

Édité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT)
7, rue Guy Môquet Bt N BP8 94801 VILLEJUIF - Téléphone 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33 - Mèl : sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr
ISSN 0180-5398-CP 0904S05392-Directeur de la publication : Jean Omnès - Imprimé par AJC BP4 91750 CHAMPCUEIL - Périodicité : mensuelle

Dire notre mot !

Le patronat veut rendre les chômeurs responsables de leur état de chômeur. Le chômeur devrait accepter tout emploi qui lui est proposé. Tant pis pour l'effort personnel et collectif (par les impôts prélevés sur tous les citoyens) investi dans l'éducation, la formation et la santé. Le patronat lui ne chôme pas comme on le sait. Le patron du Medef a su rentabiliser l'investissement personnel (mais il est souvent un héritier) et collectif (par les impôts beaucoup plus élevés prélevés sur les citoyens pour entretenir nos Grandes Écoles). Le patronat n'est pas responsable du chômage. S'il investit en Pologne ou en Chine, c'est à cause de la mondialisation et de la concurrence, dont il n'est pas responsable. S'il ne tenait qu'à lui...

Si le patron n'est pas responsable du chômage, le chômeur lui, est responsable de son chômage. Il n'est pas une victime de la concurrence et de la mondialisation, lui. Il est responsable de ne pas accepter le premier emploi venu.

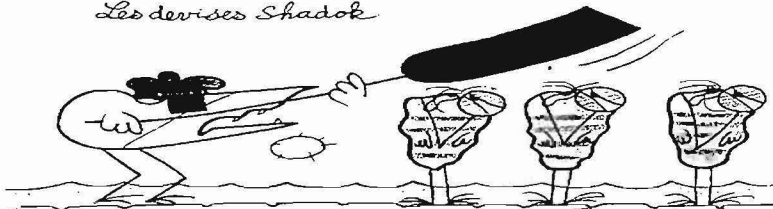
La fameuse "embellie" de l'emploi, faut-il le rappeler, est sensible (moins 14% de chômeurs environ sur un an) : 2 371 300 inscrits à l'ANPE en avril 2000, 2 875 400 si on compte les personnes ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures dans le mois, 2 522 000 chômeurs au sens du BIT (source Dares, *Premières Informations*, n°23-2 juin 2000). Les chômeuses sont plus nombreuses que les chômeurs, et le chômage est plus fréquent parmi les employés que parmi les ouvriers. Le chômage baisse surtout chez les jeunes de moins de 25

ans, mais reste stable chez les plus de 49 ans. L'acceptation de n'importe quel emploi n'est pas aussi simple que le patronat le laisse entendre. En fait, les chômeurs ne sont pas prêts à accepter un emploi à n'importe quel prix. S'ils acceptent une certaine déqualification et un emploi précaire (CDD), ils sont plus réticents à s'engager dans un CES (surtout les plus qualifiés d'entre eux), et à déménager (surtout les femmes et les cadres, les ouvriers non qualifiés acceptant plus volontiers cette idée). Les raisons de refus d'un emploi allient l'éloignement de la formation (ce qui n'est pas la même chose que la déqualification), le salaire insuffisant, l'éloignement

mer quand on n'en a plus besoin, qui a le bonheur de mourir peu de temps après le départ à la retraite. Le rêve du patronat est de bénéficier des savoirs et savoir-faire de cette main-d'œuvre sans déboursier un sou. Une main-d'œuvre qui ne pense pas et se tait.

De quoi rêve donc un bureaucrate du CNRS ? Que les travailleurs scientifiques soient contractuellement responsables de l'exécution d'un projet qui leur est imposé, en échange éventuellement de leur statut de fonctionnaire et d'un salaire garanti. Qu'ils soient responsables de leur futur professionnel, et responsables des infléchissements de leur carrière. Chacun doit se transformer en Nostrada-

Les devises Shadok



POUR QU'IL Y AIT LE MOINS DE
MÉCONTENTIS POSSIBLE IL FAUT TOUJOURS
TAPER SUR LES MÊMES.

du domicile. Pour retrouver ou trouver un emploi, les chômeurs doivent faire des compromis souvent douloureux. Ce sont tout simplement des hommes qui ont une vie, qui ont une famille, des amis. Sont-ils pour autant responsables de leur sort, responsables d'être sortis trop tôt de l'école, d'avoir relevé d'une charrette de licenciements "économiques" ?

Le rêve du patronat est de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée, prête à l'emploi, qui ne s'use pas, qu'on s'en serve ou non, qui travaille quand on en a besoin et n'accepte des contrats que pour cette période, qui accepte de chô-

mus, guidé par les grands prêtres DRH. Que les personnels des DR soient affectés au gré des humeurs des responsables, que leur travail soit organisé sans qu'ils aient leur mot à dire. C'est le sens de CNRS-Avenir. Le nouveau moyen à la mode : le contrat.

Mais, comme le patronat, nos gouvernants, nos dirigeants scientifiques et bureaucratiques ont une contradiction à résoudre : **c'est eux qui ont besoin de nous.** Alors, remettons le monde sur ses pieds, contractualisons-les !

Annick KIEFFER

SOMMAIRE

Page 1	Edito – Dire notre mot ! <i>Par Annick KIEFFER</i>
Page 3	Le style de Roger-Gérard est plus efficace que celui de Claude : CONTINUER SANS BRUSQUER. <i>Par Michel PIERRE</i>
Page 4	Résultats des élections au Comité National du CNRS 2000. Première analyse.
Pages 5-6	Tableaux résultats collèges C,B1,B2,A et comparatifs.
Page 7	Liste et coordonnées des nouveaux élus au Comité National.
Pages 8-9-10	CNRS-Avenir : l'enchaînement des contrats.
Page 11	L'Inserm est une institution française qui se transforme en république bananière. <i>Par Michel PIERRE</i>
Page 12	La restructuration des labos du SDU se met en place ! <i>Par Michel ARMENGAUD</i>
Pages 12-13-14	La restructuration des services centraux du CNRS (suite). <i>Par Nadine ELIE NDIAYE</i>
Pages 14-15-16	Compte rendu du Comité Technique Paritaire du CNRS du 10 mai 2000. <i>Par Bernard BLANC.</i>
Pages 17-18	Bellevue 1990-2000 : disparition de la recherche. <i>Le tribunal administratif de Paris rend son jugement. Par Christian VERMEULIN et Annie TROMSON-CARLI., Section de Bellevue.</i>
Page 18	Du changement à la CGT de l'IRD ! Plus de force pour mieux agir... notamment dans les actions menées pour la défense des CEC. <i>(extrait d'un article de J.Omnès et R.Chaume paru dans le journal de l'IRD)</i>
Page 19	Compte rendu de la Commission Consultative des allocations de recherche au Ministère de la recherche le 10 mai.
Page 19	<u><i>Dernière minute...</i></u> CES – Le CNRS est débouté une 2ème fois !
Pages 20-21-22	Compte rendu de la Commission Nationale de Formation Permanente du 4 mai 2000. <i>Par Hervé TRULLARD, Daniel STEINMETZ et Jocelyne LEGER</i>
Page 22-23	Compte rendu du Comité Hygiène et Sécurité national du CNRS du 15 mai 2000. <i>Par Jean-Louis ANDRIEU.</i>
Pages 23-24-25	Souffrance et harcèlement au travail : brisons le silence ! <i>Par Hélène CARTERON, Jean-Pierre BAZIN et Jean KISTER..</i>
Page 25	OCTOBRE 2000 : ELECTIONS au CONSEIL d'ADMINISTRATION du CAES du CNRS : démarrer la campagne électorale dès fin août.
Pages 26 à 36	<u><i>DOSSIER RETRAITE.</i></u>
Pages 26-27-28	Introduction. <i>Par Philippe BOUYRIES</i> Congé de Fin d'Activité et retraite complémentaire ARRCO-AGIRC : courrier à C.LEMOINE DRH du CNRS. <i>Par Bernard BLANC</i>
Pages 29-30-31-32	L'imposture des fonds de pensions – Quelques définitions. <i>Par Jocelyne LEGER.</i>
Page 33	Epargne salariale : état des lieux. <i>Par Philippe BOUYRIES</i>
Page 34	Les ambiguïtés de l'épargne salariale. <i>Article presse de Jacques NIKONOFF., Economiste.</i>
Page 34	CNRS-Avenir : courrier du bureau national du SNTRS à la Directrice Générale du CNRS.
Page 35	Projet de pacte pour les retraites de la Fonction Publique : un marché de dupes.
Page 36	Oui aux 37 annuités et demi pour tous ! Retraités, conservez votre adhésion au SNTRS-CGT, dans la Section Nationale des Retraités.
Page 36	Suzanne SCHUHL n'est plus...

Le style de Roger-Gérard est plus efficace que celui de Claude : CONTINUER SANS BRUSQUER

La première conférence de presse du nouveau ministre de la Recherche, Roger-Gérard Schwartzberg, et sa conférence devant la CPU (Conférence des Présidents d'Universités) présentent les orientations que le Ministère entend mettre en oeuvre.

Il mesure que la Recherche est un enjeu important pour l'avenir de la France et de l'Europe. Il se prononce pour un accroissement de l'effort de recherche français mais, selon nos informations, les arbitrages budgétaires lui sont pour l'instant défavorables. Les créations de postes ne sont envisagées que pour les enseignants-chercheurs.

Il faut noter que l'effort de recherche du Japon et des USA, ainsi que celui des pays nordiques, augmentent par rapport à leur richesse nationale. Alors que l'effort de la France, de l'Allemagne et de la Grande-Bretagne se réduit. En apparence, il y a une contradiction par rapport aux déclarations du sommet de Porto.

En fait il semble que la priorité de la France et des autres grands pays européens est surtout de redistribuer les moyens de la Recherche vers les domaines finalisés où les investissements financiers (capital risque) peuvent paraître rentables (ce que l'on appelle la recherche innovante). En France, les départs massifs à la retraite des chercheurs et ITA des EPST dans les 10 prochaines années fournissent une occasion unique de redéployer les disciplines sous couvert d'une "programmation pluriannuelle" qui entretient l'illusion d'une augmentation de l'effort global avec une anticipation des embauches sur les départs. L'objectif de redéploiement vers la recherche "innovante" apparaît dans la volonté du nouveau Ministre de la Recherche d'accélérer l'application de la loi sur l'innovation pour que les *start-up* puissent bénéficier d'aides des organismes de recherche (fonds d'amorçage, mise à disposition de locaux, de matériels, de personnels). Pour ma part, je considère que le gouvernement veut détour-

ner les moyens de la recherche publique en fixant des parasites sur les labos publics.

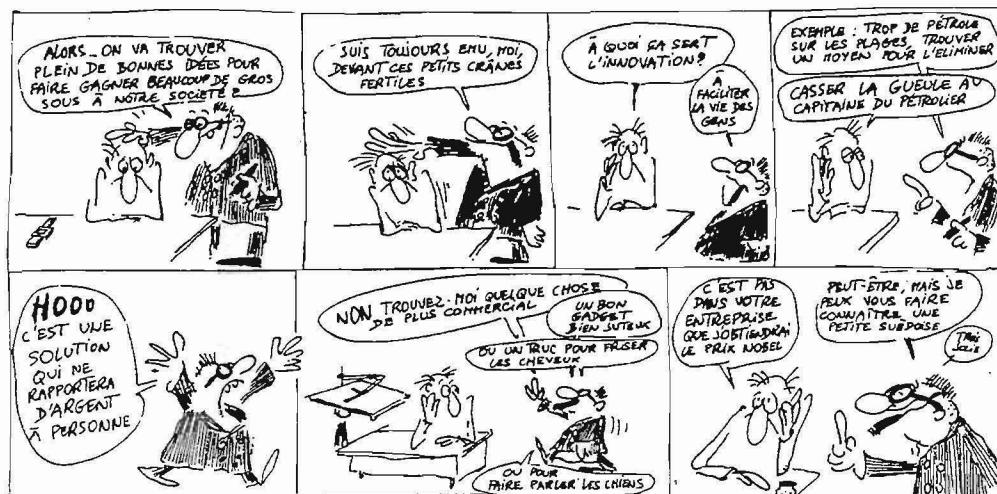
Les priorités disciplinaires demeurent les sciences de la communication et certains domaines des sciences du vivant. Malgré quelques paroles encourageantes, il n'y a pas non plus de remise en cause concrète de l'abandon du projet SOLEIL : ni calendrier, ni choix de machine correspondant à la demande de la communauté scientifique. Il n'y a pas de remise en cause de l'idée qu'il ne peut y avoir de TGE financés seulement par la France.

Le nouveau ministre persiste, comme son prédécesseur, à vouloir piloter directement les évolutions de la recherche. C'est plus sûr quand on veut mettre la recherche publique au service du capital. Pour cela, Schwartzberg conserve les deux fonds ministériels (le fonds pour la science et le fonds pour la technologie) qu'il dote de moyens financiers supplémentaires. Pour la même raison il ne remet pas en cause l'externalisation (la création hors des organismes de centres de recherche dans certains champs de disciplines (le génome, etc...)).

Pour soumettre les équipes et les chercheurs du CNRS, le Ministre peut maintenant s'appuyer sur C. Bréchnignac qui veut, comme l'indique les projets de CNRS-Avenir, faire obéir les chercheurs "à la commande" en leur faisant signer des contrats pour lesquels ils s'engageront sur les objectifs de recherche, de valorisation, de mobilité, etc., que la direction et le gouvernement voudront leur assigner.

Le SNTRS-CGT a une autre conception du rôle et de la place de la recherche. Il veut que la recherche publique se développe sur la base d'emplois statutaires, de qualifications reconnues et d'un fonctionnement démocratique à tous les niveaux (débat scientifique, orientations, vie des laboratoires).

Michel PIERRE



Après avoir lu la Tribune libre de Christian Marbach sur « Le chercheur et l'innovation » (novembre 1971), Reiser adressa à *La Recherche* une page, publiée dans le numéro suivant. En voici le début. A la fin, le patron embarque sur le Concorde : « La plus grande innovation du siècle, qui nous permettra d'aller piquer des idées aux Américains en 3 h 15 au lieu de 8 h »

ELECTIONS AU COMITE NATIONAL Quelques remarques...

ITA (C)

Il y a une **baisse sensible du nombre d'inscrits** : moins 1291. Elle est liée à la baisse des emplois de titulaires, aux retards de recrutement et probablement à la baisse des inscriptions sur les listes électorales pour les personnels de l'enseignement supérieur et des autres EPST.

Il y a une **baisse plus forte encore du nombre de votants** : moins 1759. Elle est préoccupante car se confirmant et s'aggravant d'élection en élection.

Les scores des différents syndicats : le SNTRS perd 274 voix et progresse en % (+3,53), le SGEN perd 810 voix et baisse en % (-3,13), le SNIRS continue de chuter, il perd 799 voix et baisse en % (-7,12), FO gagne 171 voix et progresse en % (+3,70) et le SNPTES est stable en voix et progresse en % (+3,03).

Le SNTRS, **pour la première fois depuis 1980 passe en tête chez les ITA** au Comité National.

Il a 41 élus, le SGEN 34, le SNIRS

10, FO 11 et le SNPTES 21.

Il faut noter que le SNTRS présentait 2 listes de moins qu'en 1995, le SGEN 4 de moins, le SNIRS 10 de moins, FO 4 de plus et le SNPTES 2 de plus. Cela a eu un effet certain à la fois sur le nombre de votants et sur les scores des listes restant en présence.

Le SNTRS progresse en %, parfois fortement dans 19 des trente-huit sections où il se présentait, il est stable dans une section et baisse dans les autres.

CHERCHEURS (B1)

Il y a une **baisse sensible des votants**.

Les listes du SNTRS recueillent entre 12,82 et 22,88% des voix.

Pour la première fois le SNTRS a un élu dans le Collège A (Directeurs de Recherche).

Dans le collège B, il présentait des listes dans huit sections seulement. Il a 3 élus.

Les scores des syndicats : au total, le SNTRS obtient 148 voix et 3,86% (l'USCA en 95 en avait 72 et 1,67%), le SNCS perd 325 voix et baisse en % (-2,25), le SGEN perd 58 voix et progresse en % (+2,44), le SNIRS perd 301 voix et baisse en % (-6,86) - il ne recueille plus que 1,25% des voix -, FO gagne 10 voix et reste sous les 1% et les listes indépendantes recueillent 102 voix de plus et progressent en % (+3,62).

ENSEIGNANTS - CHERCHEURS ET CHERCHEURS DES AUTRES ORGANISMES (B2)

Il y a une **baisse sensible des inscrits** (-2406) et **des votants** (-1891).

Les scores des syndicats : Le SNE-Sup et le SNCS perdent 902 voix et baissent en % (-2,3), le SGEN perd 488 voix et progresse en % (+5,46), le SNIRS disparaît, FO perd 40 voix et est stable en % (à 1,61) et les listes indépendantes perdent 394 voix et baissent en % (-1,63).

Premières conclusions :

Nous devons nous inquiéter de la baisse de participation dans tous les collèges (aux environs de 6%).

Chez les ITA, nous avons été capables de présenter des listes dans un plus grand nombre de sections que tous les autres syndicats. Ce qui nous a mis en meilleure situation que les autres dans cette élection.

Nous pouvons nous satisfaire de reprendre la première place chez les ITA.

Même s'il est satisfaisant d'obtenir un élu en A pour la première fois et trois en B, reste que nous n'avons pu présenter des listes que dans huit sections, c'est très insuffisant.

Il nous reste encore beaucoup à faire en direction des collègues chercheurs. Ces résultats confirment les bons scores du syndicat aux CAP et, en B, nos résultats dans les sections où nous étions présents sont encourageants.

Conseil Syndical National du 16 JUIN 2000

La situation dans nos organismes

Le CSN a débattu de la situation dans nos organismes il appelle les sections à se réunir pour poursuivre ce débat, organiser des AG de personnels, à poursuivre notre travail de renforcement du syndicat parmi les chercheurs, les ITA et les retraités. Il appelle à organiser l'action des personnels sur les questions de l'avenir des organismes comme sur les revendications concrètes des personnels (moyens, emploi, précarité, statut, primes, carrières,

conditions de travail...).

Election à la Commission Exécutive du syndicat

Le CSN a élu à la Commission Exécutive deux camarades : Régine Chaume, Directeur de Recherche à l'IRD (ex-Orstom) et Marc Decaster (retraité).

Exclusion d'un camarade

Le CSN a entendu le rapport de la Commission qu'il avait mise en place en sa séance du 3 décembre 1999, sur la

demande de la section de l'IRES-CO d'exclure de la CGT un camarade du SNTRS, Samy SAÏHI. Après une discussion où chaque membre du CSN a pu exprimer librement son opinion, un vote est intervenu. Sur la demande d'un camarade ce vote a eu lieu à bulletin secret. Sur les 42 camarades présents disposant de mandats délibératifs, 32 se sont prononcés pour l'exclusion, 4 contre. 2 camarades ont voté blanc et 4 se sont abstenus.

5

ELECTIONS COMITÉ NATIONAL 2000 (élus)																
ITA (C)						Chercheurs (B1)					Chercheurs, Enseign-cherch. (B2)					
Section	Sntns	Sgen	Snirs	Fo	Snpres	Sntns	Sncs	Sgen	Snirs	Fo	Indep.	Snesup -Sncs	Sgen	Snirs	Fo	Indep.
3 IN2P3(*)	1	1	1				1	1			1	Pas de liste				
1	1	1	1			2	1					1	1			
2	Pas de liste					1	1			1	1					
4	2				1	1	1				1	1				
5	1			1	1	2	1					1	1			
6	1	1	1			1	2						2			
SPM	5	2	1	1	3	0	7	6	0	0	2	4	6	0	0	0
7	1	1	1			1	1	1				1				1
8	1	1		1		1	1			1			1			1
9	1			1	1	2	1					1	1			
10	1	1			1	2	1						2			
SPI	4	3	1	2	2	1	6	4	0	1	0	2	4	0	0	2
11	1		1	1		1	1			1	1	1	1			
12	1	1				1	1			1		1	1			
13	1			1	1	2	1					1	1			
14	1	1		1		1	1				1	1	1			
SDU	4	2	0	4	2	0	5	4	0	1	2	4	4	0	0	0
15	1	1			1		3						2			
16	1	1			1		2		1			2				
17	1	1			1		3					2				
18	1	1			1		1	1			1		2			
19	1	1			1		1	1			1	1	1			
20	1	1			1		1	2				1	1			
CHIMIE	6	6	0	0	6	0	11	4	1	0	2	6	6	0	0	0
21	1	1			1		1	1	1				2			
22		1	1		1		1	1		1		1				1
23	2				1		2	1				2				
24	1	1	1			1	1	1					2			
25	1	1	1			2	1					2				
26	1	1			1		2	1				1				1
27	1	1			1		2	1				1	1			
28	1	1			1		1	1			1	1	1			
29	2	1				2	1					1	1			
30	1	1			1		2	1				1	1			
SC.VIE	11	9	3	1	6	1	16	10	1	0	2	10	8	0	1	1
31(**)	1	1	1			1	1				1	1				1
32	1	1	1			1	1	1				1				1
33	1		1	1		1	1			1	1	1	1			
34	1	1		1		1	1			1	1	1	1			
35	1	2				1	2					1				1
36	1	2				1	1			1	1	1	1			
37	1	1		1		1	1			1	1	1	1			1
38	1	1			1		1	1				1	1			1
39	1	1			1		2	1				1	1			
40	1	1	1			1	2						2			
SHS	10	11	4	3	2	1	11	11	1	0	6	8	7	0	0	5
Totaux	41	34	10	11	21	3	57	40	3	2	15	34	35	0	1	8

(*) : Liste SNTRS-SNPCEN (Coll.C), (**) Liste soutenue par le SNTRS (Coll.B1)

Résultats 2^{ème} tour chercheurs collège A Section 20 - Sont élus :

Inscrits : 152 - votants : 108

SNCS 61 56,48%

SNTRS 49 45,37%

Indépendant 47 43,52%

Rappel : scrutin plurinominal à 2 tours.

Elu : Jean-Claude BELOIEL

Elu : Christian MARAZANO

Elu : Alain VAN DORSSELAER

Pour la 1^{ère} fois nous avons un élu dans le Collège A au Comité National.

ELECTIONS COMITÉ NATIONAL ITA 2000															
Section	Inscrits	Votants	B.N.	Expr.	SNTRS	SGEN	SNIRS	FO	SNPTES						
3 - IN2P3 (*)	1484	699	47,10	7	692	306	44,22	193	27,89	98	14,16	71	10,26	24	3,47
1	203	105	51,72	5	101	38	37,62	32	31,68					31	30,69
2	135	Aucune liste													
4	271	128	47,23	4	124	72	58,06					24	19,35	28	22,58
5	560	271	48,39	10	261	136	52,11					59	22,61	66	25,29
6	388	190	48,97	1	189	66	34,92	64	33,86	30	15,87	12	6,35	17	8,99
SPM	1557	694	44,57	20	675	312	46,22	96	14,22	30	4,44	95	14,07	142	21,04
7	652	343	52,61	7	336	68	20,24	123	36,61	65	19,35	46	13,69	34	10,12
8	417	208	49,88	2	206	52	25,24	66	32,04	27	13,11	32	15,53	29	14,08
9	302	142	47,02	2	140	60	42,86					33	23,57	47	33,57
10	556	290	52,16	9	281	91	32,38	83	29,54			48	17,08	59	21,00
SPI	1927	983	51,01	20	963	271	28,14	272	28,25	92	9,55	159	16,51	169	17,55
11	338	187	55,33	5	180	68	37,78					44	24,44	68	37,78
12	577	265	45,93	5	260	73	28,08	101	38,85			60	23,08	26	10,00
13	232	95	40,95	3	92	43	46,74					23	25,00	26	28,26
14	855	406	47,49	5	401	119	29,68	130	32,42	55	13,72	58	14,46	39	9,73
SDU	2002	953	47,60	18	933	303	32,48	231	24,76	55	5,89	185	19,83	159	17,04
15	280	169	60,36	8	161	53	32,92	77	47,83					31	19,25
16	226	115	50,88	5	110	46	41,82	39	35,45					25	22,73
17	351	204	58,12	6	198	64	32,32	62	31,31	29	14,65			43	21,72
18	332	190	57,23	5	185	50	27,03	78	42,16			23	12,43	34	18,38
19	425	216	50,82	5	211	76	36,02	76	36,02					59	27,96
20	399	224	56,14	7	217	83	38,25	87	40,09					47	21,66
CHIMIE	2013	1118	55,54	36	1082	372	34,38	419	38,72	29	2,68	23	2,13	239	22,09
21	342	172	50,29	4	168	38	22,62	57	33,93			26	15,48	47	27,98
22	273	138	50,55	4	134			56	41,79	34	25,37	17	12,69	27	20,15
23	493	251	50,91	5	246	149	60,57							97	39,43
24	219	123	56,16	3	120	41	34,17	43	35,83	36	30,00				
25	367	176	47,96	2	174	60	34,48	60	34,48	32	18,39			22	12,64
26	422	219	51,90	1	218	81	37,16	77	35,32			19	8,72	41	18,81
27	291	154	52,92	3	151	51	33,77	60	39,74					40	26,49
28	342	168	49,12	1	167	52	31,14	64	38,32					51	30,54
29	235	130	55,32	2	128	67	52,34	40	31,25					21	16,41
30	423	225	53,19	2	223	70	31,39	85	38,12			44	19,73	24	10,76
SC.VIE	3407	1756	51,54	27	1729	609	35,22	542	31,35	102	5,90	106	5,90	370	21,40
31	221	118	53,39	2	116	41	35,34	38	32,76	26	22,41			11	9,48
32	357	203	56,86	2	201	45	22,39	91	45,27	53	26,37			12	5,97
33	234	103	44,02	5	98	51	52,04			22	22,45	25	25,51		
34	354	179	50,56	4	175	52	29,71	54	30,86	31	17,71	38	21,71		
35	166	73	43,98	2	71	35	49,30	36	50,70						
36	384	210	54,69	0	210	64	30,48	101	48,10	24	11,43			21	10,00
37	300	172	57,33	4	168	44	26,19	44	26,19	29	17,26	34	20,24	17	10,12
38	250	111	44,40	1	110	29	26,36	50	45,45						

9

ELECTIONS COMITÉ NATIONAL CHERCHEURS 2000 B1																	
Section	Inscrits	Votants		B.N.	Expr.	SNTRS		SNCS		SGEN		SNIRS	FO	Indépend.			
3-IN2P3	256	125	48,83	3	122			35	28,69	50	40,98			37	30,33		
1	232	113	48,71	1	112	16	14,29	71	63,39	25	22,32						
2	143	69	48,25	0	69			15	21,74	21	30,43			33	47,83		
4	176	108	61,36	0	108			51	47,22	37	34,26			20	18,52		
5	185	97	52,43	1	96			68	70,83	28	29,17						
6	171	93	54,39	2	91			36	39,56	55	60,44						
SPM	907	480	52,92	4	476	16	3,36	241	50,63	166	34,87			53	11,13		
7	210	97	46,19	3	94	14	14,89	43	45,74	37	39,36						
8	179	92	51,40	3	89			34	38,20	41	46,07		14	15,73			
9	109	75	68,81	3	72			42	58,33	30	41,67						
10	230	137	59,57	3	134			84	62,69	50	37,31						
SPI	728	401	55,08	12	389	14	3,60	203	52,19	158	40,62		14	3,60			
11	158	105	66,46	2	103			31	30,10	22	21,36			50	48,54		
12	195	116	59,49	2	114			55	48,25	41	35,96		18	15,79			
13	95	54	56,84	2	52			30	57,69	22	42,31						
14	188	104	55,32	2	102			36	35,29	24	23,53			42	41,18		
SDU	636	379	59,59	8	371			152	40,97	109	29,38		18	4,85	92	24,80	
15	174	80	45,98	7	73			73	100,00								
16	174	103	59,20	2	101			58	57,43	43	42,57						
17	203	105	51,72	10	95			95	100,00								
18	225	143	63,56	3	140	24	17,14	54	38,57	40	28,57			25	17,86		
19	222	133	59,91	3	130			45	34,62	46	35,38			39	30,00		
20	225	109	48,44	2	107	16	14,95	33	30,84	58	54,21						
CHIMIE	1223	673	55,03	27	646	40	6,19	358	55,42	187	28,95	0	0,00	64	9,91		
21	176	93	52,84	2	91			39	42,86	33	36,26	19	20,88				
22	132	72	54,55	2	70			28	40,00	22	31,43			20	28,57		
23	255	120	47,06	0	120	21	17,50	68	56,67	31	25,83						
24	204	111	54,41	0	111	20	18,02	57	51,35	34	30,63						
25	210	109	51,90	3	106			58	54,72	48	45,28						
26	204	118	57,84	1	117	15	12,82	59	50,43	43	36,75						
27	157	84	53,50	1	83			44	53,01	39	46,99						
28	174	92	52,87	1	91			40	43,96	32	35,16			19	20,88		
29	179	102	56,98	3	99			57	57,58	23	23,23		19	19,19			
30	207	120	57,97	4	116			69	59,48	47	40,52						
SC.VIE	1898	1021	53,79	17	1004	56	5,58	519	51,69	352	35,06	19	1,89	39	3,88		
31 (*)	142	97	68,31		97	22	22,68	29	29,90	20	20,62			26	26,80		
32	169	112	66,27	1	111			49	44,14	33	29,73	29	26,13				
33	123	71	57,72	0	71			33	46,48	15	21,13			23	32,39		
34	111	67	60,36	0	67			33	49,25	19	28,36			15	22,39		
35	109	65	59,63	1	64			31	48,44	33	51,56						
36	196	114	58,16	1	113			40	35,40	55	48,67			18	15,93		
37	112	74	66,07	1	73			21	28,77	27	36,99			25	34,25		
38	148	101	68,24	3	98			29	29,59	28	28,57			41	41,84		
39	87	50	57,47	1	49			29	59,18	20	40,82						
40	132	80	60,61	1	79			37	46,84	42	53,16						
SHS	1329	831	62,53	9	822	22	2,68	331	40,27	292	35,52	29	3,53	148	18,00		
Totaux	6977	3910	56,04	80	3830	148	3,86	1839	48,02	1314	34,31	48	1,25	32	0,84	433	11,31

(*) : Liste soutenue par le SNTRS

Comparaison 2000/1995																			
Année	Inscrits	Votants		B.N.	Expr.	SNTRS	USCA	SNCS		SGEN		SNIRS	FO	Indépend.					
2000	6977	3910	56,04	80	3830	148	3,86		1839	48,02	1314	34,31	48	1,25	32	0,84	433	11,31	
1995	6999	4369	62,42	64	4305			72	1,67	2164	50,27	1372	31,87	349	8,11	22	0,51	331	7,69
Diff.	-22	-459	-6	16	-475	148	3,86	-72	-1,67	-325	-2,25	-58	2,44	-301	-6,86	10	0,33	102	3,62

ELECTIONS COMITÉ NATIONAL COLLÈGE B2 2000															
Section	Inscrits	Votants		B.N.	Exprim	SNESup-SNCS		SGEN		SNIRS	FO	Indépend.			
3-IN2P3	75	Aucune liste													
1	403	216	53,60	2	214	110	51,40	66	30,84			12	5,61	26	12,15
2	48	25	52,08	1	24	12	50,00	12	50,00						
4	151	80	52,98	2	78	33	42,31	45	57,69						
5	163	79	48,47	4	75	23	30,67	52	69,33						
6	74	41	55,41	5	36			36	100,00						
SPM	839	441	52,56	14	427	178	41,69	211	49,41			12	2,81	26	6,09
7	515	294	57,09	7	287	105	36,59	88	30,66					84	29,27
8	240	133	55,42	3	130			59	45,38					71	54,62
9	199	104	52,26	1	103	47	45,63	56	54,37						
10	304	137	45,07	10	127			127	100,00						
SPI	1258	668	53,10	21	647	152	23,49	330	51,00					155	23,96
11	129	66	51,16	2	64	26	40,63	38	59,38						
12	166	98	59,04	0	98	55	56,12	43	43,88						
13	44	29	65,91	0	29	13	44,83	16	55,17						
14	85	61	71,76	1	60	20		23	38,33			9	15,00	8	13,33
SDU	424	254	59,91	3	251	114	45,42	120	47,81			9	3,59	8	3,19
15	121	64	52,89	6	58			58	100,00						
16	177	79	44,63	7	72	72	100,00								
17	166	74	44,58	10	64	64	100,00								
18	149	58	38,93	10	48			48	100,00						
19	169	105	62,13	6	99	58	58,59	41	41,41						
20	139	79	56,83	5	74	38	51,35	36	48,65						
CHIMIE	921	459	49,84	44	415	232	55,90	183	44,10						
21	78	41	52,56	4	37			37	100,00						
22	121	73	60,33	1	72	24	33,33	19	26,39					29	40,28
23	118	63	53,39	8	55	55	100,00								
24	102	53	51,96	3	50			50	100,00						
25	96	38	39,58	7	31	31	100,00								
26	155	87	56,13	5	82	59	71,95	23	28,05						
27	89	48	53,93	1	47	30	63,83	17	36,17						
28	73	42	57,53	1	41	25	60,98	16	39,02						
29	129	86	66,67	4	82	40	48,78	32	39,02			10	12,20		
30	190	117	61,58	5	112	59	52,68	53	47,32						
SC.VIE	1151	648	56,30	39	609	323	53,04	247	40,56			10	1,64	29	4,76
31	96	64	66,67	1	63	36	57,14							27	42,86
32	190	148	77,89	1	147	52	35,37	46	31,29					49	33,33
33	129	103	79,84	1	102	45	44,12	31	30,39						

Liste et coordonnées des élus au Comité National du CNRS 2000

26/06/2000

CO	Co	NOM	PRENOM	ADRLAB	ADRLAB2	CPLA	VILLAB	TEL	EMAIL
1	C	FLAVIGNY	Pierre Olivier	DETACHE A INRETS				01 47.40.71.28	flavigny@inrets.fr
3	C	SNPCEN-FSU	JP BARBE /	Université Paris Sud Bât. 100	BP 1	91406	ORSAY	01.69.15.50.03	snpccen@ipno.in2p3.fr
4	C	PLANTARD	Joël	CPMOH Bâtiment Rech. Physique UPR 5897	Université de Bordeaux I	33405	TALENCE	05.56.84.61.97	jplantar@cribx1.u-bordeaux.fr
4	C	CHAPUIS	Marcel	Labo Physique Univ. Bourgogne UMR 5027	9, av. A. Savary BP 47870	21078	DIJON cedex	03.80.39.59.05	chapis@jupiter.u-bourgogne.fr
5	C	LAFFORGUE	Jean	CEMES / CNRS	29, rue Jeanne Marvig	31055	TOULOUSE cedex	05 62.25.79.28	lafforgue@cemes.fr
6	C	FITOUSSI	Jean-Pierre	ESPCI L. Physique du Solide	10, rue Vauquelin	75231	PARIS cedex 5	01 40.79.44.82	jean-pierre.fitoussi@espci.fr
7	C	FRONTE	Christophe	CRAN - ESA CNRS Fac Sciences BP 239	Boulevard des Aiguillettes	54506	VANDEUVRE LES N	03 82 25 91 12	fronthe@cran.u-nancy.fr
7	B	DOMENJOUR	Eric	LORIA	BP 239	54506	VANDEUVRE LES N	03.83.59.30.19	eric.domenjoud@loria.fr
8	C	ROCHE	Jean-Robert	CELIA EP CNRS 2117	Université Bordeaux I	33405	TALENCE cedex	05.57.96.25.83	roche@celia.u-bordeaux.fr
9	C	BESNAIYOU	Charles	L Acoustique Musicale UPMC Boîte 161	11, rue de Lourmel	75015	PARIS	01.53.95.43.27	chbesnai@ccr.jussieu.fr
10	C	DOREAU	Hervé	LCD - ENSMA UPR 9028 Téléport 2	1, av. Clément Ader BP 40109	86961	CHASSENEUIL DU POI	05.49.49.82.75	doreau@lcd.ensma.fr
11	C	MANGIN	Denis	CRPG - CNRS	15, rue ND des Pauvres BP 20	54501	VANDEUVRE cedex	03.83.59.42.06	mangin@crpg.cnrs-nancy.fr
12	C	PICHON	Rémy	Université Paris Sud	Bâtiment 504 Sédimentologie	91405	ORSAY cedex	01.69.15.48.74	pichon@geol.u-psud.fr
13	C	GERMANIQUE	Jean-Claude	CEREGE Université Marseille III	Europol de l'Arbois BP 80	13545	AIX EN PROVENCE	04 42.97.15.33	jgerma@cerege.fr
14	C	ARMENGAUD	Michel	CESR BP 4346	9, avenue du Colonel Roche	31029	TOULOUSE	05.61.55.77.78	armengau@cesr.fr
15	C	JOLY	Maryse	CRPP	Avenue Dr A. Schweitzer	33600	PESSAC	05 56.84.56.05	joly@crpp.u-bordeaux.fr
16	C	BERCHADSKY	Yves	Fac St Jérôme Labo SREP UMR 6517 C 521	Avenue Escadrille Norm. Niemen	13397	MARSEILLE cedex 20	04 91.28.83.67	berch@srep1.univ-mrs.fr
17	C	MONNIER	Maurice	Univ de Provence UMR 6633 Case 542	Avenue Escadrille Normandie Niémen	13397	MARSEILLE cedex 20	04.91.28.85.80	maurice@pimdm3.univ-mrs.fr
18	C	SAINTON	Joelle	Université Paris Sud	Bâtiment 420 UPS LCI	91405	ORSAY cedex	01 69.15.70.55	jsainton@icmo.u-psud.fr
19	C	WATTIAUX	Alain	ICMCB CNRS Univ. de Bordeaux UPR 9048	Avenue du Dr A. Schweitzer	33608	TALENCE	05 56.84.62.61	wattiaux@chimsol.icmb.u-bordeaux.fr
20	C	GOURCY	Jean	UMR 6504 CNRS S.E.E.S.I.B.	Université Blaise Pascal	63177	AUBIERE cedex	04 73.40.71.23	gourcy@chisg1.univ-bpclermont.fr
20	A	MARAZANO	Christian	CNRS Inst Chimie Substances Naturelles	Avenue de la Terrasse	91198	GIF SUR YVETTE	01.69.82.45.60	marazano@icsn.cnrs-gif.fr
21	C	TALMONT	Franck	IPBS CNRS	205, route de Narbonne	31077	TOULOUSE	05.61.17.54.22	talmont@ipbs.fr
23	C	NEEL	Henry	IGMM CNRS	1919, route de Mende	34293	MONTPELLIER cedex	04 67.61.36.46	neel@jones.igm.cnrs-mop.fr
23	C	TOCI	René	CNRS LCB A 9043	31, chemin Joseph Aiguier	13402	MARSEILLE cedex 20	04.91.16.41.82	toci@ibsm.cnrs-mrs.fr
24	C	PEHAU ARNAUDET	Gérard	UMR168 Inst Curie Sec Rech. Labo Rigaud	26, rue d'Ulm	75231	PARIS cedex 05	01 42 34 67 82	gerard.pehau-arnaudet@curie.fr
24	B	GABRIEL	Bruno	IPBS CNRS UMR	205, route de Narbonne	31077	TOULOUSE cedex 4	05 61 17 58 10	gabriel@ipbs.fr
25	C	BOULLA	Geneviève	URA 625 CERVI Hôp. de la Pitié	83, bd de l'Hôpital	75013	PARIS	01.42.17.75.21	
26	C	VEYRAT	Danielle	ENS Système Nerveux		75005	PARIS	01.44.32.36.45	veyrat@wotan.ens.fr
27	C	MILLET	Jacques	ESA 6037 CNRS SCUECR	Université de Rouen	76130	MONT ST AIGNAN	02.35.14.80.77	Jacques.Millet@univ-rouen.fr
28	C	ALABOUVETTE	Josiane	UMR 5548	6, boulevard Gabriel	21000	DIJON	03 80 39 62 99	josiane.alabouvette@u-bourgogne.fr
29	C	JOUBAUD	Françoise	CNRS CRNC	31, chemin Joseph Aiguier	13402	MARSEILLE cedex 20	04.91.16.42.79	joubaud@inf.cnrs-mrs.fr
29	C	JACQUET	Anne-Yvonne					01 55 20 59 94	Anne-Yvonne.Jacquet@psycho.univ-paris5.fr
30	C	GAUTIER	Nicole	UCBL UMR 5558 Bât. 711	43, bd du 11 Novembre 1918	69622	VILLEURBANNE	04.72.43.29.00	ngautier@biomserv.univ-lyon1.fr
31	B	MERY	Sophie	MAE CNRS	21, allée de l'Université	92023	NANTERRE cedex	01.46.69.24.87	mery@mae.u-paris10.fr
31	C	BOURQUIN MIGNOT	Christine	Univ.F.Comté L. Chron. Ecologie UMR6565	16, Route Gray	25030	BESANCON cedex	03 81.66.62.82	christine.bourquin-mignot@univ-fcomte.fr
32	C	VERGNIEUX	Robert	IRAM UMR 5607 Maison Archéologie	Esplanade des Antilles	33607	PESSAC		Robert.Vergnieux@montaigne.u-bordeaux.fr
33	C	SAYSSET	Jacques	CNRS DR 20 Côte d'Azur Bâtiment 3	250, avenue Albert Einstein	06560	VALBONNE	04 93.95.41.40	saysset@dr20.cnrs.fr
34	C	TESTON	Bernard	Lab. Parole & Langage Univ. Prov. CNRS	29, avenue Robert Schuman	13621	AIX EN PROVENCE	04.42.95.36.25	bernard.teston@lpl.univ-aix.fr
35	C	BITON	Marlène	Centre d'Esthétique	162, rue Saint Charles	75015	PARIS	01 44.17.60.82	marlene.biton@caramail.com
36	C	SCHMOLL	Patrick	Université Marc Bloch UPRESA 7043	22, rue Descartes	67084	STRASBOURG	03.88.41.59.34	schmoll@umb.u-strasbg.fr
37	C	LACHARME	Jean-Paul	GREQAM UMR6579 Centre V.Charité	2, rue de la Charité	13002	MARSEILLE	04.91.14.07.84	lacharme@ehess.cnrs-mrs.fr
38	C	MEYER	Mireille	IUP Environnement Fac St Charles	Université de Haute Provence Case 75	13331	MARSEILLE cedex 3	04.91.10.62.88	meyer@mmsh.univ-aix.fr
39	C	BIGOTEAU	Monique	CESTAN CNRS UMR 6590	Château du Tertre BP 81227	44312	NANTES cedex 03	02 40.14.11.63	monique.bigoteau@humana.univ-nantes.fr
40	C	THEBAULT	Claire	CERIOR ESA 5046 Maison de la Rech.	Univ.Toulouse Le Mirail 5 al. A. Machad	31058	TOULOUSE cedex	05.61.50.36.56	claire.thebault@univ-tlse2.fr



Après avoir pris connaissance, de façon partielle, du contenu des réflexions menées autour de CNRS-Avenir, propositions qui tendent à modifier fondamentalement l'organisation du travail de recherche, le bureau national du SNTRS-CGT s'adresse à la directrice générale du CNRS et réitère sa demande d'ouverture de négociations.

(voir lettre à C.Bréchnignac, Directrice Générale du CNRS page 34)

CNRS-Avenir : l'enchaînement des contrats

Le projet CNRS-Avenir entrepris à l'instigation de la direction de l'organisme a été présenté comme la réponse de C. Bréchnignac à la politique d'Allègre. Si réponse il y a, on ne peut pas dire qu'elle diffère fondamentalement, dans ses objectifs, des orientations du Ministre. Mais il ne s'agit pas de minimiser les divergences : les solutions proposées s'en écartent sur des points importants et tout particulièrement sur la place laissée à l'organisme dans le système de recherche français, sur la place et le rôle du Comité National ou sur l'unité pertinente d'organisation de la recherche. CNRS-Avenir s'appuie sur les structures existantes, en redéfinit le rôle, le mode de fonctionnement, l'articulation aux différentes instances d'évaluation, afin de les mettre plus efficacement au service du même but que celui affiché par les différents ministres depuis deux décennies. La vision utilitariste de la recherche publique prévaut et, corrélativement, une volonté de contrôle, voire de contrainte de la marge d'autonomie encore laissée aux scientifiques.

Pour cela le CNRS s'est donné le temps et les moyens d'une vaste réflexion afin de déterminer les points clés permettant d'agir efficacement pour transformer le CNRS dans le sens visé. C'est la première fois que le CNRS entreprend un travail d'ensemble cohérent qui entraînera, si les propositions sont appliquées une rupture brutale et profonde pour l'organisme.

Comment orienter un organisme de recherche publique dont la mission principale est la recherche fondamentale, selon les axes définis au niveau politique ? Comment assurer la rentabilisation financière - plus rarement sociale - des avancées scientifiques ? Allègre répondait en voulant transformer le CNRS en agence de moyens, en imposant la mobilité des chercheurs, en déstructurant les unités de recherche au profit d'équipes directement financées, en multipliant les structures de recherche mixtes. Le CNRS y répond en cherchant à intervenir sur les modes de fonctionnement de l'organisme sans toucher aux structures. Les outils sont la contractualisation de l'ensemble des rapports entre les individus (chercheurs, ITA et enseignants chercheurs) et les structures auxquelles ils appartiennent (labos, département, etc.) et entre les différents niveaux de structure et la hiérarchisation renforcée des relations entre les individus et entre les structures. C'est la fin, si ce projet est appliqué, de l'autonomie de la recherche et de l'autonomie des laboratoires (l'une et l'autre déjà toute relatives).

CNRS-Avenir articule plusieurs "chantiers" qui donnent une idée de l'ampleur de l'objectif visé : stratégie, organisation, gestion des ressources humaines, évaluation, collectifs, laboratoires. Bref, c'est tout le CNRS qui est ausculté. Chaque chantier effectue un travail d'analyse et propose des solutions sous la forme d'un exercice imposé, sous forme de déclinaison des règles du linéar-

lisme. Chacun est confié à un comité de pilotage formé de chercheurs, d'universitaires, de membres de cabinets de consultants. Trois d'entre eux ont remis leur rapport : évaluation, laboratoires, gestion des ressources humaines. Le travail d'observation est assez méticuleux, les constats en partie exacts, et les propositions cohérentes. Ils interpellent directement les syndicats.

Les laboratoires, lieux d'exécution des contrats d'objectifs

Le rapport repère plusieurs types d'unités concrètes de recherche : l'équipe, qui est l'unité de base de la recherche, le laboratoire qui est le lieu de regroupement des équipes formées ou en gestation autour de projets ayant une unité d'objet ou méthodologique, les structures fédératives qui regroupent des laboratoires autour de moyens, les réseaux et les GDR qui sont des structures souples et conjoncturelles. L'équipe ne peut être l'unité pertinente de financement, comme le souhaitait Allègre, en raison de sa lourdeur administrative, et du risque d'éparpillement. Mais la question du choix de l'unité n'est pas uniquement budgétaire. L'autonomie politique du CNRS est enterrée : l'organisme et chacune des unités qui la composent doivent élaborer leur politique conjointement avec des partenaires, chacun s'engageant sur les moyens à affecter pour la période couverte par le contrat (4 ans) (1). Enfin les unités doivent s'intégrer dans des projets pluridisciplinaires.

Les unités du CNRS doivent donc être visibles d'abord pour le

partenaire extérieur. Elles doivent travailler avec d'autres unités de recherche européennes, universitaires, entreprises, financeurs de start-up, etc. Le rapport préconise donc que l'unité de base reste le laboratoire, regroupant 5 à 10 équipes. Le laboratoire ne peut plus être organisé sur la base de la coopération entre chercheurs, il doit prendre en compte la stratégie de l'organisme et de son Département Scientifique, il doit intégrer en son sein la multiplicité des missions du CNRS, c'est-à-dire non seulement la production de connaissances nouvelles mais aussi la valorisation (y compris marchande) des résultats, la formation à et par la recherche, la diffusion. Il doit être dirigé. Trois instruments de "régulation" sont proposés : le contrat passé entre le laboratoire et le département scientifique, le directeur qui doit devenir un manager scientifique (secondé par un gestionnaire), et un comité d'évaluation chargé d'examiner la mise en œuvre du contrat. Les pouvoirs des directeurs de laboratoires devraient être renforcés. Ils devraient recevoir à leur nomination une lettre de mission qui fixe les objectifs du contrat. Garants de l'application du contrat, ils devraient pouvoir intervenir sur le recrutement des ITA et la promotion des chercheurs comme des ITA. Les postes-prévus pour l'exécution du contrat - devraient être fléchés, et la procédure des AFIP élargie aux chercheurs. Les modes de gestion des personnels sont uniformisés. L'autonomie des chercheurs enterrée.

L'évaluation : comment museler la démocratie ?

Lorsque le ministre Allègre avait parlé de réduire de manière drastique les sections du Comité National, la Direction du CNRS avait lancé une vaste enquête. Les résultats avaient amplement montré l'attachement du milieu à cette instance, en particulier l'importance du rôle des élus. Le rap-

port sur l'évaluation reprend une partie de ces constats positifs et fait quelques propositions constructives : transparence des critères d'évaluation, bilan de fin de mandat, discussions stratégiques et nécessité d'une évaluation des individus dans leur collectif de travail (plus précisément de la contribution de chacun à la production de l'équipe). Des lacunes sont pointées, telles que la trop faible prise en compte de la diversité des activités des chercheurs (en particulier le caractère pénalisant, en terme de production scientifique, de la fonction de direction de laboratoire) et surtout est relevé le caractère dérisoire du travail des jurys de recrutement et de promotion face à la faiblesse des postes mis au concours (remarque qui n'est faite que pour les chercheurs, mais qui est tout aussi vraie pour les ITA).

Le rapport propose une série de mesures qui, bien entendu s'inscrivent dans l'exercice imposé : rôle moteur des financeurs de la recherche, hiérarchisation verticale claire des rapports sociaux de travail, standardisation des critères d'évaluation pour faciliter le contrôle et la gestion aux niveaux supérieurs, diversification des lieux d'évaluation qui induit une relativisation de la place du Comité National.

Le verrou à l'application de ces objectifs est d'abord l'autonomie des scientifiques. La communauté s'est forgée elle-même ses critères d'évaluation, il s'agit désormais de faire prévaloir des critères hétéronomes, venant de la demande. La démocratie interne est ici directement visée. Elle doit être strictement limitée. D'où la multiplication de lieux d'évaluation constitués de nommés. La production scientifique devrait d'abord répondre aux demandes exprimées par les pouvoirs politiques et les entreprises et l'initiative des chercheurs être canalisée vers elles, les moyens ne seraient

affectés que dans le cadre déterminé par le contrat. Il n'est plus question de laisser aux chercheurs le temps et les moyens de développer un champ nouveau. Le financement récurrent n'est plus de mise. Les initiatives devraient être expertisées *ex ante* et s'inscrire dans les axes stratégiques. Dans une telle configuration de la recherche, il ne peut être question de démocratie. Il faut donc renforcer les pouvoirs de hiérarchies, en particulier ceux des directeurs de laboratoires et des Directeurs Scientifiques et de leurs adjoints dans le processus d'évaluation. Le Comité National n'est pas ignoré, il est dilué. Ses membres pourraient être nommés dans des comités de tous ordres (nommés collègues) chargés de l'évaluation de l'exécution des demandes. La démocratie suppose une stabilité de l'instance, une construction collective. Peut-on maintenir cette instance en la vidant de sa démocratie, en retirant collectivement aux chercheurs la maîtrise de leur mode et de leurs critères d'évaluation ? C'est bien d'une rupture avec la démocratie dont il s'agit.

Une série d'annexes est jointe à ce document. Il apparaît que le système du Comité national actuel est finalement bien supérieur à ce qui existe dans les pays européens présentés (Suisse, Allemagne et Grande-Bretagne). A ceux qui croient aux vertus de la flexibilité et de la concurrence, nous recommandons le savoureux rapport sur la recherche en Grande-Bretagne.

La gestion des ressources humaines : Faust, Méphisto et le bureaucrate.

L'exercice est difficile : comment obtenir l'assentiment si possible productif, des personnes dont on entend réduire la marge d'autonomie, et cela sans provoquer trop de remous ? On ne peut les acheter, mais l'esclavage est aboli, et les moyens d'augmenter le salaire d'un fonctionnaire sont

limités. La loi sur l'Innovation a certes fait sauter quelques serrures de ce point de vue, mais pour quelques chercheurs seulement. Restent donc le contrôle et l'imposition bureaucratiques. La bureaucratie toutefois, pour agir avec efficacité, doit œuvrer à la diffusion d'une nouvelle culture, tournée vers la valorisation et l'acceptation des objectifs contractuels. C'est la fin de l'œuvre scientifique.

Le but du CNRS est de produire des connaissances, cette tâche est assurée par les chercheurs et les ITA. Les métiers, les types d'activité sont très diversifiés tant du point de vue de l'orientation des savoirs que des niveaux de qualification. Les critères et les modes d'évaluation ne peuvent donc être monolithiques.

Comment les "aider" à entretenir et développer ces compétences dans le sens désiré ? Par les contrats d'objectifs fixés au niveau individuel. Question corollaire, comment gérer les carrières des chercheurs dans une logique contractuelle ? Les solutions proposées dans le rapport reprennent celles déjà préconisées pour les ITA. L'Observatoire des métiers doit s'ouvrir aux métiers des chercheurs, afin de travailler sur les différents profils. Il faut revoir les critères d'évaluation de leur carrière afin de prévoir la mobilité entre lieux, thèmes, secteurs (public et privé), entre fonctions. Il faut généraliser les pratiques des entretiens d'activité, et... renforcer les pouvoirs du directeur de laboratoire !

Le rapport insiste beaucoup sur le caractère individuel du travail dans des programmes collectifs, tant pour les chercheurs que pour les ITA. L'évaluation des chercheurs et des ITA doit donc articuler une dimension individuelle et une dimension collective. C'est une approche nouvelle de la gestion des ressources humaines, qui reprend une partie de nos

revendications, mais dans un but divergent. La bureaucratie a la fâcheuse tendance à ne concevoir qu'une organisation hiérarchisée. Le collectif de recherche est donc pour elle organisé autour de leaders, que ce soit le responsable d'un projet ou le directeur de laboratoire. C'est sur eux qu'elle entend s'appuyer pour diffuser la culture qu'elle a seule élaborée. La hiérarchie doit veiller à ce que chaque individu s'inscrive dans les contrats.

C'est une nouvelle conception de l'organisation du travail et de la gestion des carrières. Les individus ne sont plus maîtres de leur devenir professionnel, ils n'en sont que responsables. Les nouveaux maîtres de notre avenir professionnel sont les DRH qui sont chargés de suivre, d'aider, d'orienter les chercheurs et les ITA.

Le syndicat est interpellé par toutes ces propositions, parce qu'elles visent une rupture profonde de la conception de la recherche, de son fonctionnement, de son organisation, de la gestion des personnels. Elles témoignent d'une volonté de contrôle à tous les niveaux et à tous les moments importants, tant de l'activité que de la vie des travailleurs scientifiques. Où est la démocratie, quand tout est dirigé par le contrat, quand l'individu s'engage personnellement sur un projet contractualisé ? Quelle marge de manœuvre a l'intervention collective qui, par nature, subvertit le contrat ? Qui évalue le bureaucrate, la pertinence des choix des responsables à tous les échelons de la hiérarchie ? La logique bureaucratique entend tout définir a priori, l'évaluation consistant à contrôler la mise en œuvre. Pour nous l'évaluation scientifique doit être avant tout pragmatique.

Du point de vue des qualifications, que devient l'expérience quand tout est déterminé sur des

logiques de projets à durée définie pour des résultats si possibles prévus ? Le rapport reconnaît certes l'apport de l'individu au collectif, la diversité des compétences, mais elle reste sur une logique de compétence, c'est-à-dire des savoirs mis en œuvre sur un projet défini. La diversité devrait amener le pragmatisme, elle n'aboutit ici qu'à la réponse bureaucratique du renforcement du pouvoir hiérarchique.

Quelle est la pertinence de cette contractualisation universelle des rapports de travail ? L'individualisation des relations collectives dans ce cadre équivaut à demander au travailleur son assentiment à ses chaînes. Le contrat suppose négociation. Or il s'inscrit dans un rapport inégalitaire de travail où le travailleur n'a à négocier que ses savoirs et savoir-faire. Les termes du contrat lui sont imposés. C'est inacceptable. Mais nous devons aussi faire une analyse critique fine de cette politique qui tend à se généraliser. Nous devons nous opposer à cela, agir pour la démocratie. C'est en la défendant, en affirmant que le personnel a aussi son mot à dire, que lui aussi peut être investi du droit d'évaluer ceux qui décident et ceux qui transmettent les décisions prises, que le syndicat trouvera les réponses appropriées.

(1) Notons que les renouvellements de postes ITA ne semblent prévus que par le moyen des AFIP. On ne parle de recrutement, le plus souvent sous forme précaire (post-doc, postes accueil) que pour les chercheurs.

L'INSERM est une institution française qui se transforme en une structure de république bananière

Depuis 4 ans C. Griscelli est à la tête de l'INSERM, depuis 4 ans l'INSERM s'enfoncé. Les dysfonctionnements et les pratiques douteuses s'accroissent. Les finances sont détournées dans des audits, des contrats sans intérêts, voire scandaleux avec des entreprises privées. Ainsi la direction a payé 670KF un nouveau sigle qui consiste à inverser le « i » de Inserm. Les marchés publics sont appliqués avec un zèle inraisonnable. A chaque produit hors marché, (ils sont nombreux dans le secteur biomédical), même pour 50 F, il faut prouver qu'ils n'existent pas sur les marchés nationaux, signer des attestations sur l'honneur, contresignées par le directeur de l'unité. Cette année, au bout de trois mois la limite des 300 KF par fournisseur a été dépassée pour les plus importants. Tout cela fait perdre beaucoup de temps qui serait mieux utilisé pour un travail créatif. Beaucoup de chercheurs sont exaspérés. Les factures sont payées avec plus d'un an de retard et plusieurs firmes ne veulent plus effectuer de réparation ou livrer certaines fournitures indispensables. Les services calculent et remplissent les chèques manuellement. Le logiciel utilisé pour commander chez les fournisseurs et celui utilisé pour régler financièrement la commande sont différents. Il faut faire deux saisies. Les administrations déléguées qui ont de plus en plus de tâches compte tenu des mesures de décentralisation, n'ont souvent pas les moyens en personnels pour les exécuter. On pourrait continuer longtemps, l'énumération des désordres de l'administration sous la direction Griscelli.

Le ras-le-bol est grand chez les administratifs du siège de l'INSERM qui ont envahi le CTP et exercé une pression forte sur le CA, suite à la réorganisation autoritaire du siège sans information ni concertation.

Griscelli, ancien adjoint de J. Chirac et adjoint de Tibéri a tenté plusieurs réformes du statut de l'organisme avec un zèle exacerbé pour les propositions d'Allègre. A chaque fois cela s'est terminé dans les poubelles de l'histoire. Aujourd'hui il essaie

de court-circuiter les commissions scientifiques de l'INSERM (2/3 d'élus, 1/3 de nommés) en prétendant transformer en jurys de recrutement de chercheurs les intercommissions composées aux 3/5 de nommés et aux 2/5 d'élus au 2^{ème} tour parmi le collège des élus des commissions scientifiques. Ces intercommissions sont des structures transversales habituellement chargées d'une réflexion sur un domaine particulier. Griscelli tente d'appliquer une des dernières magouilles d'Allègre que celui-ci a commise quelques semaines avant de perdre son poste de ministre. 12 postes de chercheurs ont été sortis du chapeau en mars, alors qu'ils ne figuraient pas au budget de l'INSERM et donnés à l'INSERM à condition qu'ils soient affectés aux intercommissions. L'actuel Conseil Scientifique a cédé à ce chantage. Griscelli a décidé la création de 6 intercommissions au profil très discuté. Il s'est dépêché d'organiser les élections des élus au second tour, avec une commission électorale de bric et de broc comme toujours à l'INSERM. Les bulletins de vote comportaient des graves erreurs mais qu'à cela ne tienne, la veille de la clôture du scrutin le DG a fait envoyer une 2^{ème} série de bulletins corrigés cette fois. Une partie des électeurs a renvoyé les 2 séries de bulletins et une partie n'a pas eu le temps de renvoyer la 2^{ème} série. Les retours ont été pris jusqu'au jour du dépouillement après la date de clôture. Les deux séries ont été dépouillées pour les gens ayant voté deux fois! Et ce n'est pas fini. Il n'y avait pas assez de candidats pour pourvoir tous les sièges dans certains collèges. Il n'y avait que 2/3 des candidats par rapport aux sièges dans le collège des chargés de recherche. Cela n'a pas ému Griscelli. Il a fait tirer au sort pour pourvoir les sièges vacants ! (des volontaires désignés d'office). Ainsi les biologistes moléculaires peuvent se retrouver dans une intercommission de santé publique et des statisticiens chez les physiologistes ! Vous parlez d'experts ! Les élus sont ridiculisés et ne pèseront pas lourd face aux nommés. Et Griscelli prétend que ces intercommissions recrutent près d'1/5 des chercheurs recrutés cette

année à l'INSERM. Et même qu'elles classeront des demandes de création d'équipes. Un membre de la commission électorale a introduit un recours auprès du tribunal administratif pour obtenir l'annulation de ces soit disant élections. Le Ministère de la Recherche entérinera-t-il ces illégalités?

C'est un exemple de la manière dont fonctionne l'INSERM sous Griscelli. Des règles élémentaires de la démocratie sont bafouées régulièrement. Ainsi l'an passé il a transmis au jurys d'admission des avis qui ne figuraient pas dans le dossier officiel des chercheurs, des pièces appartenant aux seuls rapporteurs qui n'ont pas fait l'objet d'un avis du jury. Et on peut continuer longtemps. C'est seulement un échantillon des anomalies de fonctionnement à l'INSERM. Tout cela constitue un grave handicap pour le développement de la recherche. D'autant que Griscelli s'est arrangé pour que des hospitalo-universitaires occupent la plupart des postes stratégiques de l'organisme : Conseil d'Administration, Conseillers de la direction, Présidence du Conseil Scientifique. L'INSERM n'a plus qu'un rôle d'accompagnement dans les grands projets de recherche fondamentale. Il n'y a plus de recherche technologique. L'organisme tend à se replier sur une recherche de finalité médicale à court terme même si beaucoup d'unités et de chercheurs résistent à cette politique. De toute façon Griscelli ne tient pas compte des opinions différentes des siennes même si elles sont majoritaires. Pour sauver la recherche à l'INSERM, Griscelli doit partir, même si nous savons que le fonds de la politique gouvernementale ne changera pas.

Ce qui est en jeu c'est que l'INSERM ne devienne totalement une institution de république bananière

Michel PIERRE.

La restructuration des laboratoires du S.D.U. se met en place !

Le départ d'Allègre dû, en partie, à la mobilisation des personnels de l'éducation nationale et de la recherche n'implique pas pour autant un changement profond dans la politique du gouvernement. Les dispositions prises ces dernières années sont à mettre à l'actif d'une volonté politique de coller aux objectifs ultra libéraux de Maastricht beaucoup plus qu'à la volonté d'un ministre, fut-il le plus capricieux d'entre eux.

LES FAITS :

1-Arrêt de l'activité de l'Observatoire du Pic du Midi.

2-Restructuration du pôle Astronomie de la région marseillaise.

3-Remise en cause du satellite Corot

4-Suppression du statut d'U.P.R. pour le CESR mis en F.R.E.

5-Projet très avancé de création d'un réseau de laboratoires spatiaux en région parisienne

Ces décisions, prises par des gouvernements de droite ou de gauche, présentent des points communs révélateurs :

-Absence de consultation des structures scientifiques et des personnels

-Mise en avant de critères économiques tournés vers la suppression à court terme de postes de titulaires (mise en concurrence de la masse salariale utilisée en France par rapport à celle utilisée dans l'hémisphère sud)

-Suppression des unités propres fondées dans des structures fédératives associées ou non aux Universités. Dans ce domaine, le cas du C.E.S.R est exemplaire. Depuis la nomination de M. Minster à la direction du S.D.U., la direction du C.N.R.S n'a pas cessé de faire pression pour que ce laboratoire devienne une unité mixte. Il faut noter que le Comité d'audit réuni en juillet 99 (tous les membres sont nommés) a consulté les autorités de l'Université Paul Sabatier qui ont fait savoir que faute de moyens

elles étaient opposées à cette solution. Cela n'a pas empêché M. Minster de proposer la mise en F.R.E. de ce laboratoire au C.A de janvier 2000. Le C.A a, bien évidemment, donné son accord, tout ceci sans consulter la section 14, ni le Directeur du laboratoire, et encore moins les personnels.

Ces phénomènes s'inscrivent dans la logique d'une politique de rentabilisation et, dans ce contexte, ne sont pas étonnants ; par contre la création d'un réseau de laboratoires spatiaux en région parisienne peut être le signe d'un bouleversement plus profond et plus rapide que ce que nous connaissons aujourd'hui.

La recherche en astronomie développée dans les programmes spatiaux est attaquée depuis des années et le passage d'Allègre s'est fait lourdement sentir (même politique que pour les grands instruments). Le nombre de programmes et leurs financements sont en baisse sensible ce qui conduit à la restructuration de la discipline. Ce qui est à craindre dans une telle situation, c'est de voir la direction du CNRS se saisir de l'occasion pour mettre en place, à marche forcée, une politique de régionalisation de la recherche en astronomie spatiale. En effet, la mise en réseau des laboratoires de la région parisienne permet à la direction du CNRS de disposer d'une structure ayant une taille critique suffisante en personnel et en thématique pour assurer la participation de la France dans l'ensemble des programmes d'astronomie spatiale nationaux ou internationaux. Rien dans les textes qui circulent aujourd'hui ne nous autorise à affirmer que telle est bien la démarche des patrons de laboratoires qui sont à l'origine du texte fondateur du réseau, cependant, la pratique du fait accompli et du manque de démocratie, chère à la direction du CNRS nous conduit à envisager le pire. Pour ne pas se trouver dans une situation où les laboratoires de province seraient soit redéployés soit confinés dans un rôle d'assistance technique et/ou scientifique, le SNTRS doit d'abord aider à faire connaître les faits. Selon les laboratoires et les secteurs, la

restructuration peut prendre des visages multiples et variés. Aussi serait-il judicieux que nos syndicats et nos sections, en SDU et dans les autres départements, dressent un état ou actualisent leurs travaux antérieurs pour nos prochains élus au Comité national et pour que la commission exécutive du syndicat puisse élaborer des propositions revendicatives.

Michel ARMENGAUD

La restructuration des services centraux du CNRS

(suite)

Suite à la demande des organisations syndicales, auprès de la direction générale du CNRS, nous avons été reçus par le Secrétaire Général du CNRS et le Délégué Régional de Paris-Michel-Ange le 28 avril 2000 à 15 heures.

Pour résumer cette rencontre, les arguments principaux de la direction sont les suivants.

Il y a nécessité de mieux équilibrer les charges pesant sur les structures administratives de l'Ile-de-France, et de ce fait améliorer la qualité de service des délégations régionales d'Ile-de-France en direction des laboratoires.

La création d'une nouvelle structure étant exclue, il ne restait que le choix de transformer la délégation des services centraux en véritable délégation régionale. Le critère principal de rattachement des laboratoires aux délégations n'est pas la proximité géographique, mais le rattachement à un établissement de l'enseignement supérieur. Les présidents d'universités et d'écoles concernés ne se sont pas montrés hostiles. A titre d'exemple les laboratoires relevant de l'école polytechnique sont tous gérés à Meudon, et jusqu'alors sans problème particulier.

La DR 3 (Thiais) a récupéré la ges-

tion des personnels CNRS des unités INSERM de toute la région parisienne.

La Délégation Régionale Paris Michel Ange (DR-PMA) doit prendre en gestion des laboratoires suivis jusque là par les autres délégations d'IDF notamment les laboratoires relevant des instituts Pasteur et Curie, du Collège de France, de l'ESPCI et de l'ENSCP. Environ 550 personnes seront gérées par la DR-PMA. Il importe donc de construire les services de la délégation, mais on peut noter un réel impact en ce qui concerne l'allègement des charges de travail des autres délégations d'IDF. Dès à présent : création d'une Agence Comptable Secondaire, plus tard d'un service partenariat-revalorisation, enfin d'une cellule de gestion mutualisée. Le recrutement est fait par redéploiement interne, les 15 postes affichés sont pratiquement pourvus (même si ce nombre semble insuffisant, la DR-PMA devra faire avec !). 3 personnes vont démarrer la cellule de gestion mutualisée, leur travail évoluera en fonction de la demande des services du siège, actuellement elle reprend en charge la gestion budgétaire de la délégation du siège, de la DRH, et une partie du travail du SHS (notamment les missions). Il y aura également création de CDD pour permettre la transition dans les autres délégations d'IDF, avant le transfert effectif de la gestion des laboratoires vers Michel-Ange. Le problème des locaux demeure.

Le calendrier des opérations est le suivant : transfert du Muséum à la DR de Thiais le 2 Mai ; transfert vers la DR-PMA de l'ESPCI le 6 Mai, l'Institut Curie le 15 Mai; le Collège de France le 29 Mai et l'Institut Pasteur le 1^{er} octobre au plus tard. Les retards sont dus au fait que tous les directeurs concernés ne sont pas présents, mais ces opérations de transfert ne doivent pas poser de problème technique.

Pour les personnels, ils pourront continuer à fréquenter leur cantines habituelles, et des navettes pourront pallier les difficultés posées par le transfert vers Michel-Ange.

Sur les 800 à 850 personnes qui travaillent sur le Campus Michel-Ange, toutes n'exercent pas de fonctions stratégiques. Environ 150 personnes relèvent de la délégation. L'objectif est de rationaliser à terme l'organisation du siège (certaines fonctions sont assurées par différentes personnes, par exemple) ; et redonner des objectifs à des agents travaillant au siège, en leur offrant de vrais plans de carrière, avec à terme un regroupement des fonctions de gestion vers la DR.

Enfin, à propos de la méthode de réforme et du traitement des personnels dans la dignité et le respect de leur "valeur professionnelle", le problème de la DIST (Délégation à l'Information Scientifique et Technique) a été évoqué à la fois sur le fond et à titre de "mauvais exemple". Brièvement, voici l'exposé de leur situation.

Depuis fin 99, les personnels attendent d'être informés par leur direction sur :

- les résultats de l'étude réalisée par le Cabinet Ernst & Young,
- les objectifs et des actions de la DIST,
- les fonctions précises et des responsabilités des agents avec le nouvel organigramme,
- le budget 2000,
- les résultats du GOM.(Groupe Objectifs Moyens)

L'adjointe administrative ayant été remerciée brutalement, les personnels s'inquiètent de subir le même sort, puisque depuis le début ils sont tenus à l'écart de toute réunion de travail, et qu'ils ont le sentiment de travailler dans le vide. Tout cela entraîne un dysfonctionnement réel du service, ils le ressentent profondément, et leur travail en souffre, malgré toute leur bonne volonté et leur professionnalisme.

Il ressort de cette réunion une conclusion évidente : il y aura réduction des effectifs, la direction affiche clairement sa volonté de séparer deux fonctions : le pilotage scientifique et la gestion proprement dite. Cela aura pour conséquence directe une dégradation des qualifications professionnelles des personnels qui assumaient

ces deux fonctions à la fois. On voit bien là se dessiner d'une part la standardisation des fonctions de gestion, et d'autre part le regroupement des fonctions de gestion en entité autonome. La cellule de gestion mutualisée affiche sa volonté de se développer aux dépens des fonctions de gestion des différents services situés sur le Campus Michel-Ange. Et on peut penser à ce que sont devenus les services généraux des sites d'implantations de laboratoires, qui ont été à terme supprimés, et remplacés par la sous-traitance.

C'est là, à notre sens, la vraie menace pour tous les personnels qui assurent des fonctions de gestion.

La nécessité d'une restructuration des services administratifs du CNRS n'est pas contestable, le CNRS structure mouvante, dynamique, doit se doter d'une structure administrative capable de l'accompagner dans ses étapes de développement. Et si on peut encore faire le constat ici d'effectifs pléthoriques (de moins en moins souvent...), là de pénurie de personnels (de plus en plus souvent), la plupart du temps on ne manquera pas de faire celui d'une organisation hiérarchique anachronique, plus liée à des intérêts stratégiques personnels qu'à des nécessités fonctionnelles.

Certes l'évolution des technologies rend incontournable la restructuration des services administratifs, la réorganisation des tâches et des profils d'emplois. Mais ces mutations structurelles ne doivent pas se faire sans, voire contre les personnels qui en assurent la charge actuellement.

Si les structures actuelles sont inadaptables, ce n'est sûrement pas de la responsabilité des personnels qui y travaillent, mais bien de celle de la direction qui, jusqu'ici, s'est montrée incapable de se projeter dans l'avenir, et de définir les besoins futurs en matière de gestion de la recherche. S'il y a défaut, c'est bien dans le pilotage des fonctions de gestion, et non de la responsabilité des personnels qui s'attachent à bien faire leur travail depuis de nombreuses années, dans le cadre

de consignes strictes émanant de leur hiérarchie...

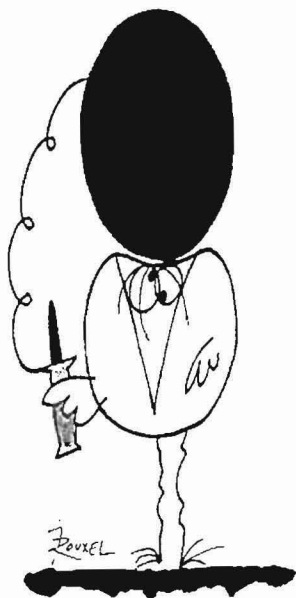
Or à ce jour, la direction du CNRS ne peut fournir aucun organigramme concernant cette restructuration, elle indique seulement que cela se fera en fonction des besoins et des événements. Bref nous voguons sur un bateau ivre, le capitaine ne sait pas où il va, et il voudrait de surcroît que les marins manœuvrent dans la bonne direction...

Je ne crois pas que nous voguions sur un bateau ivre. Le capitaine connaît pertinemment la direction, et souhaite avant tout que ses marins ignorent tout de leur destination.

Pour nous la restructuration des Services centraux devra passer par le respect des personnes, en les informant clairement des changements de structures, de travail, de poste auxquels ils devront faire face, et par le respect et la prise en compte de leurs qualifications professionnelles.

Nadine ELIE-NDIAYE

Les dérivées Shadok



EN ESSAYANT CONTINUUELLEMENT
ON FINIT PAR RÉUSSIR. DONC;
PLUS ÇA RATE, PLUS ON A
DE CHANCES QUE ÇA MARCHE.

Compte-rendu du Comité Technique Paritaire du CNRS du 10 mai 2000

Cette séance supplémentaire a essentiellement pour objet de traiter les points non examinés au cours de la séance du 15 mars. En l'absence de Mme Bréchignac, le CTP est présidé par le secrétaire général, J.P. Souzy. Par un concours de circonstances de dernière minute, 1 seul représentant SNTRS a pu siéger.

I - Projet d'organisation de la restauration sociale:

La Commission Nationale de Restauration a été réunie la veille. Une nouvelle version du projet de décision, intégrant les amendements acceptés par la Direction au cours de la CNR, est distribuée en séance. Les représentants du personnel demandent le report de l'examen du texte et rappellent les engagements du secrétaire général au cours de la séance du 15 mars (groupes de travail d'ici l'été, examen à l'automne...).

Le secrétaire général estime l'obligation du CNRS de mise en conformité avec la réglementation pour éviter le passage de la TVA de 5,5 à 19,6 % (que ni le CNRS ni les rationnaires ne pourraient payer), d'où la mise en place de Comités Paritaires de Gestion. Le texte a une validité limitée à une année et est rediscutable chaque année. Les groupes de travail seront réunis, mais le CTP doit voter, ce vote est nécessaire pour permettre au CNRS de publier la décision (le secrétaire général n'a aucune illusion sur le résultat du vote, mais il tient au vote qui est nécessaire).

A noter que l'amendement " le rationnaire ne paie que le coût des denrées nécessaires à l'assiette " a été refusé par la Direction. Le coût du repas est partagé entre le CNRS et l'utilisateur. Le barème tient compte de la situation indiciaire des rationnaires. Le secrétaire général affirme préférer la formule " **tarif progressif** " à celle

de " **tarif dégressif** ". Certaines formules sont lourdes de sens...

Au niveau régional, la négociation avec les " partenaires sociaux " permettra soit la mise en place d'une nouvelle instance paritaire de type " conseil de surveillance " soit l'attribution de compétences à la CORAS en matière de restauration.

Au niveau local, les comités paritaires de gestion de restaurant pourraient voir leur mode d'élection revu en cours année (scrutin de listes ...).

Le secrétaire général évoque l'éventualité de nouvelles directives de Bruxelles permettant une évolution de la fiscalité (sortie de la formation continue, de la restauration sociale... du secteur soumis au taux de TVA à 19,6 %...??).

Le SNTRS estime qu'une " **association des usagers** " de chaque restaurant devrait pouvoir décider :

- soit d'assurer la gestion associative, avec gestion directe et production directe des repas, dans ces conditions il n'y aurait pas lieu à appel d'offres.
- soit une gestion associative avec ouverture à la concurrence et appel d'offres sur la base d'un cahier des charges défini par les membres de l'association.

Ces propositions ne suscitent pas de commentaires de la Direction.

Vote pour avis sur le projet de décision : 9 Contre (syndicats) ; 10 Pour (Administration).

II - Conseils Consultatifs Régionaux :

Tous les syndicats demandent l'extension des compétences des CCR et l'élection des représentants des personnels, permettant de conférer une légitimité démocratique à cette instance.

Les missions (article 6) sont plus précises (ajout en gras) :

“ Le CCR est consulté, pour avis, sur toute question concernant :

- les règles collectives applicables aux personnels..

Le CCR a également vocation à connaître de toute affaire concernant la vie de la communauté scientifique du CNRS dans la circonscription ”.

Les besoins en matière de formation sont intégrés dans le bilan annuel de la DR.

La représentation des personnels (article 5) : “ au moins ” 10 représentants (titulaires et suppléants) des personnels CNRS et “ au plus ” 4 représentants éventuels des personnels rémunérés par les établissements partenaires du CNRS (unités mixtes et associées). Les directeurs d’unités et services auront une certaine responsabilité dans la consultation (établissement de la liste électorale pour les personnels autres que CNRS, voire distribution du matériel électoral, collecte des votes...). Les modalités de constitution des listes, d’organisation, et de proclamation des résultats relèvent d’une décision prise par le délégué régional après avis du D.R.H.

Vote pour avis sur le projet modifié : 10 Pour.

Toutes les modalités électorales restent ouvertes et devraient encore être à négocier (au niveau des DR...?).

III – Projet de mission “ ressources et compétences technologiques ” :

Ce projet est soutenu par le secrétaire général du CNRS. Malgré un intérêt certain, il soulève un certain nombre d’interrogations de la part de la CFDT et du SNCS : “ usine à gaz ”, risque de servir à une mutualisation.... Les objectifs (article 2) sont légèrement modifiés : “ la MRCT développe la connaissance du potentiel technologique du CNRS... ” au lieu de : “ assure la connaissance et assure la maîtrise du potentiel ”...

Le conseil scientifique devient le Conseil des Ressources et Compétences Technologiques...

Vote pour avis sur le projet de décision : 18 Pour ; 1 Abstention (1 SNCS).

IV – Projet de Service des Activités Industrielles et Commerciales du CNRS :

Une mission de faisabilité est confiée à Pierre Vergnon, délégué régional en mission. Il s’agit de l’application de la loi sur l’innovation au CNRS.

Le secrétaire général définit trois objectifs :

- 1) clarifier le régime fisca(TVA)
- 2) répondre aux préoccupations des industriels pour les relations extérieures et universitaires
- 3) répondre au manque de libertés dans la nomenclature de l’Etat (règles des marchés publics...).

4)
Le SNTRS demande si le CNRS a réfléchi aux problèmes que peut poser la cohabitation dans une même structure de titulaires de la Fonction Publique et de non titulaires (CDI et CDD), de personnels de droit privé et de personnels de droit public. Ces questions semblent largement prématurées ... pour le CNRS.

V – Campagne ITA 2000 :

L’utilisation des listes complémentaires 99 a permis 120-130 recrutements supplémentaires à la fin de l’année dernière.

La DRH expose dans un transparent la répartition par secteurs des ITA en 2000 :

(Tableau ci-dessous)

Directions scientifiques	Départs 1999-2000	Attributions
SPM	67	58 *
IN2P3	80	46
SPI	62	56 *
SC	73	75
SDU	94	75
SDV	130	130
SHS	99	78
MC +INIST	111	103
TGE		35
TOTAL	716	656 * hors TGE

60 postes doivent permettre le retour de détachement,...

Les postes TPN libérés semblent servir à des recrutements en CDD, avant transformation en postes d’ITA pour ouverture de concours l’année suivante.

Aux concours génériques, s’ajoutent environ 200 concours spécifi-

ques. La DRH met la dernière main au projet d’arrêté (les concours auraient lieu à l’automne 2000. Le décalage (temps nécessaire au remplacement d’un agent) serait actuellement de 9-10 mois.

Le CNRS affirme vouloir essayer des concours internes génériques.

Les représentants du personnel font état de leur scepticisme devant le dé-

veloppement des concours génériques. La direction répond que le scepticisme est habituel au CNRS...

VI – Premiers éléments de discussion sur les 35 heures :

Le gouvernement a décidé de ne pas rouvrir de négociations. Un décret réglementera le temps de travail pour la Fonction Publique d’Etat. Les mi-

nistes précédents prévoyaient des discussions par Ministères puis établissements. Les directives ministérielles sont d'attendre les instructions avant l'ouverture de discussions dans l'établissement (sans doute, pas avant l'automne ou la fin 2000).

VII – Questions diverses :

— Annexes contractualisation

UMR : la navette CNRS-CPU semble finie. Le document final nous sera communiqué.

— **Restructuration du groupe de labos J. Aiguier (Marseille) :** Il n'y a pas de projet arrêté au CNRS (à délai de 5 ans). Les personnels pensent qu'il y a un projet à quelques mois au moins pour le SDV. Le secrétaire général souligne l'importance des campus propres CNRS. La question sera développée plus complètement le lendemain au Conseil scientifique du CNRS.

— **Maintien du montant de la prime de certaines SAR détachés dans le corps des techniciens :** Les SAR CS et SAR CN nommés avant le 3.08.1991 ont une indemnité forfaitaire ou heures supplémentaires d'un montant semestriel de 6 452 F (2ème semestre 1999) alors que la PPRS des Techniciens CN et CS est de 6 087,27 F. Nous avons compris (ainsi que les SAR détachés dans le corps des techniciens l'année dernière) le maintien du montant semestriel de 6 452 F, à vie ou mieux en l'attente de promotion (en TCE par exemple). Cette année les SAR CN et CS qui s'inquiètent du devenir du montant de leur prime avant d'accepter leur détachement dans le corps de technicien se voient répondre que le montant est maintenu uniquement pour l'an 2000. Après ces SAR se verraient attribuées le montant de la PPRS des techniciens. Certaines, lorsqu'elles sont informées, refusent l'intégration dans le corps des Techniciens pour ne pas perdre de l'argent.

— **Agents en Congé de Fin d'Activité devant avoir de retraite complémentaire du privé ARCCO-AGIRC :** Cela concerne les agents

qui ont fait une partie de leur carrière dans le privé et doivent avoir un pension FP et une retraite SS et complémentaire ARCCO-AGIRC. Pour ne pas avoir d'abattement sur leur retraite complémentaire ARCCO et AGIRC, les salariés doivent être en activité. Les agents en CFA sont considérés en activité par la Fonction Publique. Les salariés du privé en ARPE (équivalent privé du CFA) sont considérés comme en activité par ARCCO-AGIRC. Or ces caisses considèrent les agents en CFA en INACTIVITE. Lorsqu'ils demandent leur retraite complémentaire à 60 ans, l'abattement conventionnel est alors de 22 % ! Le CNRS n'a pas attiré l'attention des agents qui partent en CFA et susceptibles d'être lésés par ces dispositions.

La DRH, Mme Charlotte Lemoine, répondra au SNTRS après avoir étudié plus à fond ces deux dernières questions.

Bernard BLANC
sntrs.cgt@dr7.cnrs.fr

— *Voir ci-contre lettre à la DRH du CNRS concernant la prime des SAR.*

— *Voir dans le dossier RETRAITE la lettre concernant l'ARCCO-AGIRC (page 28)*

Courrier de Bernard BLANC à la DRH du CNRS concernant le maintien du montant de la " prime " de certaines SAR détachées dans le corps des techniciens.

Suite au Comité Technique Paritaire du 15 mai, voici la premières des deux questions diverses posées :

Madame,

Les SAR CS et SAR CN nommés avant le 3.08.1991 ont des indemnités forfaitaires ou heures supplémentaires d'un montant semestriel de 6 452 F (2è semestre 1999), alors que la PPRS des Techniciens CN et CS est de 6 087,27 F.

Nous avons compris (ainsi que les SAR détachés dans le corps des techniciens l'année dernière) le maintien du montant semestriel de 6 452 F, " à vie ", ou mieux en l'attente de promotion (en TCE par exemple).

Cette année, les SAR CN et CS qui s'inquiètent du devenir du montant de leur prime avant d'accepter leur détachement dans le corps des techniciens se voient répondre que le montant est maintenu uniquement pour l'an 2000 (année de détachement). Après ces agents se verraient attribuer le montant de la PPRS des techniciens.

Certains, lorsqu'ils sont informés, refusent l'intégration dans le corps des Techniciens pour ne pas perdre de l'argent dans l'immédiat. Une promotion, même si elle s'avère moins hypothétique dans le corps des techniciens, reste incertaine. N'est-il pas possible de garantir à ces personnes, le maintien " d'une prime semestrielle " d'un montant au moins égal à celui qu'elles avaient en SAR (un peu comme cela se fait pour les ex 3A intégrés en IE) ?

Dans tous les cas ces agents devraient être clairement informés, au moment de l'acceptation ou du refus du détachement en techniciens, du devenir du montant de leur " prime ".

INFO :

les collègues de l'INSERM ont obtenu satisfaction à cette même demande.

17 janvier 2000
21 février 2000
2 mai 2000

BELLEVUE 1990-2000 : disparition de la recherche *Le tribunal administratif de Paris rend son jugement*

Une large offensive pour la disparition des laboratoires du site de Meudon-Bellevue a été lancée par la Direction du CNRS il y a une dizaine d'années. La date du 17 décembre 1990 peut être considérée comme le point de départ. Ce jour-là, le Directeur Général, accompagné de plusieurs Directeurs Scientifiques et représentants du siège, est venu expliquer aux directeurs des laboratoires qu'une vaste réflexion allait s'engager au sujet de l'avenir de la recherche qui se faisait à Bellevue ; cela ne pouvait interagir avec les projets concernant l'Île Seguin, mais on pouvait penser à créer des liens forts avec les universités nouvelles d'Île de France.

Au cours de l'année 1991, les personnels de Bellevue ont élaboré de nombreuses propositions de restructuration et de participation à ces universités nouvelles, aboutissant à un projet fédérant les laboratoires qui a été transmis au début de 1992 à la direction du CNRS.

La réponse est venue le 4 mars 1992 ; le Directeur Général, accompagné du Secrétaire Général, du Directeur de la Stratégie et de la Programmation, des Directeurs Scientifiques, du Directeur des Ressources Humaines, ..., c'est-à-dire une délégation plus nombreuse que les directeurs de Bellevue convoqués pour être informés que les laboratoires devaient avoir disparu du site en 1994-95. Aucun argument de politique scientifique n'a été mis en avant pour appuyer les choix faits par la direction du CNRS. Il s'agissait apparemment de satisfaire l'objectif de réduire à 40% la recherche en Île de France à l'horizon 2000. Grâce à la "mobilité vers l'enseignement supérieur", les carrières devaient se développer de façon attrayante. Aujourd'hui, nous constatons que cette stratégie a conduit à la disparition pure et simple de nombreuses équipes dont les locaux ont été occupés par des services de l'administration, par des personnalités en position d'attente, ... Il ne reste plus que quelques fragments de la recherche qui se faisait encore à Bellevue en 1992-93. Les laboratoires encore présents pâtiennent de ce démantèlement. En effet, les synergies entre équipes proches ont disparu ; les moyens collectifs de travail ont été dispersés. Les services d'accompagnement de la recherche disparaissent les uns après les autres.

La période qui a suivi l'"oukase" du 4 mars 1992 a été très éprouvante pour les personnels qui ont subi des pressions émanant tant de la direction que de certaines sections du comité national. Des chercheurs ont été convoqués, parfois secrètement, par leur Directeur de Département pour les inciter à demander le transfert de leur équipe vers un autre site, au besoin en Île de France, car il fallait vider Bellevue au plus vite. Par ces manoeuvres, la direction était sûre d'affaiblir ceux qui restaient. La tactique employée avec l'UPR 1341 "laboratoire de physique des matériaux" a été exemplaire et elle a été condamnée par le tribunal administratif à la fin de 1999. On ne peut que déplorer qu'il ait fallu user de moyens judiciaires pour se faire entendre et souligner le manque de rigueur et d'honnêteté dans divers rouages du CNRS.

La disparition de l'UPR, qui devait être renouvelée en 1995, a été votée dès l'automne 1993 par la section principale du Comité National, avec 14 oui et 3 abstentions. Cela a constitué, de fait, une critique de la qualité professionnelle des agents de l'UPR, une dégradation de leur image qui les suit encore. Cette position n'a pas été suivie par les sections secondaires, mais cela n'a pas suffi à compenser le dommage. Le Conseil Scientifique du CNRS était troublé par ces incohérences, puisque le 16 décembre 1993, il ne se trouvait que 10 membres pour voter la disparition de l'UPR, alors que 9 étaient contre et 8 s'abstenaient. Cette situation confuse n'a pas ralenti le Directeur Général qui confirmait en février 1994 que sa décision de fermeture était irrévocable. Quant au comité scientifique de l'UPR, il n'a été convoqué qu'en décembre 1994, et n'a pu que prendre acte de la décision du Directeur Général ; son avis a été sollicité un an après les prises de position du Comité National. Il est clair que la direction du CNRS a voulu éviter tout débat clair et normal sur le devenir de l'UPR, au mépris de l'avenir des agents dans leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Le cas de l'UPR 1341 a conduit le SNCS et le SNTRS-CGT à déposer une requête au tribunal administratif de Paris pour annuler la décision de fermeture du laboratoire, parce qu'elle était sans fondement et que les procédures établies par le CNRS lui-même, pour prendre ce genre de décisions, n'avaient pas été suivies. L'audience a eu lieu le 17 décembre 1999 en présence d'une vingtaine de personnes, anciens agents des laboratoires de Bellevue. La décision n° 9510594/7 du tribunal administratif se termine ainsi :

Article 1^{er} : La décision rappelée par le courrier du 22 février 1994 par laquelle le directeur général du CNRS décide de ne pas renouveler au-delà du 31 décembre 1994 l'unité propre de recherche A 1341 dénommée "laboratoire de physique des matériaux" est annulée.

Article 2 : Le CNRS versera aux syndicats requérants la somme de 5000 F au titre des frais de procédure qu'ils ont exposés.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié au SNCS, au SNTRS-CGT et au CNRS. Copie en sera adressée au ministre de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie.

Dans les années 1992-94, le CNRS a lancé une vaste offensive pour éliminer la recherche du site de Bellevue, sans aucune justification scientifique et planification. Tous les laboratoires ont subi plus ou moins le même sort que l'UPR 1341 puisqu'il ne reste aujourd'hui qu'une trentaine de personnes sur les 300 qui travaillaient dans les laboratoires de Bellevue en 1991. Les agents qui ont dû partir, ont subi des préjudices de tous ordres. Leur vie a été perturbée pendant plusieurs années par les pressions et le stress qu'ils ont subis. Leur image professionnelle a été dégradée. Ils ont été contraints à des mutations ne correspondant pas à leurs compétences, d'où des difficultés dans l'exercice de leur profession dans leur nouvelle affectation et des pertes dans le déroulement des carrières. Les conditions de travail et de trajet se sont aggravées. Dans cette situation, beaucoup ont pris des retraites anticipées avec des pertes sensibles de leur revenu.

Ne serait-il pas normal que le CNRS répare le préjudice subi par les individus ?

Ces méthodes arbitraires semblent devenir de plus en plus usuelles dans la gestion de la recherche. Espérons que le cas de Bellevue contribuera à rappeler que les agents exercent, dans leur très grande majorité, leur métier avec passion et conscience et que l'arbitraire, s'il est le meilleur moyen de casser la recherche garant de l'avenir de la nation, ne peut pas toujours s'exercer en toute impunité.

*Des agents de l'UPR 1341 disparue en janvier 1995 et
La section locale du SNTRS-CGT de BELLEVUE :
Christian VERMEULIN (1995) et Annie TROMSON-CARLI (1999)*

Du changement à la CGT de l'IRD !

En 1982, le SNTRS-CGT ne syndiquait que les IIA. Notre souhait d'un syndicat inter-catégoriel nous a poussés à créer un syndicat national affilié à la FERC-CGT : le SGPO-CGT. Depuis la transformation des statuts des organismes de la Recherche publique en EPST, et parallèlement l'harmonisation des statuts des personnels, nous a petit à petit rapprochés du giron du SNTRS-CGT, qui est le seul syndicat CGT du CNRS, de l'INSERM, de l'INRIA et maintenant de l'IRD.

Le Syndicat national des travailleurs de la recherche scientifiques (SNTRS-CGT) existe depuis bientôt 52 ans. Il a été créé par des personnels CNRS le 13 février 1948. Ils ont été rejoints depuis par les adhérents de la CGT de l'INSERM et de l'INRIA. Depuis le 1^{er} janvier de cette année les adhérents de la CGT (le SGPO) de l'IRD ont décidé de nous rejoindre.

Les raisons de ce regroupement progressif dans une même organisation tiennent à la proximité des situations (politique gouvernementale, statut des personnels, revendications...), à une volonté de travailler plus étroitement ensemble et de rassembler nos forces pour mieux agir avec les personnels pour leurs revendications. Les actions menées pour la défense des cec de l'IRD ont pu ainsi être mieux relayées et soutenues au niveau national.

«Extrait» d'un article paru dans SCIENCES AU SUD, le Journal de l'IRD de mai/juin 2000

Contact

Régine Chaume, directrice de recherche IRD
Regine.Chaume@mpl.ird.fr

Escale à l'IRD



Le Journal de l'IRD n°5 mai/juin 2000

Compte-Rendu de la Commission Consultative des allocations de recherche Ministère de la recherche, 10 mai 2000

Les ministres changent, la politique reste, avec les mêmes méthodes. Courtillot et Garden sont toujours présents. Courtillot, fidèle à lui-même a exposé sa politique et est sorti immédiatement, laissant, comme d'habitude, le soin à Garden d'en débattre avec les membres de la Commission.

La stabilité est à l'ordre du jour, stabilité des dépenses s'entend. : + 100 allocations prévues pour la rentrée 2000. Le gouvernement se félicite de l'amélioration, mécanique, de la situation des thésards : avec un nombre de bourses stables, la part des thèses financées de cette manière augmente. Cela est dû à deux facteurs conjoncturels : d'une part un effet démographique, de l'autre l'amélioration de l'emploi pour les jeunes diplômés du supérieur. L'évolution des thèses depuis 1988 montre une croissance linéaire du nombre d'inscrits en thèses et du nombre d'allocataires sur la période. Leur répartition montre des évolutions divergentes : diminution absolue et relative des thèses et des allocations en sciences dures (48%

des allocations en 1999 et prévu pour la rentrée 2000), accroissement en biologie (20,5%) et stabilité en SHS (31%). Le ministère a porté son effort sur les écoles doctorales (mais laisse les universités libres d'effectuer leur choix) et sur les priorités thématiques décidées lors du CIRST : la génomique, les sciences cognitives, travail et ville. 50% des allocations ont été distribuées aux écoles doctorales.

L'insertion des docteurs s'est améliorée en raison des recrutements universitaires et de l'accroissement des recrutements de docteurs dans les activités de Recherche-Développement des entreprises. Le ministère présente des tableaux de prévisions de départ à la retraite pour les 10 ans à venir, mais uniquement pour les sections universitaires. Il apparaît que certaines sections verront plus de 40% de leurs effectifs partir à la retraite dans les 10 prochaines années, par exemple en chimie organique, terre solide, pathologie, philosophie. On sait que les EPST vont aussi connaître ces vagues de départ, plus tôt encore. On attendrait donc de ce

gouvernement un effort particulier pour accroître dès maintenant le nombre de bourses de doctorat, augmenter significativement leur niveau afin d'attirer des jeunes aptes à la recherche vers la recherche publique et l'enseignement universitaire, afin non seulement d'assurer le renouvellement de ces départs à la retraite, mais aussi d'améliorer la production scientifique dans des champs nouveaux ou insuffisamment développés en France. Cette volonté devrait être clairement affichée dans les discours et les actes. Au lieu de cela on se félicite de ce que les jeunes, découragés par l'effort à accomplir pour un résultat fort aléatoire, se détournent de la recherche pour choisir la solution plus immédiate d'un emploi sûr.

Dernière minute...

CES – Le CNRS est débouté une 2ème fois

Après la requalification du CES en CDI par le Conseil des Prud'hommes de Longjumeau de M. Pierre NOARO, dessinateur industriel au Lure, voici une deuxième délibération du Conseil des Prud'hommes du 26 juin 2000 qui requalifie le CES en CDI de notre collègue, Mme Marie-Christine ZAOUÏ, photohèque à l'IPN. Le CNRS doit appliquer la décision du Conseil des Prud'hommes en réintégrant Mme M.C.ZAOUÏ sans travail, ou en situation aléatoire, depuis 1 an.

RAPPEL :

Il y a 400 CES au CNRS, ils sont qualifiés (brevet, école d'ingénieurs) et sont payés 3400 F brut par mois pour remplacer des emplois de titulaire supprimés (800) ou pour répondre à des nouveaux besoins. Partout, dans chaque laboratoire et service, exiger la titularisation pour les CES, comme tous les précaires (CDD, post-doc, vacataires, etc.) S'il y a refus de solutions convenables, effectuer un recours au Conseil des Prud'hommes.

RÉUNION de la CNFP du 4 mai 2000.

Compte rendu non exhaustif
par

Hervé TRULLARD,
Daniel. STEINMETZ
Jocelyne. LEGER

Annonce du décès d'Alain
SUREAU représentant du SNCS.

Charlotte LEMOINE DRH nous propose de renvoyer l'examen des bilans de formation en fin de réunion. Tout le monde accepte le programme suivant :

1)-Présentation de la formation des agents entrant en BAP V, par Jean-Pierre SCHWAAB

2)-Exposé de Florence HEGLOFF (Observatoire des métiers) sur le parcours professionnel.

3)-Présentation des travaux sur la formation à la section 12 par Christian ALLET, correspondant de formation de cette section, et membre de la CNFP (SNPRESS-FO).

4)-Synthèse des bilans de formation 1999 par Michèle PILLOT (chef du bureau formation).

---Nous protestons, une fois de plus, contre l'envoi tardif des documents ;
---Le bureau formation convient de ses manques et s'efforcera d'y remédier.

Préambule à la réunion.

C.LEMOINE nous explique "politiquement", le pourquoi du renvoi des bilans en fin de réunion.

Constatant que les travaux en Bureau formation ont été jusqu'à présent un peu réducteurs ; elle indique qu'il s'agit maintenant de passer d'une logique de gestion du personnel à une logique de gestion des ressources humaines. La nuance entre ces deux types serait, selon Mme LEMOINE, que la stricte gestion des personnels sous-tend d'une certaine manière, une recherche de "productivité" au service de l'établissement. Alors que la gestion des

ressources humaines serait plus au service des individus. Nous verrons comment ce genre de propos se traduit dans la réalité.

Donc, ne pas mobiliser trop d'énergie sur le bilan de formation.

D.STEINMETZ défend l'idée qu'il faut mener une politique de réflexion pour associer la formation permanente et l'ensemble des problèmes liés au travail et à l'emploi. Si la formation peut évoluer, elle ne peut résoudre tous les problèmes de personnel. En matière de formation, le passage aux 35 heures par exemple ne doit pas déboucher sur des stages du style : " se former à faire le même travail qu'avant ... mais en 35 heures". Prenant l'exemple de certains stages de "gestion du stress" qui ont déjà eu lieu ici ou là, il conclut que la formation ne doit pas servir à s'adapter à des situations dégradées dont il faut avant tout rechercher les causes et remédier à la base.

C.LEMOINE se déclare en phase avec cette remarque.

Poursuivant dans la prospective de changer autre chose dans le fonctionnement de la FP, notamment en matière de métiers/formations, elle livre le début d'une réflexion, qu'elle envisage de mettre à l'ordre du jour de la prochaine CNFP, sur les 3 instances FP que sont le COS, le COEF et la CNFP.

Elle engage la commission à y réfléchir. Il lui semble qu'il faille revoir le rôle de ces instances, en vue de :

* Donner à la CNFP un rôle plus important,

* Pouvoir en CTP, évoquer les problèmes de ressources humaines,

* Quant au COS, sans le remettre en cause, elle en attendait plus...

Marc RENARD (SNPCEN-FSU), "défend" le travail du COS dont il est également membre à titre syndical. Il explique l'orientation actuelle des travaux de ce comité par la personnalité de son président, proche de l'entreprise (Louis MALLET, directeur du laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources hu-

maines et de l'emploi), et qu'il fallait plutôt voir le COS comme un "laboratoire d'idées".

1 -Présentation de la formation des personnels de la BAP V, par J. P. SCHWAAB.

J.P.SCHWAAB procède à la lecture de la lettre de mission du CNRS qui lui fixe le cadre du marché public et les conditions financières d'hébergement pour cette formation qui sera sous-traitée par un cabinet spécialisé.

—L'ouverture des plis a été faite en juin 99, organisme retenu: le cabinet ARRC et pour l'hébergement: le V.V. F. de DOURDAN.

—A l'aide de transparents, il décrit les grands axes de sa méthode.

Évaluation des effets de la formation et des besoins. Les bilans font ressortir des manques:

—Les stagiaires, tout en approuvant cette bonne formation administrative, pensent qu'il n'y a pas assez d'engagement de la part du CNRS. Mise à part la présence de quelques directeurs ... le soir.

—Autre point, dans les entrants, il y a des administratifs mais aussi des gestionnaires, peut-être moins bien pris en compte...

Au sujet des "outils d'évaluation", on mentionne que le meilleur critère reste le bénéfice ressenti par l'agent au niveau de son poste de travail.

Pour 2000, cette action sera reconduite avec: J. P.SCHWAAB (chef de projet), A. M.VIALLE (chargée de mission).

Ce sera une action déconcentrée. Région Bretagne-Pays de Loire, public: AI et T. (pas pour les AJT, dommage!)

Différence de taille pour les organisateurs: le montant des indemnités prévues.

Apparté hébergement

La lettre de janvier 2000 fixe les conditions d'hébergement à 230 Frs par jour/stagiaire, et dans ces conditions à PARIS, il est quasiment impossible de trouver un hébergement. Plusieurs participants dont Alain

MARCHAL (Délégué régional Bretagne), déplorent cette situation, la faiblesse de l'indemnité, l'absence de centre de formation en IDF, de structure d'accueil CNRS.

J.LEGER rappelle que nous (le CNRS) avons trois centres, mais que l'on en a supprimé un.

C. LEMOINE, convient qu'il manque un centre de formation et se montre très motivée pour relancer la direction, M. SOUZY, sur ce problème (restaurer un bâtiment à GIF...?).

Débat sur ces formations administratives.

Concernant cette action BAP V, H. TRULLARD exprime deux choses :

a) — Qu'il était étonnant que cette formation, dans laquelle les concepts à transmettre relevaient de notre droit administratif, au principe duquel on trouve la constitution et tous les règlements concernant la fonction publique, soit confiée à un cabinet privé dans le cadre d'un "marché"!

Arrivant à son terme en 2001, en même temps que certains changements (passage à l'Euro, réformes), on peut se poser la question sur l'évolution de cette formation offerte au marché ?

b) — Que le tronc commun sur l'État, les droits et devoirs des fonctionnaires etc. n'intéressait pas uniquement les BAP V. Qu'en conséquence, pourquoi ne pas étendre ce type d'action à tous les entrants au CNRS ? Ce qui serait autre chose que la simple journée des entrants.

C. LEMOINE nous informe que l'entrée en BAP V se fera de plus en plus par des concours "génériques" d'où obligation de former aux spécificités CNRS.

Elle souligne la montée en puissance et l'aspect diffusant, par la mobilité vers les laboratoires, de cette BAP dont les fonctions en émergence et les compétences feront la différence.

D. STEINMETZ commente une série de défauts, consécutifs les uns des autres, du travail administratif :

— On constate que la réglementation administrative crée du travail supplé-

mentaire sous forme de gestion etc. — Comme en plus, la dotation en personnel administratif par la partie universitaire se fait par rapport au nombre d'étudiants (norme Sanrémo), le supplément de travail administratif dans les laboratoires est assumé par le CNRS.

— Il s'ensuit que les directeurs, par la force des choses, privilégient souvent dans leur demande de postes les postes administratifs.

Alain MARCHAL va dans ce sens, mais il indique que l'Université évolue en ce moment.

J. LEGER demande si cette formation est articulée avec les concours de la BAP V ?

C. LEMOINE répond qu'en fait, les concours CNRS sont très anciens et qu'il faut, avec l'aide de l'observatoire des métiers, les remettre au goût du jour. Ce travail est en cours mais n'est pas encore présentable aux organisations syndicales.

Au terme de cette 1ère partie C. LEMOINE conclut que l'on fera, sur d'autres BAP, le même genre d'action qu'en BAP V.

2 - Exposé de F. HEGLOFF sur le parcours professionnel.

Les transparents projetés indiquent les processus de parcours de carrière et de mise en évidence d'aires de mobilité logiques entre les différentes professions.

Un document papier explique la démarche, la méthode, et les contributions souhaitées pour repérer ces "aires" de mobilité professionnelle.

Cette étude est préalable à la révision, actuellement engagée, des fiches d'emplois types, en les complétant sur les relations Métiers/Formation(s) et les possibilités de reconversion.

Tout en soulignant l'intérêt de ce travail, J. LEGER demande s'il n'y a pas lieu de craindre que ces données soient utilisées pour des redéploiements, en cas de grands chan-

gements dans l'organisme ? Elle souligne les limites de la FP pour les évolutions de l'emploi et l'absolue nécessité du recrutement externe.

Pour C. LEMOINE, il n'en est heureusement pas question actuellement, mais au cas où cela adviendrait elle préférerait, tout compte fait, que les choses se passent au mieux pour les intéressés.

3 - Présentation des travaux de formation à la section 12 du Comité national par C. ALLET.

Le bureau formation critique la présentation de la démarche de rédaction de PFU présentée car il y manque une étape: LA définition du projet scientifique de l'unité, que le correspondant de formation est tenu de prendre en compte. Après LA discussion avec le directeur d'unité.

Ce genre de point de méthodologie mérite-t-il vraiment une discussion en CNFP ?

J. LEGER souligne qu'il y a en fait deux administrations parallèles qui s'ignorent en matière de formation : la première, officielle; et celle du Comité national. Il est regrettable que des liens ne soient pas organisés entre les responsables formation des délégations et ceux des départements.

4 - Bilans de la formation 1999 par Michèle PILLOT

A l'aide de transparents M. PILLOT décrit les grandes lignes des bilans FP de 99, donne des chiffres sur les PFU et l'effet qu'ils ont eu sur le nombre de stagiaires formés.

Ces éléments sont contenus dans la synthèse envoyée tardivement.

Les plans concernent :

...49% des personnes formées,

...51% des actions,

...42% du budget.

Nota :

- baisse des coûts due en partie à la fermeture de LUMINY, et aux animateurs, plus souvent ITA que chercheurs.

- Nombre de PIF en augmentation, assez

souvent liés à l'accompagnement des personnels en mobilité.

D. STEINMETZ pose 3 questions :

1)-Quelle réalité recouvre exactement les PIF? Il indique que parfois un PIF représente à peine plus que quelques stages en durée pour l'intéressé.

-Réponse non satisfaisante du bureau, par renvoi aux textes.

2)-Quelle explication à la différence de ratio:

...% femmes formées/ femmes pas formées.

*et % hommes formés/ hommes non formés ?

Le constat est que les femmes se forment plus que les hommes, le bureau formation ne donne pas d'explication.

3)-A la lecture de la synthèse, 30% des prestations sont assurées par des tiers. C'est un chiffre important. Comment se fait l'évaluation?

-Réponse: étude en cours là-dessus et outils d'évaluation en préparation.

M. PILLOT ajoute qu'il n'y a pas encore L'Outil pour mesurer pourquoi les gens ne vont pas en formation.

A ce propos J. LEGER demande ce qu'est devenu le questionnaire sur la formation, rempli par les ITA avec les dossiers de carrière 99 ?

Réponse décevante de C. LEMOINE:

Ces dossiers n'ont pu être exploités en raison (de leur mauvaise conception ?), ou parce qu'ils étaient remplis incomplètement.

Ce problème sera revu à la prochaine CNFP.

Quant au questionnaire, il devrait être enlevé pour les dossiers de carrière 2000. S'il figure encore il ne sera pas exploité.

Compte rendu du Comité Hygiène et Sécurité national du CNRS

du 15 Mai 2000

par Jean-Louis ANDRIEU.

Nouveau CHS avec maintenant 2 représentants du SNTRS-CGT (noms et adresses en fin de texte) et un suppléant présents. Le SGEN-CFDT présent (3 titulaires, 1 suppléant), le SNCS-FSU (1 titulaire, 1 suppléant) et le SNTRS-CGC absent. De nouveaux représentants de l'administration : Mmes Lemoine (DRH) et Laurent (DR de Thiais), MM. Souzy (président), Cherest, Puget; Mme Karli (médecine de prévention), Mme Hacq, MM. Vinit et Manin pour l'Inspection Hygiène et Sécurité. Quorum atteint (11/13).

1) Approbation des comptes-rendus : seul, celui du 10 Janvier 2000 est adopté. Celui du 30 Septembre 1999 est en fin de rédaction (étonnant, non?! NDLR).

2) Bilan Hygiène et Sécurité- perspectives 2000 : le bilan des accidents du travail révèle une augmentation des accidents de trajet (surtout en Région Parisienne et à Marseille) et une progression des accidents de manutention et des chutes. Nous avons demandé la mise en place de préventions contre ces derniers accidents cités (rappel : l'employeur EST TENU de fournir le matériel de protection aux personnels : chaussures de sécurité, gants, casques, lunettes, et appareils de levage!) et l'édition d'une plaquette précisant les consignes de sécurité et les préventions.

13 maladies professionnelles (MP) enregistrées dont 3 dues à l'amiante. Mais aussi 3 décès (et 3 par hélicoptère! Terre Adélie et Bure). Nous avons demandé une analyse des circonstances de l'accident de Terre Adélie et le développement de mesures de prévention pour les missions (brochure à refaire).

Mme Karli nous informe de l'édition d'un décret ouvrant droit à tout fonctionnaire de déclarer une MP dite de "longue latence" (symptômes tardifs) APRES le départ à la retraite et de percevoir une indemnisation (rente viagère). Nous avons souligné l'absence de déclarations de MP dues à des produits chimiques autres que le benzène et l'amiante.

Poursuite du CHS par le **bilan d'activité de l'Inspection d'Hygiène et de Sécurité** : multiples activités de formation, d'inspection de locaux, sorties de documents. Beaucoup trop de CHS locaux ne se réunissent pas (130 réunions pour 109 CHS constitués - 7 sur 22 DR tenues et 0 réunion pour 5 DR) (2 réunions AU MINIMUM par an, c'est statutaire). Il n'y a que 898 ACO pour 1300 Unités (70 de plus qu'en 1998, mais seulement 574 formés).

Côté machines-outils : tout n'est pas conforme, le budget est entièrement dépensé, IL FAUT INACTIVER les machines non conformes (sous la responsabilité du chef de service). Nous avons demandé un bilan chiffré de cette opération de mise à conformité.

3) Commissions d'enquête des accidents de Bure : discussions autour des 2 réunions de Février et d'Avril ; l'expertise judiciaire n'ayant pas fourni ses conclusions, les premières analyses ne peuvent être rendues publiques. Nous serons plus bavards une autre fois (rappel : un membre syndical présent dans chaque commission, voir le compte-rendu du CHS du 10 janvier 2000). Un projet de monte-charge à l'étude, lorsque les câbles défectueux seront remplacés.

4) Incident au LURE :

De nouveau, nous sommes informés d'un incident de fonctionnement le 31 Mars (classé 1 sur 7) sur un obturateur et des mesures immédiates prises pour un bon fonctionnement 4 jours après. Aucun effet pour le personnel, d'autres appareils ont été vérifiés. Nous ne savons pas si le CHS s'est réuni mais comme la presse a été informée, nous le sommes aussi (NDLR : pour l'accident mortel de Terre Adélie... CHS

informé des mois après!).

5) Mesures de sécurité pour le laboratoire du Tunnel de Modane : vu la chaleur du tunnel du Mont Blanc il y a quelque temps et quelques incidents au Fréjus... des mesures ont été étudiées pour le labo CNRS-IN2P3 situé au milieu du tunnel de Fréjus. M. Marin nous a présenté les risques actuels et les mesures de prévention développées (avec 3 scénarios catastrophe envisagés) ; ces mesures sont subventionnées par le CNRS.

6) Questions diverses :

—Le problème des activités de personnel sans statut ni couverture sociale et des conséquences en matière d'Hygiène et Sécurité a été soulevé ; sont concernés, entre autres, de nombreux post-doc rémunérés par "libéralités" d'associations caritatives (en particulier en Sciences de la Vie). M. Souzy a

rappelé que c'était sous la responsabilité du Directeur d'Unité et qu'il y avait une situation conflictuelle avec ces associations (niveau responsabilité de l'employeur et charges sociales correspondantes). Un accord-cadre est possible par signature d'un contrat entre le CNRS et l'association fixant la durée du CDD et le montant des indemnités de licenciement. M. Souzy a donné son accord d'un rappel à l'ordre dans les DR.

— Nous avons demandé la prise en compte de la lettre de protestation du SNTRS au "Journal du CNRS" à propos de l'absence de mention de l'existence des représentants du personnel dans l'article sur l'Hygiène et la Sécurité au CNRS ; demandé l'édition rapide de la nouvelle liste des membres du CHS dans la presse et le "web" du CNRS. Demande acceptée.

—Nous avons demandé un nouveau

plan de formation pour les membres des CHS du CNRS et de l'INSU (inscrit dans le décret du 9 mai 1995).

— une motion du SNCS (que nous soutenons) a été lue à propos du ralentissement des travaux de désamiantage à JUSSIEU : fera l'objet d'un prochain CHS.

Vos représentants au CHS national du CNRS :

Jean-Louis Andrieu
andrieu@univ-lyon1.fr

Joëlle Sainton
jsainton@icmo.u-psud.fr (titulaires)

Sophie Toussaint-Leroy
sntrs-cgt-stl@vjf.cnrs.fr

Michel Lion
lion@ganil.fr (suppléants)

Souffrance et harcèlement au travail : brisons le silence !

La souffrance psychologique au travail atteint de plus en plus souvent des dimensions pathologiques parfois graves. Le bilan social de l'INSERM révèle par exemple que 46% des agents en congé de longue maladie ou de longue durée souffrent de pathologies psychiatriques. Ceci s'accompagne parfois de **conditions matérielles engendrant l'insécurité des agents** ce qui a pour double conséquence le risque physique encouru et l'angoisse que génère cette situation.

Dans les EPST deux combats récents, auxquels notre syndicat a pris une part active, illustrent cette nouvelle réalité d'un vécu du travail qui met à mal les travailleurs dans un contexte général de régression de l'emploi, de précarité et de maltraitance des salariés.

Au siège de l'INSERM la malaise vécu depuis plus de deux ans a soudain éclaté à propos d'un "projet de réorganisation" de l'administration centrale que la direction prétendait imposer de façon totalement antidémocratique et qu'elle a tenté de faire avaliser par les syndicats sans même en informer les agents.

De fait les restructurations, suppressions de certaines fonctions ou aux contraires tâches surajoutées sans que suivent ni les moyens ni les locaux, vont bon train depuis deux ans car comme l'ont dit les personnels en grève dans leur adresse au CA le 13 avril "la réorganisation du siège est déjà amorcée avant même que vous ne la votiez". Pas de transparence, pas de concertation...la direction

agit par une technique de saupoudrage décousue et totalement arbitraire. Aucune préparation, aucune anticipation, pas de formation. Seulement quelques "grand'messes" de la DRH pour expliquer (sans parler des moyens) que nous allons "tous ensemble" vers une modernisation radieuse. Conséquence : les personnels trinquent.

A l'IRD, avec la même absence d'anticipation, le même mépris des personnes, la même autorité brutale, des personnels (engagés d'abord sur CES puis sur CEC) qui participaient depuis des années à la vie de l'organisme -avec des salaires de misère- sont brusquement menacés d'être mis à la rue.

Deux faces d'une même médaille ! La lutte des personnels du siège de l'INSERM manifeste le premier aspect de cette

situation : le malaise subi chaque jour du fait **des conditions de l'organisation du travail**. Celle des personnels de l'IRD renvoie à l'autre face de la situation, celle de la **précarité devenue " loi de fonctionnement " de fait** qui induit en elle-même l'angoisse et la soumission génératrice de souffrance et qui a également des conséquences sur l'organisation du travail.

Dans ces deux situations que voit-on à l'œuvre ? Une organisation du travail menée **au coup par coup** sans un projet véritable. Une **déstabilisation** des personnels qui rend leur tâche impossible et qui peut conduire au licenciement (surtout pour les personnels précaires).

Allègre ou pas, **quelle politique préside à ce style de direction** ? Zéro poste d'ITA au budget 2000, une réorganisation des administrations qui n'a pas d'autre but que la réforme des EPST dans le sens de leur dilution progressive dans l'université (l'administration centrale du CNRS connaît aujourd'hui les mêmes déboires que celle de l'INSERM et les personnels y sont tout autant malmenés)... il s'agit en fait **d'une véritable liquidation** qui n'avoue pas son nom et ceci **au mépris d'une véritable réforme**.

Les directions agissent sournoisement, par effet de surprise, à la hâte, sans doute pour tenter d'éviter le bras de fer avec les syndicats. Aucune démocratie, le mépris des personnels, telle est la règle aujourd'hui.

La conséquence ce sont **des conditions de travail qui se dégradent partout**, pas seulement dans les administrations centrales mais aussi dans les labo où l'on retrouve le même schéma de base, celui du recours massif à la précarité.

En effet aujourd'hui on ne crée plus de postes d'ITA. On ne remplace pas ceux qui partent. Les manip sont faites de plus en plus souvent par des thésards

ou des stagiaires dont le statut n'est pas propice à la résistance..!! Voudrait-on externaliser l'essentiel des fonctions techniques vers le privé ou des structures gérées par l'université que l'on ne s'y prendrait pas autrement. De plus en plus nombreux sont les IT, souvent de très bon niveau, qui abandonnent les fonctions techniques pour des fonctions administratives, découragés du manque de reconnaissance et de perspective, avec l'illusion qu'une autre carrière sera possible dans l'administration de la recherche. Il faut bien dire que les chercheurs sont trop passifs face à la dégradation des capacités des organismes à faire face aux enjeux technologiques. Et pourtant, si cette dimension n'est pas prise en compte, c'est l'ensemble de la recherche française qui va vers son déclin.

Conclusion : que voit-on ? Des conditions de travail très dures et parfois dangereuses, le règne de l'arbitraire dans l'attribution des tâches avec des conséquences graves psychologiquement ou en matière d'hygiène et de sécurité.

" L'affaire " Bihain a révélé, notamment grâce au travail de notre syndicat, la dangerosité physique de certaines situations dans les labo ainsi que le harcèlement qui peut s'y exercer du fait de la course à la publication ou du risque de ne pas pouvoir terminer sa thèse dans telle ou telle équipe si on n'est pas totalement soumis au " patron ". Mais sur ce point, il ne s'agit pas d'un cas isolé. **Le mépris des Bonnes pratiques de Laboratoire** règne hélas chez beaucoup de directeurs d'unité. Les marquages radioactifs effectués à tour de bras par les mêmes thésards, conduits à travailler sans contrôle ni assistance, particulièrement en dehors des jours ouvrés, le non-respect des protections où la mauvaise élimination des déchets pour **" gagner du temps "**, voilà le

prix d'une recherche qui se développe de plus en plus dans un climat de concurrence marchande. Car de plus en plus **la valeur unique qui régit l'organisation du travail à tous les niveaux de nos EPST est devenue la compétition tout azimut, ce qui signifie : produire plus avec moins de personnes et moins de moyens**.

Dans ces conditions que peuvent devenir le plaisir au travail, l'investissement personnel, et les garanties de travailler en sécurité ? Anticiper, former, mener une politique de prévention des risques, assurer l'évolution des carrières, tout cela s'efface. Profitant du recul général de l'emploi, le recours aux emplois précaires est devenu la règle pour faire face aux urgences au détriment de tout le reste.

La souffrance au travail de plus en plus répandue dans les EPST procède de **méthodes managériales inspirées du secteur privé où la situation est souvent pire encore**.

En effet la précarité de l'emploi entraîne partout les mêmes phénomènes. La crainte du chômage et le faible niveau de mobilisation conduisent les travailleurs à accepter **des situations de travail de plus en plus déréglées**. Les contrats de travail sont inexistantes ou vides de contenu. La protection des travailleurs contre les accidents et les maladies professionnelles est de moins en moins assurée, le harcèlement de plus en plus fréquent.

Comme l'a souligné un récent numéro du " Peuple " consacré au thème " souffrance au travail et démarche syndicale ", la souffrance mentale naît " des pressions de la hiérarchie, de l'intensification du travail, de l'allègement des effectifs, de l'alourdissement des cadences, de la dévalorisation des emplois qualifiés ". A France Telecom il y a pratiquement un suicide par mois. Chez Renault on compte

16 suicides pour 38000 salariés (moyenne nationale 20 pour 100 000), quant au PME...on n'a même pas les moyens de compter !

Que faire pour " briser le mur du silence " ? Car c'est bien de cela qu'il s'agit. Au siège de l'INSERM, le travail de notre syndicat a permis l'expression de la souffrance des agents de concrétiser une action : des pétitions, des mobilisations, une grève. Mais aujourd'hui le Secrétaire général, Douchin tente d'étouffer la concertation à laquelle l'avait exhorté le représentant du ministère devant l'ampleur du mouvement. La souffrance des personnels est de plus en plus répandue (comme en témoigne par exem-

ple le taux de pathologies psychiatriques à l'INSERM, et encore il ne s'agit que du personnel statutaire).

" Venez témoigner de vos souffrances, vous avez la parole " : c'est en lançant cet appel que la CGT Renault-le Mans a organisé un débat sur la souffrance au travail en octobre 1999. " Cela nous a permis de renouer le dialogue avec les salariés qui souffraient en silence, persuadés qu'ils étaient seuls " dit un syndicaliste.

Dans nos EPST, dans les labos, dans les services, il serait essentiel de **promouvoir une telle démarche.**

**Syndiqués SNTRS-CGT
du CNRS, de l'INSERM, de l'INRIA, de l'IRD**

Exprimez-vous !!

Faites remonter, par le moyen du syndicat, vos expériences, ce que vous vivez et ce que vous voyez, tout ce qui entraîne la souffrance au travail :

- le harcèlement sous toutes ses formes
- les pressions sur les précaires qui finissent par s'exercer aussi sur les statutaires (horaires, " urgences " etc.)
- la mise en demeure d'exécuter des tâches sans en avoir les moyens.
- l'arbitraire dans l'organisation des tâches.
- la dévalorisation des qualifications.
- la méconnaissance et la confusion des fonctions.
- l'absence d'autonomie doublée d'une pseudo-responsabilisation culpabilisante.
- la mauvaise gestion des risques en laboratoire.
-

Il est essentiel d'apporter votre témoignage afin que notre syndicat construise une démarche globale pour s'engager à ce niveau dans la défense des personnels maltraités au travail.

**RENVOYEZ VOS TMOIGNAGES au SNTRS-CGT,
7 rue Guy Môquet BP 8 ; 94801 Villejuif CEDEX
Fax : 01 49 58 35 33 ; E-mail :sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr**

ELECTIONS au Conseil d'Administration du CAES du CNRS en octobre 2000

La profession de foi et la liste des candidats seront déposés le 28 juin au CAES du CNRS.

Le matériel électoral sera adressé aux électeurs à partir du 5 septembre.

**DATE LIMITE DE VOTE
le 13 OCTOBRE 2000**

(le cachet de la Poste faisant foi)

Démarrons la campagne électorale dès les premiers jours de septembre, des outils seront à votre disposition fin août, début septembre :

- un BRS 4 pages

*(profession de foi et bilan de mandat, propositions du SNTRS-CGT
(1))*

- une affiche

Les élus sortants sont prêts à animer les réunions que vous pourriez leur suggérer pour vos sections. Voici leurs adresses électroniques ou téléphone :

annie.gutnic@caes.cnrs.fr

ccabeza@cribx1.u-bordeaux.fr

cambon@univ-perp.fr

Pour L.C.De MENORVAL de la GLOUBAYE :

demenor@cit.enscm.fr

clerc@cict.fr

Pour Jean-Pierre DANOY :

ctf-caes@newsup.univ-mrs.fr

Pour Gérard PONCHEL, s'adresser à :

Ginette.Doctot@univ-lille1.fr

gourcy@chisg1.univ-bpclermont.fr

Marc DECASTER : 06 81 00 98 98

Pour tous renseignements

adresser un e-mail à Denis CLAISSE qui coordonne l'action sociale pour le bureau national du syndicat :

denis.claisse@caes.cnrs.fr

(1) La maquette de ce BRS sera adressée aux Secrétaires de Sections par courrier postal accompagné des affiches en nombre (et/ou par courrier électronique)

Dossier retraite

Introduction

Les systèmes de retraites en vigueur dans notre pays sont l'objet d'une attention particulière des salariés car les dernières annonces du gouvernement inquiètent plus qu'elles ne rassurent. Si les media parlent beaucoup du sujet, ce n'est pas pour autant qu'ils l'éclairent. En ces temps où un *plan de licenciement* est appelé *plan social*, où l'abrogation de la loi interdisant le travail de nuit des femmes dans l'industrie est contenue dans une *loi de modernisation sociale*, un premier travail de clarification est nécessaire. C'est ce que ce dossier tente de faire. (1)

Dans nos organismes

Au CNRS, à l'INSERM, à l'INRIA, à l'IRD, les agents recrutés depuis 1984 et qui n'avaient pas eu d'activité salariée auparavant, relèvent exclusivement du régime des fonctionnaires. Ce régime, comme on le verra plus loin, est original. Il ne repose pas sur la répartition (ni sur la capitalisation évidemment). Parmi les agents qui étaient contractuels à statut avant 1984, ceux qui ont racheté la prétendue dette sont considérés fonctionnaires depuis leur entrée dans les services de l'Etat. Ceux qui n'ont pas validé ces années ont cette partie de leur carrière régie par le régime général associé au régime complémentaire obligatoire IRCANTEC.

Tous ceux qui ont travaillé avant dans le privé ou dans des établissements publics, des sociétés nationales, etc., avec un contrat de travail de droit privé, relèvent, pour cette partie de leur activité, du régime général (Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés -CNAVTS-), associée à un régime complémentaire (ARRCO, AGIRC, en général, et toute une variété de "complémentaires") (2)

Répartition et capitalisation

Le régime général et les régimes spéciaux disposant d'une caisse de retraite constituent le système dit " par répartition " dans lequel les cotisations versées par les actifs (part versée par le salarié et part versée par l'employeur étant ensemble un élément du salaire différé) sont aussitôt utilisées pour verser les pensions des retraités. Ce système incarne la solidarité entre générations et l'assurance collective. Il a l'avantage incommensurable de garantir le versement de pensions d'un montant prévisible (sauf à envisager une épidémie ou un cataclysme qui ferait disparaître une proportion substantielle de la population active). Il suffit pour cela de *répartir* les cotisations entre les retraités. Evidemment, les capitalistes ne voient pas ce système du même œil. Pour eux, il est intolérable que les centaines de milliards F de cotisations et de pensions passent ainsi en dehors de leurs circuits financiers (un peu plus de 1000 milliards F par an en France), c'est-à-dire ne viennent pas alimenter la spéculation.

On assiste donc à une offensive mondiale et européenne pour " moderniser ", " garantir " les régimes contre les conséquences " inéluctables " du vieillissement

de la population et du baby-boom de l'après deuxième guerre mondiale (3), c'est-à-dire remplacer la répartition par la capitalisation.

Le système par capitalisation est radicalement différent : les cotisations de chaque salarié sont versées sur un compte géré par un organisme indépendant ou non de l'employeur, qui " place " ces sommes sur le marché boursier en actions, obligations et autres produits financiers. Si l'organisme dépend de l'employeur, il peut aussi investir ces sommes dans l'entreprise elle-même (d'où le lien avec l'épargne salariale). Au bout du compte, la valorisation des cotisations repose sur l'exploitation du salariat, sur la capacité à extraire toujours davantage de plus value. Car contrairement aux idées reçues, l'argent ne produit pas de l'argent. Seul le non paiement d'une partie du travail salarié produit " de l'argent ". Ainsi, les salariés appelés à compter sur les fonds de pension pour leurs vieux jours doivent espérer davantage d'exploitation des salariés (à l'échelle mondiale, car les fonds de pension agissent comme tous les capitaux spéculatifs et vont d'une place financière à l'autre au seul gré des cours du marché).

Ces cotisations font l'objet d'un décompte individuel. Lors de la retraite, le compte de l'intéressé est soldé et, fonction des résultats des placements financiers, une certaine somme lui revient, en capital ou en rente (le distinguo entre les deux est négligeable, toutes les banques et les assurances transforment sans problème l'un en l'autre).

Comme le système capitaliste est tout sauf capable de garantir la valeur des actions, il n'y a aucune garantie que les sommes placées soient préservées de l'inflation ni d'une dévalorisation des actions, sans parler de krach ou d'opérations spéculatives désastreuses.

L'histoire a montré la nocivité du système par capitalisation, en particulier en France avant 1936 et plus près de nous en Grande Bretagne avec la dilapidation du fonds de retraites par le magnat de la presse Maxwell qui a privé de pension plusieurs milliers de ses ex-employés.

C'est pour se garantir de la nocivité du système par capitalisation que les salariés se sont battus pour le régime par répartition. L'ensemble des luttes a abouti dans notre pays à une situation certes compliquée, mais très enviée. Les attaques n'ont pas manqué. Toutes n'ont pas été déjouées mais la plus redoutable est devant nous, dans les mois qui viennent.

Quelques rappels

En 1982, l'âge légal du droit à la retraite à taux plein est passé de 65 ans à 60 ans, avec 37,5 annuités (années de cotisation). Cela a été la dernière conquête sociale. Depuis, ce sont les remises en cause qui sont à l'ordre du jour.

En 1987, une mesure aux conséquences très graves pour le pouvoir d'achat des retraités du régime général fait que les retraites ne sont plus indexées sur les salaires mais sur l'indice officiel des prix à la

consommation. Cette mesure ne sera annulée par aucun gouvernement depuis.

En 1993, la loi Balladur-Veil porte progressivement, pour le régime général, les annuités requises pour bénéficier du taux plein de 37,5 à 40 et fait passer le calcul du salaire de référence des 10 aux 25 meilleures années. Les conséquences de cette loi sont très dommageables : baisse de 35% de la pension, une fois la modification complètement établie, c'est-à-dire au 1^{er} janvier 2009.

Comme toutes les mesures d'allongement des annuités, c'est autant, sinon plus, la baisse du taux de remplacement que l'allongement de la durée du travail qui est visée. C'est pourquoi la CGT ne cesse de revendiquer l'annulation de cette loi et le retour aux 37,5 annuités et aux dix meilleures années.

En 1995, Juppé, tout en jurant ses grands dieux qu'il veut consolider le régime de retraites par répartition, trouve que la diversité des régimes suscite des inégalités entre assurés sociaux. Il prévoit donc de faire cotiser 40 ans les salariés des régimes spéciaux, dont les fonctionnaires. Il s'y est cassé les dents, comme on sait, avec le grand mouvement de l'hiver de cette année-là, mais cette politique a la vie dure et sera resservie. Au cœur de cette attaque : mettre fin au code des pensions civiles et militaires (c'est son nom) partie intégrante du statut de la Fonction publique, en créant une caisse de retraites des fonctionnaires.

En mars 1999, le rapport Charpin, à partir de projections démographiques et de taux de chômage soigneusement sélectionnés, préconise de passer à 42,5 annuités tous les salariés, y compris les fonctionnaires. Le résultat aurait été pour les fonctionnaires d'abaisser le montant de la pension de 2% à 1,76% du salaire de référence par année travaillée (4). Il propose en outre de développer les fonds de pension *en complément*. Le rapport Teulade plaide plutôt la prudence.

Les intentions du gouvernement

Dans son discours du 20 mars dernier, M. Jospin commence par vanter la répartition : *" la répartition est un des termes les plus importants du pacte social de la nation "*. Mais il ajoute : *" certains régimes, comme celui des salariés du privé, ont connu des réformes importantes. Si l'on veut éviter que se creusent trop de différences, il faudra que les autres régimes s'engagent également dans la voie des adaptations nécessaires "*. Tout le monde a bien compris qu'il ne voulait pas revenir sur les mesures Balladur-Veil de 1993. Enfin, *" quant à l'allongement de la durée de cotisations qui permettrait de réduire sensiblement le besoin de financement du régime, il garantirait les retraites des fonctionnaires sans accroître la charge pour la collectivité "*. On le voit, l'air est déjà connu. Notons au passage une confusion intéressée : il n'y a pas de notion d'équilibre du régime de retraite des fonctionnaires puisqu'ils n'ont pas de caisse de retraite. En effet, la qualité de fonctionnaire en fait un salarié à part, ayant des droits et des devoirs particuliers, liés au service de l'Etat et codifiés dans le statut général de la Fonction publique. En conséquence de quoi, l'Etat doit une pension au fonctionnaire à la retraite (on dit aussi un salaire d'inactivité). Cette dépense est ins-

crité au grand livre de la dette publique, c'est une dépense obligatoire. (5)

Et maintenant ?

Le 11 mai, le J.O. a donné la composition du conseil d'orientation des retraites (COR) : seize représentants des " partenaires " sociaux, six parlementaires, quatre représentants de l'Etat, quatre personnalités qualifiées. *Le Monde* a résumé son but, *" parvenir à une réforme sans heurts grâce à l'échange suivant : l'amélioration du taux de remplacement (le montant de la retraite calculé par rapport aux revenus du travail) si cher aux syndicats, et notamment à la CGT, du régime général en contrepartie d'un " effort " des fonctionnaires appelés à aligner leur durée de cotisations sur celle du privé. "*

Curieux raisonnement : ce n'est pas en baissant les pensions des fonctionnaires qu'on donnera un centime de plus aux retraités du régime général. De même, le ministre de la Fonction publique envisage de faire cotiser sur *une partie* des primes (6) en échange du passage à 40 annuités pour les fonctionnaires. On peut dire que le gouvernement a de la suite dans les idées ! Un des buts du COR est de faire passer ce genre de marchandage.

Le fonds de réserve

Créé par le gouvernement en 1998 pour anticiper les besoins de financement dus au " papi-boom ", il est par nature opposé au principe " les actifs d'une période paient pour les retraités de la même période ". Ce fonds serait alimenté par des prélèvements sur les excédents de la CAF et de la CNAV (7) et par les gains des privatisations des entreprises publiques, donc, par l'amputation de droits des assurés (il donne le signal du transfert de la répartition vers la capitalisation) et par les privatisations. C'est en réalité un fonds de capitalisation collective, un fonds de pension qui ne dit pas son nom.(8) Dans les 1000 milliards F espérés par le gouvernement pour 2020, entrent officiellement 330 milliards F de produits des sommes de ce fonds placées en bourse. Comme l'épargne salariale, ce fonds va alimenter la spéculation, c'est-à-dire accélérer les restructurations destructrices d'emplois et peser sur les salaires.

L'épargne retraite salariale ou les fonds de pension à la française (9)

Le gouvernement invente des expressions qui brouillent le contenu des mesures annoncées. Ainsi, M. Fabius a présenté son plan d'épargne salariale (10) en jurant qu'il n'avait rien à voir avec les fonds de pension :

" Le plan partenarial d'épargne salariale (PPES) prendrait la forme d'un outil diversifié permettant aux salariés de réaliser des projets variés, tels que l'achat d'une résidence, ou de préparer leur retraite. La durée de blocage pourrait être fixée entre dix ou quinze ans, c'est-à-dire le double ou le triple du plan d'épargne entreprise (PEE) de cinq ans. La sortie du PPES pourrait se faire librement, au choix du salarié, en capital ou en rente. "

Le 11 mai au Sénat, Mme Aubry a été on ne peut plus claire : *" en ce qui concerne le financement de l'économie et la possibilité pour les français de com-*

pléter, s'il le souhaitent, leur régime de retraite par répartition, le gouvernement va développer les mécanismes d'épargne salariale de long terme. " Malgré les dénégations énergiques de ses promoteurs, ce PPES est bel et bien un fonds de pension qui correspond au " troisième étage " de la terminologie de l'Union européenne (le premier étant le régime général par répartition, le second les régimes complémentaires obligatoires). Ce troisième étage, la CGT l'a toujours récusé. (11)

Cette épargne salariale va entraîner une baisse des rentrées des caisses vieillesse puisque les versements seraient exonérés de cotisations sociales. Il ne peut pas y avoir de coexistence pacifique entre la répartition et la capitalisation, la seconde tendra naturellement à manger la première.

D'où vient cette pression ?

De façon pressante, l'Union européenne pousse les états membres à " faciliter la participation de tous les investisseurs à un marché intégré, en levant les obstacles à l'investissement dans les fonds de pension ", selon les conclusions du sommet de Lisbonne des 23 et 24 mars derniers. Remarquons que, pour pratiquement tous les sujets touchant à la déréglementation des droits des salariés, le gouvernement français loin de se faire forcer la main par les autres, co-élabore activement la politique de l'Union européenne.

Il y a une raison supplémentaire : les fonds de pension anglo-américains vont devoir verser les retraites des baby boomers nés entre 1945 et 1950. Pour cela, ils vont retirer leurs capitaux des places boursières, en particulier en Europe et vendre plus d'actions qu'ils en achèteront. Pour éviter la chute des cours, il faut de l'argent frais en grandes quantités. (12) Où le trouver ? En détruisant le plus vite possible l'édifice des retraites par répartition. CQFD.

Comment préserver les salariés de cette catastrophe programmée ?

C'est en définitive l'action des salariés et des retraités qui sera à même de répondre à cette question. Novembre-décembre 1995 est encore dans les mémoires. Une des conditions de la mobilisation victorieuse est de connaître les enjeux. C'est ce que cet article cherche à faire. Il est également nécessaire de préserver l'existant pour reconquérir ce qui a été

perdu. D'où l'indispensable nécessité de préciser les revendications : retour aux 37,5 annuités et aux 10 meilleures années pour le régime général, maintien du code des pensions : 2% par année du dernier salaire, celui des 6 derniers mois, cotisation sur les primes, pour les fonctionnaires, maintien des régimes spéciaux, non à toute capitalisation. (13)

Philippe Bouyries

(1) Se reporter au BRS N°356 de mars 1999, en particulier pour les aspects techniques, l'analyse du rapport Charpin, etc., ainsi qu'à la brochure de la FERC-CGT " Pensions, retraites : vos droits ". Le lecteur curieux prendra connaissance avec intérêt du débat au Sénat, séance du 11 mai 2000.

(2) Ajoutons qu'il existe depuis longtemps pour les fonctionnaires des dispositifs complémentaires volontaires (c'est-à-dire sans versement de l'employeur) qui relèvent de l'assurance vie, comme la MRIFEN ou la PREFON et fonctionnent par capitalisation.

(3) Pour l'argument démographique, voir en page 29.

(4) Actuellement 2% du salaire par année (salaire de 6 derniers mois soit, dans la quasi totalité des cas, le salaire maxi).

(5) Au CNRS, depuis janvier 1989, la feuille de paie fait apparaître une colonne " cotisations patronales " avec une ligne remplie à " pension civile ". Cette inscription n'est pas innocente ; en droit elle est inepte, en fait elle est toute théorique puisque, répétons-le, il n'y a pas de caisse de retraite des fonctionnaires d'Etat.

(6) La vieille revendication est effectivement de soumettre les primes à cotisation de façon à ce que le salaire de référence soit le salaire réel et non pas le salaire brut. Au CNRS : la PPRS et les indemnités pour travaux supplémentaires.

(7) Et aussi par les caisses d'épargne et la caisse des dépôts et consignations.

(8) Dans un document de la Commission de Bruxelles, on peut lire : " la notion d'institutions de retraite professionnelle a été préférée à celle de fonds de pension. " Cachez ce sein que je ne saurais voir !

(9) Le BIT (bureau international du travail) vient de faire remarquer que les fonds de pension, parce qu'ils définissent des cotisations et non des prestations, contreviennent à l'un de ses principes fondamentaux : un revenu de retraite des travailleurs prévisible et garanti.

(10) Sur les aspects généraux de l'épargne salariale, participation au bénéfices, etc. voir page 33.

(11) Voir la déclaration de la CGT du 15 mai 2000.

(12) Voir l'interview de J.P. Balligand, député, co-auteur du rapport sur l'épargne salariale, Les Echos du 10 mai 2000.

(13) N'ont pas été abordés les problèmes spécifiques à l'IRCAN-TEC, à la CNRACL, etc. Se reporter aux publications citées dans la note 1.

Courrier adressé par Bernard Blanc pour le SNTRS-CGT à Charlotte LEMOINE, DRH au CNRS.

Congé de Fin d'Activité et retraite complémentaire ARRCO-AGIRC.

Suite au Comité Technique Paritaire du 15 mai, voici la deuxième des deux questions diverses posées :

Cette question concerne les agents qui ont fait une partie de leur carrière dans le privé et doivent avoir un pension FP et une retraite SS et complémentaire ARCCO-AGIRC. Pour ne pas avoir d'abattement sur leur retraite complémentaire ARCCO et AGIRC, les salariés doivent être en activité. Les agents en CFA sont considérés en activité par la Fonction Publique. Les salariés du privé en ARPE (équivalent privé du CFA) sont considérés comme en activité par ARCCO-AGIRC. Or ces caisses considèrent les agents en CFA en INACTIVITE, puisqu'ils ne cotisent plus pour la " vieillesse ".

Lorsqu'ils demandent leur retraite complémentaire à 60 ans, l'abattement conventionnel est alors de 22 % ! (réponse du Ministre de la Fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation parue dans le BO du CNRS n° 3 de mars 2000, page 154).

Nous demandons au CNRS une action de sa part pour que la Fonction Publique intervienne auprès de l'ARCCO et l'AGIRC.

D'autre part, à notre connaissance, le CNRS n'a pas attiré l'attention des agents qui partent en CFA et susceptibles d'être lésés par ces dispositions. Il conviendrait de le faire.

L'IMPOSTURE DES FONDS DE PENSIONS

(Paru dans BRS n°356 de mars 99)

Une formidable campagne de propagande tente d'affoler les salariés en caricaturant la situation financière des systèmes de retraite par répartition : la population vieillit, donc les retraites par répartition vont exploser, donc il faut introduire une dose de capitalisation, pour "sauver" notre système de retraite, naturellement !

Du moment qu'ils sont "à la française", les fonds de pension réunissent aujourd'hui beaucoup de monde. Le message en faveur de la capitalisation est lourdement asséné. Le "plan sécurité retraite" de D. Strauss-Kahn fait du système l'otage des placements spéculatifs.

Une fois que le "diagnostic sera partagé", la réforme devrait prendre corps en mars 1999. Le gouvernement commencera par une conférence au sommet puis, si tout va bien, la loi sur la réforme des retraites sera débattue avant l'été. Les fonds de pension en feront partie.

Depuis la Libération, tout salarié voit son salaire divisé en deux parties : un salaire direct qui lui permet d'assurer son existence durant sa vie de travailleur, et un "salaire socialisé", constitué de cotisations sociales qui sont "financées en même temps que le salaire direct, proportionnelles à celui-ci". Celles-ci contribuent à lui constituer un droit de prestations qui doivent garantir sa sécurité devant les problèmes de santé et devant la vieillesse. L'assiette de ces cotisations est financée pour une partie par le salarié et, pour une autre, par l'employeur. En revanche, les fonds de pension (ou retraite par capitalisation), constituent un système fondé sur l'accumulation d'une épargne individuelle. Un individu à l'âge de la retraite, touchera (en une fois ou par mensualités) la somme du capital qu'il aura épargné et les intérêts produits par ce capital. D'un côté des cotisations - donc des

ressources - "consommées" immédiatement pour les retraites et les diverses prestations sociales, de l'autre une "épargne" soustraite à la consommation et soumise aux règles de rémunération du capital financier.

La viabilité du fonctionnement du système par répartition repose sur un principe de solidarité collective qui veut que se soient les actifs qui paient pour les inactifs. La philosophie du régime général est de poser comme principe l'égalité de traitement pour tous les salariés. Qu'ils soient cadres ou ouvriers, la retraite de chacun se constitue selon les mêmes règles.

Le système par capitalisation remet tous ces acquis en cause. Il désolidarise le salariat, participe à sa déstructuration en tant que corps social homogène, par le fait qu'il individualise les problèmes, en mettant en place un système où les retraites se financent par une épargne retenue sur le salaire, et versée à une caisse de retraite d'entreprise (un fonds, pour respecter la terminologie anglaise). En œuvrant à ce que chaque salarié soit renvoyé devant la gestion de sa propre retraite, il déprécie l'entité collective qu'est le salariat.

Enfin, et il ne faudrait pas l'oublier, ce dispositif fait surtout le jeu des entreprises. Elles ont tout à y gagner. Il garantit une exonération de charges sociales supplémentaire et les libère encore un peu plus de leurs obligations face à leur salariés qui, eux, s'affaiblissent comme groupe social dans leur rapport de force avec le patronat pris dans son ensemble.

De faux alibis

L'alibi démographique

La discussion en cours tourne autour de la proportion de retraités par rapport aux actifs. La nécessité des fonds de pension découlerait de la démographie, autant dire qu'il n'y aurait qu'à se résigner !

La population française vieillit ; la durée de vie moyenne d'un homme à la retraite s'est accrue de 5 ans en un quart de siècle ; la cohorte des enfants du baby-boom de l'après guerre, ayant cotisé plus longtemps, bénéficiera de retraites plus élevées au moment précis où les classes creuses auront à en supporter le poids ; le

rapport actifs - inactifs ne cesse de se dégrader etc... Ce constat fait l'objet d'un relatif consensus. Ce qui est en cause, ce sont les conséquences que l'on en tire et la logique qui sous-tend le raisonnement.

"La capitalisation peut-elle, mieux que la répartition, résoudre le problème posé par la modification du rapport actifs/inactifs ? Non, l'accumulation d'un patrimoine par les futurs retraités ne dispensera pas les actifs de demain de payer leurs pensions. En répartition comme en capitalisation, la charge des retraites repose toujours sur les actifs, sur ceux qui produisent des biens et services au moment où ceux-ci sont consommés. Les retraités de l'an 2020 vivront de biens et services produits en 2020 et non de biens et services mis de côté en vue d'une consommation future. Dans les deux cas, le montant réel des retraites (le pouvoir d'achat en biens et services) dépendra de ce que les actifs voudront bien céder aux retraités". (1)

La part des personnes âgées (+ de 65 ans) dans la population totale va fortement augmenter au cours des prochaines décennies. Dans l'Union Européenne elle passera de 15% à 20% entre 1995 et 2040.

Conséquence mécanique, le nombre d'actifs (entre 15 et 64 ans) par personne âgée va fortement diminuer (de 4,4 actifs pour une personne âgée en 1995, à 3,2 en 2020).

Le rapport de "dépendance vieillissante" (qui mesure la charge économique - toute chose égale par ailleurs - qui pèsera sur les actifs) augmentera de 35 % au cours des 25 prochaines années mais cela ne se traduira pas par une charge financière supplémentaire équivalente. En effet, les actifs doivent prélever une part de leurs ressources au profit de l'ensemble des inactifs, qu'ils soient vieux ou jeunes. C'est l'ensemble des transferts au profit des inactifs qu'il faut prendre en compte. Or le rapport personnes âgées + jeunes / population active n'augmentera que de 8% d'ici 2020. Cela relativise la prétendue catastrophe démographique. Sans parler non plus du fait que la planète ne souffre pas d'une pénurie d'hommes et qu'il est toujours possible de recourir à l'immigration ...

Le contexte économique va-t-il demeurer stable pendant les prochaines décennies ? La situation de 2040 sera-

t-elle exactement identique à celle de 1999 ?

Selon l'INSEE, la population active occupée en 1995 (22 millions) représentait environ 2,9 cotisants pour un retraité du régime général. Le Livre Blanc publié en 1991 par le gouvernement Rocard estimait que ce rapport s'abaisserait à 1,7% en 2040. C'est oublier que si la productivité horaire de chaque salarié continue à croître au rythme actuel, elle aura, à cette date été multipliée par 2,4 et ce, à durée du travail égale. Autrement dit, en 2040, la production de 1,7 salarié sera égale à celle de 4 salariés de 1995 : elle pourrait donc financer davantage de retraités.

Quelle que soit l'assiette d'un prélèvement c'est toujours le produit national qui détermine les limites de l'économie. Si ce dernier continue de s'accroître au rythme actuel (modéré) de 2%, il aura doublé en 2030. Tout comme le nombre des plus de 60 ans qui sera passé de 9,3 à 18,8 millions. Il n'y a donc pas d'épuisement des capacités du système.

Tout autant que l'évolution de la population active, c'est l'évolution des taux d'activité et de l'emploi qui déterminera la charge économique des retraites.

Le rapport de "dépendance économique" qui est le rapport entre la population inactive (jeunes, vieux, chômeurs, femmes au foyer ...) et la population active mesure la charge économique qui résulte de l'inactivité. On peut faire 3 hypothèses sur l'évolution de ce rapport dans les 25 prochaines années :

—l'emploi reste stable (12% de chômage) → le taux de dépendance économique reste stable, et donc il n'y a pas de problème particulier pour l'avenir du système de retraite.

—L'emploi progresse modérément de 0,2% par an → le rapport de dépendance économique baisse de 3%

—Le chômage augmente de 0,2% par an → le rapport de dépendance économique augmente de 14%

La question de l'emploi est donc la question clef.

La seule question que l'on doit se poser c'est comment va-t-on partager les richesses produites ?

En faveur de l'emploi et des salariés ? Un problème éminemment politique !

Doter les entreprises de capitaux ?

C'est l'argument le plus employé par le patronat. En fournissant des fonds propres aux entreprises françaises, on éviterait leur prise de contrôle par des investisseurs étrangers, on contribuerait à stabiliser leur actionnariat et CQFD, à préserver des emplois.

Le raisonnement laisse sceptique. "L'appartenance nationale des fonds de pension n'influe guère sur leur stratégie, tous répartissant les risques entre les différentes régions du monde pour ne pas mettre tous leurs œufs dans le même panier. On ne voit pas pourquoi, parce qu'ils seraient français, ils adopteraient un comportement spécifique, et ce qui changerait pour les entreprises concernées." (2)

De plus, ce n'est pas le manque d'épargne qui freine la croissance des entreprises françaises qui ne manquent pas de capitaux. Le taux moyen d'autofinancement est de 120%. Cette abondance de capitaux est telle que certaines entreprises les utilisent pour racheter leurs propres actions pour en faire monter le cours et se protéger des "raids" possibles de leurs concurrents.

Enfin, un surcroît d'épargne freinerait encore la consommation alors que l'insuffisance des débouchés actuels explique la faiblesse des investissements productifs.

Les salariés-épargnants pourraient intervenir dans la gestion des entreprises et leur faire prendre des décisions plus conformes à leurs intérêts ?

Là, c'est carrément la "grande illusion".

Les seuls impératifs qui comptent pour les fonds de pension sont l'augmentation de la rentabilité des fonds propres et la maximisation de la valeur des actions. "L'objectif n'est pas d'assurer la croissance des entreprises mais de réaliser des gains de productivité. Si nécessaire en fermant des unités de production jugées insuffisamment rentables ou, plus exactement, ne satisfaisant pas aux normes très élevées de rentabilité imposées par les investisseurs". (3)

Il n'y a pas de miracle (genre multiplication des pains). L'épargne ne crée aucune richesse en elle-même. Elle ne permet de servir des retraites qu'en tant que pompe à capter les flux de richesses créées autre part dans le système économique.

La taille des entreprises et l'emploi sont les variables d'ajustement de ce système.

Pour garantir leur retraite, les salariés qui supportent déjà les conséquences de la flexibilité exigée par la recherche effrénée du profit maximum deviennent en tant qu'épargnant, préoccupés de la qualité de leur placement et donc du rendement des actions.

"Aux Etats Unis et en Grande Bretagne, le capital financier est parvenu à faire en sorte que d'anciens salariés dépendent pour le niveau de leurs retraites de la férocité avec laquelle sont exploités leurs camarades en activité" (4)

Les conséquences de l'instauration de fonds de pension

La financiarisation de l'économie

Les fonds de pension ne peuvent qu'avoir une logique de court terme. Payant les retraites de leurs affiliés, ils sont obligés d'avoir des critères de rentabilité immédiate pour pouvoir faire face à leurs échéances de paiement.

Cela entraîne une domination de la logique de court terme dans les entreprises où la rentabilité financière immédiate est préférée aux investissements à long terme, avec toutes les conséquences connues en matière d'emploi. On assiste à l'instauration d'un capitalisme privilégiant la rente au détriment du capital productif.

Une aggravation des inégalités sociales

La mise en place des fonds de pension aggravera les inégalités entre les individus : entre les riches et les pauvres, entre les cadres et les autres, puisque leurs capacités d'épargner seront très différentes, inégalités entre ceux qui ont un emploi stable toute leur vie et ceux qui alternent des em-

plais précaires, inégalités entre les salariés des grandes entreprises qui verseront des cotisations supplémentaires et ceux des petites entreprises qui ne pourront pas le faire.

On s'acheminerait ainsi vers une situation à l'anglaise dans laquelle un système de base dérisoire s'adresserait au plus grand nombre des plus défavorisés, cependant que les mieux lotis seraient seuls en mesure de s'assurer des revenus complémentaires satisfaisants. (Au Royaume Uni ce système assure une pension mensuelle égale à 16% du dernier salaire et s'élève au montant royal de 60 £)

Un dépérissement du système de Répartition

La véritable fonction des fonds de pension serait de peser sur l'évolution du système par répartition. Le système actuel par répartition empêche le développement "spontané" des fonds de pension. Pour que les salariés y souscrivent il faut donc des "encouragements" financiers.

Sans être particulièrement cynique, l'insistance des sociétés d'assurance à plaider pour les fonds de pension montre qu'elles convoitent cette manne de capitaux qui gérés paritairement (les cotisations retraite) ne leur rapportent rien.

Des exonérations de cotisations sociales pour les entreprises qui abonderaient un fonds de pension (projet de "Loi Thomas") entraîneraient une baisse de ressources pour le système par répartition. La répartition génèrerait des prestations moins importantes et les individus qui le pourraient seraient incités à souscrire encore plus à la capitalisation. La boucle serait bouclée et la capitalisation se substituerait progressivement à la répartition

"Les avantages concédés à l'épargne orientée vers les fonds de pensions représentent pour le système de répartition une perte de cotisation de 17 à 18 milliards de francs". (5)

La proposition de Laurent Fabius de "fonds partenariaux de retraite" (fonds de pension collectifs gérés par les syndicats) est une idée reprise d'un rapport de la Banque Mondiale. Elle vise à substituer aux régimes d'entreprise facultatifs une épar-

gne retraite individuelle obligatoire retenue à la source par les employeurs. Cette proposition est un petit peu moins inégalitaire que les fonds de la Loi Thomas parce qu'obligatoire mais elle aboutirait au même résultat en élargissant l'assiette spéculative tout en déchargeant les entreprises de leurs obligations.

La gestion par les syndicats n'enlève rien à l'affaire. Une carotte pour faire avancer l'âne ! (en l'occurrence les syndicats qui acceptent de cogérer un système instituant des retraites non obligatoires)

La CGT est opposée à toute idée d'un "3ème niveau de retraite par capitalisation.

Le document d'orientation qui vient d'être adopté lors du 46ème congrès de la CGT (Strasbourg, février 1999) est sans équivoque dans le chapitre "renforcer la retraite solidaire" :

--"Pour la CGT, la voie à suivre est claire : la pérennisation, dans la solidarité, des différents régimes par répartition, généraux, complémentaires et spéciaux. Leur mise en concurrence avec des systèmes privés ou des fonds de pensions n'est pas une solution. Elle ne ferait que déstabiliser l'ensemble du système. Depuis 15 ans, les salariés ont supporté l'essentiel de l'effort de l'équilibrage des comptes. Epargne spécialisée, assurance vie, fonds de pension : autant de solutions qui poussent les salariés à chercher des protections complémentaires financées par leur épargne pour compenser la diminution des retraites. Lutter contre cette logique, c'est agir pour consolider et renouveler le système de répartition solidaire, ses droits et son financement. Cela ne pourra se faire que parallèlement à la lutte pour l'emploi et les salaires. Pour préserver la solidarité entre professions et entre générations, les actions des actifs et des retraités doivent converger".

Pour conclure nous laisserons la parole à Michel Husson : "**Il y a donc de sérieuses raisons de refuser absolument leur principe même : céder si peu que ce soit**

reviendrait à dégrader les rapports de force sur ces modalités. Face à un Mouvement des Entreprises de France (MEDEF - ex CNPF) qui propose, par exemple d'allonger à 45 les annuités ouvrant droit à une retraite à taux plein, il faut construire ce rapport de forces à l'intérieur même du système par répartition. Et sur le fond il faut réfléchir sur ce constat de bon sens : comment une société qui vieillit pourrait elle se dispenser de consacrer aux vieux une fraction croissante de son revenu ? (6)

Jocelyne LEGER

(1) Pierre Sohlberg. « La grande illusion des fonds de pensions », Alternatives économiques, hors série n° 31, 1er trimestre 1997.

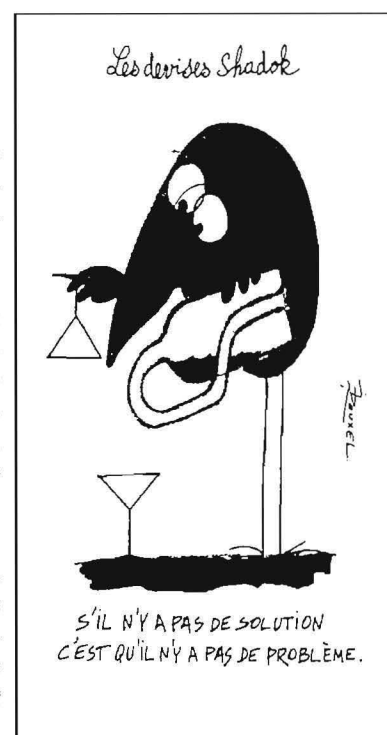
(2) Dominique Plihon, « Au nom des entreprises ? », Le Monde diplomatique, février 1999.

(3) Dominique Plihon, op.cité.

(4) François Chesnais, « Demain, les retraites à la merci des marchés », Le Monde diplomatique, avril 1997.

(5) René Passet, « La grande mystification des fonds de pension », Le Monde diplomatique, mars 1997.

(6) Michel Husson, « Jouer sa retraite en bourse ? », Le Monde diplomatique, février 1999.



Dossier retraite

QUELQUES DEFINITIONS...

Taux de remplacement

Les retraites (ou pensions) versées aux salariés âgés constituent un revenu de remplacement par rapport au revenu d'activité que constitue le salaire. Le taux de remplacement est le rapport entre le montant total de la retraite (régime de base plus régime complémentaire) nette de prélèvement sociaux et le dernier salaire net.

La réforme Balladur-Veil de 1993 en introduisant (entre autres) le calcul des retraites sur les 25 meilleures années de cotisation au lieu des 10 meilleures a pour effet immédiat de diminuer le taux de remplacement.

Pour un ouvrier ce taux à 80 % en 1998 passera à 65 % en 2036. Il passera de 72 % à 57 % pour un employé et de 59 % à 47 % pour un cadre moyen.

C'est sur cette dégradation des taux de remplacement que les milieux financiers font prospérer l'illusion que les retraites par capitalisation vont compléter de trop faibles pensions.

La CGT revendique un taux de 75 % et la prise en compte de tous les éléments de la rémunération actuellement non soumis à cotisation (primes).

Régime de retraite par répartition

La cotisation prélevée sur les salaires des actifs au cours d'une année sert à payer les pensions des retraités servies la même année.

En contrepartie, les actifs d'aujourd'hui accumulent des droits pour leur futur retraite. C'est un pacte de solidarité entre les générations par lequel les générations d'âge actif acceptent de payer les

retraites des générations qui les ont précédé contre l'assurance que celles qui leur succéderont, à leur tour financeront leur retraite. La solidarité des enfants à l'égard de leurs parents n'est plus individuelle (et aléatoire) au sein de la famille comme dans les sociétés traditionnelles mais collective et obligatoire. Aucune génération ne doit pouvoir rompre le pacte sans quoi toute la chaîne est remise en cause.

En 1998, 1024 milliards de F ont ainsi été transférés d'une génération à l'autre.

" Créer des emplois est une méthode plus sage et plus durable pour financer les retraites que de les jouer en bourse " (M.Husson, *Monde Diplomatique*, février 99)

Régime de retraite par capitalisation

La pension est une rente provenant de l'épargne accumulée par chacun durant sa vie de travail. Cette rente est prélevée sur les revenus du capital.

C'est un système inégalitaire, ouvert uniquement à ceux qui ont les moyens d'épargner.

Les régimes par capitalisation étaient la règle avant 1945. Deux guerres mondiales et des assureurs sans scrupules ont ruiné des millions d'épargnants.

Quel que soit le mode de financement des retraites, la consommation des retraités se porte sur des biens et des services produits au moment de cette consommation. La capitalisation consiste à accumuler des titres financiers et non pas des biens de consommation : elle ne peut donc en rien compenser une offre insuffisante résultant d'une proportion réduite d'actif.

Personne ne prône directement de substituer le régime par capitalisation au régime par répartition mais, que ce soit la constitution de fonds de pension ou des plans d'épargne salariale présentés comme un moyen d'assurer la pérennité du système de retraite, toutes ces " nouveautés " contribuent à peser sur l'évolution des systèmes par répartition et à les fragiliser. Leur véritable objectif est de drainer le pactole des 1000 milliards de F que représentent les cotisations sociales et de répartir toujours davantage au profit des détenteurs d'actifs financiers les richesses résultant de l'activité productrice. Les fameuses " charges patronales " représentent un salaire socialisé, converti directement en prestations sans passer par un stock d'épargne. C'est évidemment une perte sèche pour l'accumulation financière. Insupportable ! L'obsession du patronat est de ce débarrasser de ce poids.

La retraite à la carte

Il faut distinguer d'un côté le souhait d'un grand nombre d'actif d'avoir une plus grande liberté pour organiser son départ à la retraite et de l'autre la proposition du MEDEF qui aboutit à la disparition de toute référence collective à un âge de la retraite et à l'organisation de l'équilibre du système autour des exigences de l'allongement de l'espérance de vie. En proposant un ajustement de la durée de cotisation à l'espérance de vie, le MEDEF veut nous faire passer à un système purement assurantiel.

Jocelyne LEGER

Épargne salariale : état des lieux

Participation, intéressement, fonds communs de placement d'entreprise (FCPE), plan d'épargne d'entreprise (PEE), constituent aujourd'hui en France une nébuleuse qui ne se réduit pas à l'épargne salariale mais qu'on est bien obligé de considérer et de connaître pour comprendre les enjeux des modifications qu'aussi bien le gouvernement que le patronat veulent apporter à nos régimes de retraite et plus généralement aux modes de paiement de la force de travail.

Tous confondus, ces systèmes drainent environ 46 milliards F par an (les données chiffrées sont toutes de 1997), dont 10 milliards F viennent d'exonérations de cotisations sociales. Cette proportion explique à elle seule bien des problèmes. Surtout salariés de grandes entreprises, les bénéficiaires sont environ 6 millions. Tout cela ne concerne que le secteur privé.

Citons la commission des Affaires sociales du Sénat : *" Les contraintes de la compétitivité imposent aux entreprises une stricte maîtrise des coûts. Les politiques salariales sont donc plus rigoureuses. Dans ce contexte, l'actionnariat salarié, tout comme les autres systèmes de participation financière, permet de compenser en partie la plus faible évolution des salaires, en assurant au salarié un " salaire différé ". Il permet d'augmenter le revenu des salariés sans alourdir la masse salariale ni menacer la compétitivité. "*

La participation aux bénéfices, comme tous ses dérivés, relève de la philosophie de l'association capital travail, allant jusqu'à l'actionnariat salarial *" permettant aux salariés de s'approprier une partie de leur entreprise "*. Autrement dit *" tous capitalistes "* ! Depuis que le capitalisme existe, si cette formule avait été viable et avait apporté l'aisance et la sécurité aux salariés, cela se serait su et n'aurait pas manqué de se répandre universellement.

Revenons sur terre : le patronat cherche en permanence à diminuer le salaire garanti par une grille de salaire définie par des conventions collectives et des statuts et à en faire basculer le plus possible sur des modes de rémunération non garantis, tout en essayant d'être exonéré de cotisations sociales (qu'il appelle des *charges*). La masse totale des rémunérations ne doit bien entendu pas augmenter pour préserver, soit le taux de profit, soit, pour l'Etat employeur, satisfaire aux critères du traité de Maastricht Amsterdam. Travaux pratiques :

L'intéressement

Il est fonction des résultats de l'entreprise, il peut être versé soit directement, soit sur un PEE bloqué 5 ans, exonéré d'impôt sur le revenu.

Il n'est pas obligatoire. Il représente environ 14 milliards F.

Les PEE ou plans d'épargne d'entreprise

Ils peuvent recevoir l'intéressement mais aussi des versements volontaires de la part des salariés, auquel cas l'employeur peut ajouter 300% au plus dans la limite de 15 000 F par an. M. Fabius propose de doubler cet abondement et de passer la durée de blocage de 5 à 15 ans. Les PEE, créés en 1986, étaient au nombre d'environ 9000 douze ans plus tard.

Les FCPE ou fonds communs de placement d'entreprise

Comme leur nom l'indique, ce sont des fonds de placement en bourse qui peuvent être alimentés par les PEE. Dans ce cas, l'épargne constituée bénéficie d'exonérations fiscales et sociales. Ils drainent 185 milliards F.

La participation

C'est le versant financier de la doctrine gaulliste. Obligatoire par la loi depuis 1990 pour les entreprises de plus de 50 salariés, elle consiste à verser des sommes proportionnelles au salaire, en fonction des résultats de l'entreprise. Ces sommes, exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, sont bloquées 5 ans. Environ 21 mil-

liards F.

Deux autres systèmes ne sont pas à proprement parler de l'épargne salariale, mais relèvent de la même intention :

Les stock options (en français : options de souscription ou d'achat d'actions)

Rendues célèbres par les projets du ministre Strauss Kahn et ensuite au moment de la discussion de la loi sur l'innovation, elles sont réservées à une minorité de cadres dirigeants (28000 pas plus). C'est un mode de rémunération différée et spéculative. Leur prix est fixé le jour de la remise et elles sont négociables au bout d'un certain temps. Le bénéficiaire touche une plus value à la vente si l'action de l'entreprise a progressé entre temps. C'est souvent – mais pas toujours – le cas grâce au bas prix fixé à la stock option. Dans la loi sur l'innovation, le gouvernement a finalement transposé ce système aux start up (en français : nouvelles entreprises innovantes) en modifiant le régime des BSPCE (bons de souscription de parts de créateurs d'entreprises, une variante des stock options). (1)

L'actionnariat salarié

La loi du 24 octobre 1980 a ouvert la possibilité de distribuer des actions aux salariés, jusqu'à 3% du capital, sous la forme d'une augmentation du capital. Cette loi n'est pas trop dure aux patrons : l'Etat finance cette mesure à 65% de la valeur des actions distribuées.

C'est le fin du fin : être actionnaire de l'entreprise qui exploite le travail salarié pour pouvoir dégager de la plus value, faire des bénéfices et accumuler du capital. Actuellement, quand une entreprise annonce un plan de licenciement, cela déclenche le plus souvent une envolée du prix de ses actions. La boucle est bouclée. Fin de la lutte des classes ?

Philippe Bouyries

(1) On se souvient de la polémique sur le montant de la réduction de la fiscalité touchant les stock options. Louis Vianet, le 6 janvier 1999, avait, au nom de la CGT, dénoncé *" le prétexte de l'innovation et de la recherche pour favoriser encore plus les plus favorisés ... Le cadeau avoisine 4 milliards F pour 12000 privilégiés "*.

A PROPOS DE L'ÉPARGNE SALARIALE

A l'heure où l'épargne salariale fait l'objet de rapports, déclarations, voire même d'un projet de loi, et suscite par là même beaucoup d'interrogations parmi les travailleurs; il nous a paru intéressant de porter à la connaissance de nos lecteurs un article de J. NIKONOFF, économiste que certains d'entre eux connaissent bien pour ses analyses, notamment sur les fonds de pensions.

CHRONIQUE :

LES AMBIGUITÉS DE L'ÉPARGNE SALARIALE

par Jacques NIKONOFF,
Economiste.

La manière dont la question de l'épargne salariale est actuellement posée demeure ambiguë car l'objectif recherché n'apparaît pas clairement : S'agit-il de développer l'épargne? Si tel est l'objectif, il sera facteur de chômage. En effet la petite croissance économique que nous connaissons depuis deux ans repose essentiellement sur un accroissement de la consommation des ménages. Demander à ces ménages de réduire leur consommation afin de consacrer une part plus importante de leur budget à l'épargne va nécessairement déprimer la consommation donc la croissance et enfin l'emploi. S'agit-il, avec l'épargne salariale, de développer les fonds propres des entreprises ? Si tel est l'objectif, il sera facteur d'aggravation de la spéculation. En effet plus les grandes entreprises disposent d'épargne et moins elles investissent et plus elles spéculent : Entre 1979 et 1995, leur taux d'épargne est passé de 6,7% à 19% : leur taux d'autofinancement est passé de 75,5% à 114,7% alors

que leur taux d'investissement passait de 22,1% à 16,5%. Dans un contexte d'inflation du prix des actifs financiers (la surévaluation des Bourses), il est devenu plus rentable à court terme pour les grandes entreprises "d'investir" sur les marchés financiers plutôt que sur des projets industriels.

S'agit-il, avec l'épargne salariale, de renforcer les droits et les pouvoirs des salariés dans les entreprises ? Si tel est l'objectif, il est frappé d'hypocrisie. En effet la France est l'un des pays au monde où la répression antisyndicale est la plus forte. Chaque année, ce sont environ 15000 élus syndicaux qui sont licenciés (15 821 en 1997 ; 14066 en 1996, et 316 en 1995...) Ces demandes de licenciement sont acceptées dans 85% des cas par le Ministre du Travail... Développer les droits et les pouvoirs des salariés dans les entreprises passe avant tout par le respect du droit syndical . S'agit-il, avec l'épargne salariale, d'augmenter les revenus des salariés en les faisant participer aux fruits de la croissance ? Si tel est l'objectif, c'est de la manipulation. En effet la France est le pays au monde qui a le plus abaissé la part des salariés dans le PIB. Celle-ci entre 1982 et 1997 est passée de 67,8% du PIB à 58,9%. Tous les autres grands pays font en mieux en 1997 : États Unis (65,4%) ; JAPON (68,2%) ; Allemagne (59,8%) ; ROYAUME UNI (70%). Au fond, pourquoi refuser d'augmenter les salaires et promettre la lune en matière de rendements de marchés financiers ?

- *L'humanité* 29 février 2000

LE SNTRS est intervenu... auprès de la Directrice Générale du CNRS a propos du rapport Farges, CNRS-Avenir

Nous avons eu connaissance, de façon partielle, du contenu des réflexions menées autour de "CNRS-Avenir". Les propositions qu'il contient tendent à modifier fondamentalement l'organisation du travail de recherche, son système d'évaluation, les rapports entre les structures et entre celles-ci et les personnels, notamment pour les chercheurs. Nous passerions ainsi d'un système basé sur l'autonomie des chercheurs et des unités à un système hiérarchique organisé du haut vers le bas. Le contrat deviendrait le mode de relation entre les différents niveaux et entre les individus et les structures. Dans ce système le Comité National verrait son rôle en matière de recrutement et d'évaluation fortement affaibli. Il remettrait aussi en cause l'organisme lui-même.

Ces appréciations sont encore renforcées à l'écoute des propos de Monsieur Y. Farge lors d'une présentation de "CNRS-Avenir" à l'ENS.

Ce qui fonde notre demande que la direction ne mette pas en place la politique proposée par "CNRS-Avenir", que les projets qu'il contient soient purement et simplement abandonnés.

Cependant nous ne nous contentons pas du statu-quo. Nous demandons depuis de nombreux mois qu'un débat s'ouvre sur les réformes nécessaires au renforcement et à la démocratisation de l'organisme public de recherche qu'est le CNRS. Ce débat devant déboucher naturellement sur des négociations avec les représentants des organisations syndicales représentatives.

Or, pratiquement aucune des demandes de rencontre pour négocier sur des questions de caractère général n'a reçu de réponse.

Les questions en suspens ne manquent pas : moyens budgétaires, créations d'emplois, GIP IN2P3-CEA, SOLEIL, situation du GLM, amélioration et accélération des recrutements, égalité hommes-femmes, primes, résorption de la précarité, reconnaissance des qualifications et reclassements, avancements, primes, moyens de l'action sociale, restauration, fonctionnement démocratique de l'organisme, notamment.

Nous réitérons à nouveau notre demande d'ouverture de négociations sur l'ensemble de ces questions.

Recevez, Madame la Directrice Générale nos meilleures salutations.

Projet de pacte pour les retraites de la Fonction Publique : un marché de dupes. Oui aux 37 annuités et demi pour tous !

Lors de son intervention télévisée, le 21 mars, pour présenter ses projets concernant les retraites, Jospin a annoncé son intention de soumettre aux Confédérations syndicales un pacte consistant à porter le nombre d'annuités pour une retraite à taux plein dans la Fonction Publique de 37 annuités et demie à 40 annuités ; il a fait miroiter comme monnaie d'échange l'intégration d'une partie des primes dans le salaire. Il sait que, dans les négociations qui doivent s'engager avec le nouveau ministre de la Fonction Publique, Michel Sapin, celui-ci peut compter sur l'appui de certaines Confédérations, en particulier, la CFDT. De ce point de vue, les tribulations à propos de l'UNEDIC sont éclairantes. Seule, la mobilisation des chômeurs conjuguée à la dénonciation claire, par la CGT, du recul historique que constituait l'accord voulu par le MEDEF a amené FO, d'abord hésitante, à refuser aussi sa signature à une capitulation, puis a fait éclater le front des signataires (CFDT, CFTC, CGC), la CGC retirant son acceptation. La CFDT continue à ce jour (17/06) de faire le forcing en faveur du texte patronal. Affaire à suivre ! La leçon est claire : il est capital que la CGT, l'UGFF-CGT informet, alertent et mobilisent les personnels (comptes-rendus réguliers des rencontres au niveau gouvernemental, conférences de presse, initiatives...) à propos des menaces qui pèsent sur le régime de retraite de la fonction Publique. Les négociations ne peuvent rester affaire de sommet : les personnels doivent y être pleinement associés. Seule leur action peut empêcher un recul historique. Comme en 1995, la CGT doit contribuer à développer la lutte "tous ensemble", De ce point de vue, un calendrier de négociations (précarité, RTT, retraites...) dans la Fonction Publique, qui se déroule après le 15 juin, n'est-il pas inquiétant ?

Car, en fait, c'est un marché de dupes que propose le gouvernement aux fonctionnaires.

Fondamentalement, Jospin veut que la retraite des fonctionnaires coûte moins cher à l'état (cf. déclaration du 21/03) et donc la dégrader. Après avoir tout fait pour les isoler dans l'opinion, le gouvernement est en train d'élaborer un système susceptible de diviser les fonctionnaires : ceux-ci auraient le choix entre plusieurs options, toutes pénalisantes pour la grande majorité ! Il faudrait 40 annuités pour avoir la retraite à taux plein (75 %). une année de travail ne vaudrait plus que 1,875 % au lieu de 2 % aujourd'hui ! Quant à l'intégration d'une partie de la prime, c'est la carotte au bout du bâton pour la très grande majorité des fonctionnaires ! D'ailleurs, la plus grande opacité règne au sujet de la "partie" de la prime intégrable. Lors de ses premiers contacts, Michel Sapin, Ministre de la Fonction Publique, s'il a été clair pour la reprise à son compte de l'allongement des cotisations, n'a pratiquement rien dit sur la question des primes.

Après avoir entériné la loi Balladur-Veil de 1993 (40 annuités pour le privé), le gouvernement voudrait por-

ter un coup au régime spécifique des fonctionnaires, ce qui rendrait plus facile la mise en cause des autres régimes spécifiques (SNCF, RATP...). Le Premier ministre sait tenir compte de l'échec de la méthode brutale de Juppé en 1995. Il opère en douceur en s'appuyant sur certaines Confédérations.

C'est évidemment, un marché de dupes pour les ITA et les chercheurs.

La très grande majorité des personnels ne pourrait plus prendre la retraite à 60 ans à un taux plein et serait contrainte de travailler (au moins) deux ans et demi de plus. Il faut aussi prendre en compte le fait que les périodes de précarité (de plus en plus fréquentes) sont souvent difficiles à valider. Cela se traduirait par des "trous" dans la durée de cotisations et un taux de remplacement diminué.

En effet, pour les ITA recrutés entre 20 et 25 ans, on comprend que la plupart auront du mal à atteindre les 40 annuités. Pour les ingénieurs recrutés à 25 ans ou plus, cela sera pratiquement impossible. Pour les chercheurs, les embauches comme CR1 s'étalant entre 30 et 40 ans, le pacte proposé par Jospin serait catastrophique...

Le SNTRS CGT affirme son opposition à ce projet de pacte et appelle à une lutte solidaire des salariés de la Fonction Publique et de ceux du privé... Il se prononce pour les 37 annuités et demie pour tous, pour le maintien de la retraite de la Fonction Publique et l'abrogation des lois Balladur Veil qui pénalisent gravement les salariés du privé.

Pour améliorer les conditions d'accès à la retraite, le SNTRS-CGT propose :

- D'en finir avec l'emploi précaire en créant les emplois budgétaires nécessaires, améliorer, en attendant la titularisation, la situation des personnels précaires : transformer les CES et CEC en CDD avec maintien dans l'emploi. D'en finir avec le système des "libéralités" et l'attribution à tous les chercheurs qui sont concernés d'un statut de salariés.
- La validation de certaines années d'études.
- La création de postes ITA et chercheurs pour favoriser l'embauche jeunes ; et débloquer les carrières.
- L'intégration des primes. C'est une revendication de la CGT depuis longtemps ; elle ne peut donner lieu à marchandage !

La responsabilité de toute la CGT est engagée. Par l'action, mettons en échec le pacte proposé par le Premier ministre et faisons avancer nos revendications.

René MALZIEU

Section Nationale des Retraités

Le bureau de la section des retraités s'est réuni le mardi 6 juin. Après avoir fait le point sur la situation concernant les retraites et les revendications des retraités (retour au 10 % d'abattement, indexation sur les salaires, 1000F pour tous...), Il a estimé que la question des retraites, étant donné son importance, et les menaces qui pèsent sur les régimes de retraite, en particulier celui de la fonction publique, mérite un débat dans les sections du syndicat Il appelle à faire un effort particulier pour accroître le nombre de syndiqués qui décident de rester au SNTRS-CGT au moment de prendre leur retraite. Pour cela, il a décidé d'envoyer, deux fois, par an un courrier (sous forme de lettre, bulletin...) à tous les agents syndiqués au SNTRS-CGT, trois ans avant leur départ en retraite, pour les sensibiliser sur cette question ;

Il a estimé par ailleurs qu'il serait positif que les adhérents retraités rattachés à une section syndicale, tout en le restant, soient associés à la vie de la Section Nationale des Retraités. Ce serait, nous semble-il, profitable et nécessaire à tout le syndicat. En effet, rien n'empêche un retraité d'aider à la vie militante de sa section ou de l'Union Locale CGT tout en étant adhérent à la Section Nationale des retraités du SNTRS-CGT. De plus, l'adhésion à la Section Nationale des Retraités inclus l'abonnement automatique à « VIE NOUVELLE », le journal des retraités de la CGT.

Le SNTRS-CGT :

- continue d'affirmer que le rachat que l'on a imposé aux agents CNRS contractuels pour bénéficier du Régime Retraite Fonction Publique reste un racket honteux ;
- demande la gratuité de la validation des années de non-titulaires (temps complet et mi-temps) et le remboursement des sommes versées.

SECRETAIRES DE SECTIONS

**Ayez le souci de ne laisser ni un(e) collègue,
ni un(e) camarade partir à la retraite sans lui proposer
son adhésion CGT de membre retraité
à la Section Nationale des Retraités SNTRS-CGT.**

Retraités :

Envoyez votre adhésion au SNTRS-CGT 7, rue Guy Môquet Bt7 BP8 94801 VILLEJUIF. Faites savoir à l'UFR-FERC si vous souhaitez participer à son activité, Case 544 93515 MONTREUIL CEDEX - Tél : 01 48 18 82 44

Depuis le 4 mai,

Suzanne SCHUHL n'est plus.

Elle était partie à la retraite depuis 12 ans, mais l'ensemble des personnels du Campus d'Orsay ainsi que tous les organismes démocratiques du Centre d'Orsay se souviennent avec émotion de cette militante.

Suzanne, qui était une militante communiste, une militante CGT, aura marqué plus de 3 décennies d'un militantisme exemplaire, brillante, opiniâtre, travailleuse acharnée. Elle fut sur ce campus avec ses camarades, à l'initiative de la création du CESFO, de la restauration, du centre aéré dont elle connaissait parti-

culièrement la nécessité, en tant que maman de 6 enfants.

Son acharnement, son opiniâtreté à faire naître, puis vivre le CESFO, faisaient dire à ses camarades de lutte et de travail que ce CESFO était son 7ème enfant.

Suzanne aimait par dessus tout la musique. Elle aimait faire partager ses goûts et sa culture. Sur ce campus elle organisa de nombreux concerts de toute nature, mais plus encore, elle organisa de main de maître l'Université Musicale d'Etat, afin de donner une autre dimension à l'université et une grande ouverture culturelle qui eurent un retentissement national et international

Suzanne était Ingénieur à l'IPN, elle tra-

vailait dans la laboratoire de Joliot-Curie.

Tant dans son travail que dans son militantisme, elle avait un grand rayonnement, avec une grande personnalité hors du commun qui ne pouvait laisser personne indifférent.

Beaucoup d'entre nous se souviendront de cette militante généreuse qui savait avoir le souci des autres.

Nous présentons donc à son époux, Claude SCHUHL, à ses enfants et à ses 18 petits enfants, nos sincères condoléances et partageons le vide que laisse Suzanne pour les siens et pour tous ceux qui l'ont connue.