNTRS :

X. La protection sociale

- *Abroger les mesures qui remettent en cause la qualité de la protection sociale : CSG, augmentation du forfait hospitalier, abaissement du niveau des remboursements.*
- *Empêcher toute fiscalisation des ressources de la protection sociale (Sécurité Sociale, Allocations Familiales).*
- *Faire payer, au patronat, ses dettes envers la Sécurité Sociale.*

Quelques éléments de bibliographie :

Le secteur confédéral de la protection sociale de la CGT a publié cette année un livret intitulé "*Alerte Sécu*" aux éditions de la VO (code 3226). En 70 pages et 24 questions-réponses il fait un tour complet du sujet.

Un supplément "Trajectoires" N°9 de décembre 1994, intitulé "Protection sociale, emploi, salaires, perspectives février 1995" fournit un argumentaire ; édité par le secteur protection sociale de la CGT.

La Sécurité Sociale dans la collection "Que sais-je ?" PUF 1993.

Pour Sarah... après Pékin

par Gisèle Halimi

SARAH BALABAGAN a seize ans. Elle fait partie de ce troupeau féminin que son pays – les Philippines – exporte régulièrement vers ceux du Golfe. Elle et ses centaines de milliers de sœurs vont servir comme « employées de maison » chez de riches féodaux. Mais leurs conditions de vie – elles sont privées de salaire, dépossédées de leur passeport, enfermées, battues, violentées – donnent à notre vocabulaire un air d'insupportable euphémisme. Ces « employées de maison » redeviennent en réalité, à l'aube du troisième millénaire, des femmes esclaves, taillables et corvéables à merci, sans voix et sans existence, appartenant corps et vie au seigneur qui les a importées.

Sarah, donc. Sarah, un jour, est violée par son maître. En état de légitime défense, ou pour se survivre à elle-même, elle le poignarde.

Premier procès. Inculpée du meurtre de son employeur, elle voit néanmoins son viol reconnu (après constat de la déchirure de l'hymen). Sans doute par l'octroi de larges circonstances atténuantes (et non pas – ce qui eût été de justice élémentaire – d'excuses absolutoires qui l'auraient dispensée de toute peine), Sarah est condamnée à sept ans d'emprisonnement... mais bénéficie en même temps de dommages et intérêts importants pour les violences subies.

Deuxième procès. Sur ce deuxième procès, aucune indication quant aux délais dans lesquels il intervient, ni sur sa conformité au droit et à la légalité d'Abou Dhabi ne sera donnée. Sa légitimité, en revanche, semble tenir dans une seule explication : le chef de l'Etat a saisi lui-même le tribunal islamique d'Al Ain (près d'Abou Dhabi) pour qu'il revienne sur son verdict précédent. Sarah est alors condamnée à mort pour « meurtre prémédité ».

Au prononcé de la sentence, elle s'effondre et trouve la force de répéter : « Je n'ai fait que me défendre ! » Elle se sentait, elle se savait, déjà morte au plus pro-

fond d'elle-même, de son corps, de sa liberté, de sa sexualité. Le viol n'assassine-t-il pas la femme dans la femme ? Et voilà qu'on veut la tuer une deuxième fois, de peur sans doute qu'elle ne continue, pour l'avenir éternelle étrangère à elle-même, d'exister.

Sans le savoir, sans le vouloir, Sarah devient alors le contrepoint noir d'une déclaration, celle de Pékin, que cent quatre-vingt-un pays à l'unanimité (dont les Emirats arabes unis) ont adoptée lors de la quatrième conférence mondiale des femmes, le 15 septembre dernier. Au moment même où les délégations du monde entier bouclaient leurs valises, mission accomplie, Sarah est condamnée à mort pour avoir refusé de mourir tout à fait.

La déclaration de Pékin (article 8), après avoir rappelé les exigences de la résolution de l'ONU sur l'élimination de la violence contre les femmes, s'engage à

Déjà le gouvernement de Manille a réagi.

La conférence de Pékin s'est achevée le jour même où Sarah est condamnée à mort pour le meurtre de son violeur. Cela, à mes yeux, dépasse la seule coïncidence. Qu'attendent donc les pays signataires de la déclaration – et la France d'abord – pour intervenir avec fermeté auprès des Emirats ? Pour rappeler que la signature d'un Etat au bas d'une résolution des Nations unies l'engage à l'égard des autres Etats et des femmes du monde entier ? Que l'on ne vienne surtout pas nous dire que, l'engagement n'étant que moral, les gouvernements sont libres d'agir à leur guise et même contre ledit engagement. Quel citoyen, quelle citoyenne se résignerait à cette dissociation diabolique de la morale – éliminer la violence par exemple – et de la politique – favoriser le viol, la prostitution ? Et quel serait alors

Pour avoir tué son « seigneur » et violeur, une jeune Philippine « exportée » comme tant d'autres à Abou Dhabi risque la mort. Il faut la sauver

« prévenir et éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles » (article 29). Au fait, Sarah est-elle une femme ? ou une fillette ? Symbole de l'étrangeté même de ce langage – dont les mots veulent protéger, en deçà de la femme, la fillette impunément vendue, battue, violée, prostituée –, Sarah est les deux à la fois, femme et fillette. La fillette-colis adressée à un féodal, modèle courant dans cette région du monde, et la femme fracturée à tout jamais.

Sans le vouloir, sans le savoir, Sarah devient aussi le symbole de la bataille à mener contre le retour de la barbarie. Cette barbarie à laquelle sont soumises des centaines de milliers de femmes-fillettes- enfants, exilées loin de leurs familles, et de leur pays.

l'avenir du système des Nations unies ?

Sauver Sarah Balabagan devient la priorité immédiate de Choisir la cause des femmes. Nous demanderons l'annulation de ce verdict de mort aux autorités d'Abou Dhabi et nous enverrons nos avocates auprès d'elle, les formalités accomplies.

Lorsque la femme devient la cible unique de ces tortures et procès d'un autre âge, aucune femme (aucun homme non plus, je suppose) ne saurait – sans remords – s'exempter d'un devoir élémentaire de solidarité. Je parle, bien sûr, de solidarité active.

Gisèle Halimi est avocate et présidente de Choisir la cause des femmes.

Adressez messages et pétitions à l'ambassade des Emirats arabes unis en France, 3, rue Lota 75016 Paris.
Fax : (1) 47.55.61.04.
Téléphone : (1) 45.53.94.04.

Depuis, la presse a fait état de la grâce prononcée par l'émir d'Abou Dhabi. Il n'en reste pas moins que Sarah demeure en prison...