

Edité 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

Mél : sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr - Web : <http://www.sntrs.net>

ISSN 0180-5398-CP 0904S05392-Directeur de la publication : Jean Omnès - Imprimé par AJC BP4 91750 CHAMPCUEIL - Périodicité : mensuelle

## 24ème Congrès du sntrs-cgt

**26,27,28,29 NOVEMBRE 2002**  
**Au Siège de la CGT à MONTREUIL**  
**93 SEINE-SAINT-DENIS**

### *Sommaire*

#### **LE CONGRES**

L'ordre du jour, la composition, comment est déterminé le nombre de délégués des sections, le vote du rapport d'activité, les votes au congrès, la tribune de discussion.

*Page 2*

#### **LES PROJETS DE DOCUMENTS DU CONGRES**

##### **Le rapport d'activité**

*Pages 3 à 20*

##### **Projet de document d'orientation**

*Pages 21 à 58*

##### **Projet de document revendicatif**

*Pages 59 à 75*

#### **LA PREPARATION DU 24 ème CONGRES**

*Page 76*

#### **LE LIEU DU CONGRES ET COMMENT S'Y RENDRE ?**

*Pages 77-78*

## **L'ordre du jour du 24<sup>ème</sup> congrès du sntrs-cgt :**

- débat et vote sur l'activité, le projet de document d'orientation,
  - le projet de document revendicatif
  - élection de la Commission Exécutive.

### **Le congrès est composé :**

(article 17 des statuts)

- des délégués élus par les sections locales du syndicat,
- des délégués élus par les sections nationales,
- des membres de la Commission Exécutive.

### **Le nombre de délégués des sections est déterminé de la façon suivante :**

- de 5 à 24 adhérents = 1 délégué,
- de 25 à 49 adhérents = 2 délégués,
- de 50 à 74 adhérents = 3 délégués.
- au-delà : 1 délégué supplémentaire par tranche de 25 adhérents.

*Le nombre des adhérents est calculé sur le nombre de FNI*

*et de timbres mensuels payés l'année précédant celle du congrès.*

**La base de ce calcul est : 10 timbres par adhérent (FNI compris).**

### **Vote du Rapport d'Activité:**

Les sections se prononcent sur le rapport d'activité par mandats : chaque section a un nombre de mandats égal au nombre de ses adhérents (1 adhérent = 1 FNI et 9 timbres payés).

Les sections seront informées par courrier du nombre de mandats et de délégués dont elles bénéficient (Il sera tenu compte des versements opérés jusqu'au 1/11/2002 pour la définition du nombre définitif de délégués et de mandats).

### **Votes au Congrès**

Les votes sur l'ensemble des questions soumises aux débats du Congrès ont lieu conformément à l'article 18 des statuts du syndicat : "L'assemblée plénière du Congrès est souveraine pour traiter et résoudre les questions posées à l'ordre du jour.

Les décisions sont prises à la majorité des voix des délégués, les votes ont lieu à main levée, toutefois un vote par appel nominal ou par mandats peut être décidé par le Congrès à la demande d'un délégué au président de séance.

Les votes par procuration ne sont pas admis. Un délégué ne peut se faire remplacer que par un délégué suppléant élu par la même Assemblée Générale de section.

Les travaux du Congrès sont dirigés par un bureau composé de membres élus parmi les délégués à la première séance du Congrès.

**Tribune de discussion :**  
**prenez le temps d'écrire vos réflexions et**  
**À vos plumes ! À vos claviers !**

# RAPPORT D'ACTIVITE

## de la Commission Exécutive

Ce rapport d'activité vise à tirer un bilan des événements de ces trois dernières années et à rendre compte du mandat confié à la Commission Exécutive élue par la 23<sup>ème</sup> Congrès du SNTRS-CGT. Il sera utilement complété par le bilan de l'activité du syndicat dans chaque section et dans chaque région du SNTRS-CGT.

### 1 - LE CONTEXTE GÉNÉRAL

Au cours de ces trois ans les événements les plus marquants ont été la poursuite de la politique mise en place dans la recherche par le gouvernement depuis 1998 avec les réformes engagées par Allègre au nom du gouvernement et mises en œuvre aujourd'hui. Il y a aussi le refus de négocier sur des dossier importants comme l'emploi, la précarité, la RTT, les salaires et le pouvoir d'achat, les carrières, les moyens de la recherche, notamment. Ce blocage a été pratiqué partout dans la fonction publique comme dans le privé, à tous les niveaux.

Cette période a été marquée par la volonté du patronat et des gouvernements de remettre en cause des droits collectifs. Tout cela aboutissant au changement de gouvernement.

#### Les Elections présidentielles et législatives

La politique menée par le gouvernement de gauche a fortement déçu les salariés et désespéré de nombreux jeunes à la recherche d'un emploi et ne trouvant que des situations précaires. Le niveau de l'abstention et des votes blancs et nuls traduit bien ce découragement. Force est de constater que cela est fondé sur des raisons objectives.

La croissance des inégalités, la dégradation des conditions de la vie au travail et de la vie quotidienne de millions de travailleurs, la dégradation du pouvoir d'achat, le maintien d'un niveau élevé du chômage, les licenciements et l'insécurité de l'emploi et l'augmentation du nombre des salariés qui échappent au champ des conventions collectives (intérimaires, contrats précaires etc.), autant de raisons de fort mécontentement pour les travailleurs.

Les responsables politiques qui ne se sont pas attelés à ces problèmes et les ont même alimentés, malgré quelques avancées au demeurant volontairement bridées comme les 35 heures, ou des mesures pour l'emploi trop éparées, sans cohérence autre que l'abaissement des niveaux de rémunération dont les jeunes sont les premiers à pâtir (emplois jeunes, CES, etc.) portent une grande responsabilité dans la situation créée lors des élections présidentielles.

Dans le secteur privé, l'attitude gouvernementale a encouragé le patronat dans ses projets de remise en cause des garanties et des droits sociaux. Le gouvernement a même continué à faire des cadeaux au patronat.

Tout ce qui précède ne dédouane absolument pas tous les gouvernements qui ont précédé. Ceux-ci ont leur part aussi dans la situation créée. Le gouvernement Raffarin ne se démarque bien sûr pas de cette politique, fortement tenté qu'il est de répondre de façon prioritaire aux intérêts du patronat.

Le score de l'extrême droite au premier tour de ces élections est inquiétant tant il est évident que l'extrême droite a une base électorale stable à laquelle s'ajoutent trop de français abusés et qui ne mesurent pas le danger que représentent les idées du FN contre eux-mêmes : danger pour la démocratie, les libertés et les intérêts des salariés, des chômeurs et des jeunes en formation qu'ils soient français ou immigrés.

Il fallait faire barrage à l'extrême droite, réduire le plus possible son score, lors du 2<sup>ème</sup> tour de l'élection présidentielle. Cela a été fait. Notre syndicat y a pris sa part. La défaite de l'extrême droite et de Le Pen, est la conséquence d'une mobilisation de grande ampleur, dans tout le pays, entre les deux tours de l'élection présidentielle, notamment le 1<sup>er</sup> mai à l'appel des confédérations syndicales. Il y a eu une prise de conscience de la population, tout particulièrement chez les jeunes, qui ont mesuré la nécessité de s'engager face à une situation dangereuse.

Aujourd'hui la majorité de droite se met en place et ne traîne pas pour imprimer sa marque : priorité au sécuritaire, refus de coup de pouce au SMIC, annonces de réforme des retraites, restrictions budgétaires et suppressions d'emplois dans la fonction publique.

### 2 - DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le gouvernement Jospin a continué à développer la précarité et refusé de créer les postes en nombre suffisant pour à un fonctionnement normal des services publics : dans les hôpitaux, la recherche, l'éducation comme dans le reste de la fonction publique. Le nouveau gouvernement quant à lui annonce des suppressions d'emplois de fonctionnaires.

#### L'emploi

De 2000 à 2002, le gouvernement a poursuivi sur la même lancée : refus d'augmenter le nombre des emplois de titulaires, redéploiement, voire suppressions d'emplois dans certains secteurs de la fonction publique. Et lorsqu'il y a créations d'emplois, comme dans les hôpitaux ou les EPST, le compte n'y est pas pour assurer le fonctionnement normal du service public. Le gouvernement mis en place en juin 2002, annonce des créations d'emplois, mais seulement dans le domaine du maintien de l'ordre (police, justice). Aujourd'hui le gouvernement annonce des suppressions d'emplois notamment dans l'Education nationale.

#### La réduction du temps de travail

L'option prise par le gouvernement Jospin d'une RTT au moindre coût dans la Fonction publique, a été une constante dans les discours et les actes ministériels et directoriaux : pas de création d'emplois de compensation et dogme des 1600 heures. Avec tous les dangers que comporte une telle politique : l'aggravation des conditions de travail, flexibilité, abandons de missions de service public, externalisation.

#### Les statuts

Les droits collectifs des salariés de la fonction publique et particulièrement le statuts de titulaire est la cible des attaques du patronat et

des divers gouvernements, même si pour l'instant une attaque franche contre les droits fondamentaux n'a pas été déclenchée.

#### Les salaires

C'est l'un des dossiers sur lequel les gouvernements successifs ont montré leur entêtement à ne pas répondre à une revendication simple et légitime des travailleurs de la fonction publique : revaloriser les salaires en même temps que de garantir le pouvoir d'achat et rattraper le retard important accumulé depuis 1983.

#### Les retraites

Là aussi des velléités de remise en cause, ont été exprimées par les patrons et les gouvernements : aligner les régimes et faire passer le temps minimum de cotisation à 40 ans au moins pour tous, abaisser le niveau des pensions (c'est déjà le cas pour les retraités du régime général) et ouvrir en grand le secteur des retraites complémentaires à l'appétit des banques et assurances. Cette volonté reste l'un des projets gouvernemental. Le gouvernement veut ouvrir des discussions sur ce sujets dans les prochains mois.

### 3 - LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE DANS LA RECHERCHE

Le gouvernement et son ministre de la recherche a poursuivi la mise en place concrète de la politique initiée par Allègre, définie lors du CIRST de 1998 :

- mise en place de la loi sur l'innovation avec la mise à disposition des entreprises des moyens des organismes publics,
- redéploiement, mise en place d'une politique de disciplines prioritaires à moyens quasi constants, de développement différencié des disciplines,
- concrétisation, dans la plupart des EPST, de contrats d'objectif et volonté de généraliser la politique contractuelle à tous les niveaux,
- restructuration de la recherche par la mise en place de structures privées (SOLEIL, labo de Nancy), de pôles scientifiques et d'instituts fédératifs.

#### La reprise en main totale par le ministre

Le dirigisme est le mode de gestion de la recherche. Le ministère est devenu le lieu de décision en tout domaine concernant la recherche publique. L'autonomie de décision des EPST est remis en cause. La remise en cause directe des instances scientifiques étant difficile, celles-ci sont contournées, dessaisies de leurs prérogatives.

En matière revendicative aussi tout doit recevoir l'aval du ministère, voire du premier ministre. Le refus de négocier est patent (RTT, Statut, CR2, emploi, budgets...) c'est une constante une constante de ces dernières années.

### 4 - AU CNRS

#### a - L'attitude de la direction :

Elle n'est pas qu'une simple exécutante des directives du ministère : elle va au devant des mesures gouvernementales. Ainsi c'est du CNRS qu'est partie l'idée de redéploiement des emplois. Et, elle aussi, refuse ostensiblement de négocier sérieusement de questions importantes concernant directement les personnels, en s'abritant quand cela l'arrange derrière les arbitrages gouvernementaux.

Le dernier exemple en date est sa volonté de mettre en place des Commissions Inter-disciplinaires (CID) ayant un rôle de recrutement. La direction, là aussi, refuse de négocier, renvoyant la consultation des organisations syndicales à la toute fin du processus d'élaboration (pendant les congés !).

#### b - Les instances et leur fonctionnement

La mise en place de la politique gouvernementale se heurte aux instances et à ses élus. Pour cela la direction et le ministère réduit le rôle des instances à la portion congrue. La présence d'élus dans les instances les gênent dans la mise en œuvre de leur politique. C'est le cas notamment des instances intervenant sur les questions de recherche comme le Comité National, le Conseil Scientifique, les Conseils de Départements et aussi le Conseil d'Administration.

Dans les autres instances, les représentants du personnels ont le plus grand mal à y faire entendre la voix des chercheurs et des ITA. Qu'il s'agisse du Comité Technique Paritaire, des Commissions Administratives Paritaires ou des CHS, la plupart du temps leurs sessions aboutissent à une situation bloquée, du fait du refus obstiné du débat par l'administration. Celle-ci ne considérant la saisine de ces instances comme un *passage obligé*

#### c - Le budget

Année	2000	2001	2002	2003 (Projet)
Crédits de Paiement (CP) *	391257353	410871444	411856000	
Autorisations de programmes (AP) **	392845872	427299350	457179000	
Dépenses ordinaires (DO) ***	1756981021	1742801739	1760210647	
DO+CP	2148238375	2153673183	2172066647	
Financement sur fonds propres	284389070	269553000	313964000	
Nbre Emplois ITA	14611	14641	14761	
Nbre Emplois chercheurs	11734	11769	11789	

\* : Les CP sont constitués pour l'essentiel des moyens récurrents de l'organisme.

\*\* : Les AP permettent d'engager des dépenses sur plusieurs années.

\*\*\* : Les DO sont pour l'essentiel la masse salariale du CNRS.

Au mieux, nous pouvons parler de stagnation des moyens financiers issus du budget de l'Etat et des emplois. Mais leur répartition dans l'organisme se fait de façon différenciée entre disciplines scientifiques. Aujourd'hui le gouvernement semble s'orienter vers une baisse globale du budget de la recherche, ce qui va encore aggraver la situation des laboratoire et services. Par ailleurs, il n'y a aucune garantie d'aller au bout du plan pluriannuel de créations d'emplois. Plan que nous avons jugé insuffisant et dangereux car comportant une obligation de redéploiement des postes libérés vers les disciplines prioritaires.

Les laboratoires et les services sont, pour un grand nombre d'entre eux, sont en difficulté du fait du manque de moyens venant du budget de l'Etat. Ce qui les met dans l'obligation pour pouvoir continuer de mener des recherches, de passer de plus en plus par les contrats.

#### **d - Les élections au CNRS**

(voir les tableaux de résultats électoraux en ANNEXE 1 en fin de rapport)

Les résultats aux diverses élections donnent pour notre syndicat des résultats diversifiés.

Ainsi nous progressons, parfois sensiblement, aux élections au Comité National (2000) chez les chercheurs et les ITA, au Conseil d'Administration (2001), au Conseil Scientifique (2001) chez les chercheurs, les ITA et les enseignants-chercheurs (liste commune avec la FERC-Sup-CGT), aux élections aux CAP de chercheurs 2002.

Aux Conseils Scientifiques de Département (1<sup>ère</sup> élection directe) nous faisons un bon résultat chez les ITA – malgré l'invalidation de notre liste (commune au SNPCEN-FSU) en PNC – comme chez les chercheurs, là où nous avons des listes.

Nous baissons aux élections au Conseil d'Administration du CAES (2000) et aux élections aux CAP chez les ITA (2002), cela après avoir fortement progressé aux scrutins précédentes pour chacune de ces élections. L'imbrication de plus en plus grande des unités CNRS dans l'Université explique la forte poussée du SNPTES, au détriment de tous les autres syndicats. Le contexte politique a certainement eu une part dans les résultats aux CAP. La situation électorale aux CAP n'est pas une catastrophe : nous perdons 2,59 points après en avoir gagné 6,6 en 1999. Cependant nous devons examiner les résultats avec attention et créer les conditions d'une activité syndicale plus intense.

Une des conséquences de ces élections aux CAP est la baisse de moyens au titre du droit syndical (notamment une baisse de 1300 heures de décharges de service).

Une autre caractéristique, notamment pour l'élection aux CAP, est le peu de campagne menée par le syndicat, dû pour partie au départ à la retraite de nombreux militants.

Une caractéristique est commune à toutes ces élections reste la forte abstention, à tel point que pour les élections aux CAP et au CA du CAES (où le quorum est requis) un second tour a été nécessaire.

#### **e - L'hygiène et la sécurité, les conditions de travail**

Un premier fait est à signaler : les représentants du SNTRS-CGT ont souvent été les principaux intervenants dans ce comité central, et souvent en coopération avec le représentant du SNCS, nous avons soulevé des problèmes majeurs et assuré le suivi d'opérations de conformité (machines-outils, désamiantage, etc...), demandé l'élaboration de brochures de prévention (et y participer) sur l'amiante, l'accueil des entrants, les risques biologiques, les accidents du à des manutentions, les rayonnements ionisants, ces 3 dernières devant être éditées avant fin 2002.

Nous avons été à l'origine du CCHS exceptionnel (10 janvier 2000) et de la création de commissions d'enquête à propos des 2 accidents du téléphérique de BURE (Dévoluy – station IRAM) qui ont coûté la vie à 20 personnes (téléphérique -juillet1999) et 5 personnes (hélicoptère décembre, 1999) dont 2 agents CNRS. Si la commission "hélicoptère" a rendu des conclusions et a pu être informée, celle sur le téléphérique n'as pu finir ses travaux, faute d'informations faisant partie de l'instruction : la direction du CNRS et de l'INSU refusant ou ne pouvant les transmettre (il y a eu confusion permanente entre une enquête du CCHS et l'instruction juridique).

Nous n'avons pu atteindre l'objectif de réunir les adhérents présents dans cette activité et mieux coordonner des actions, répondant seulement aux sollicitations faites (Vitry-thiais, Strasbourg, Jussieu, Marseille, Université-Paris V, Toulouse).

#### **f - Le CAES du CNRS**

En obtenant la Présidence du CAES du CNRS en 1997, nous avons d'une part, face à nous une direction du CNRS offensif. Nous étions presque seul à la direction du CAES puisque le SGEN-CFDT avait refusé de prendre des responsabilité dans un poste statutaire. Les objectifs de la direction étaient clairement définis : terminer la privatisation des restaurants gérés par le CAES et entrer dans son conseil d'administration du CAES afin d'influer sur ses orientations (demande faite officiellement le 29 novembre 1999). La majorité des syndicats et en particulier le SNTRS-CGT a refusé catégoriquement cette demande et réaffirmé l'indépendance des élus des personnels dans la gestion de l'association.

Des changements à la direction du CNRS, en 2000, s'est traduite par un changement dans les relations CNRS/CAES et à la CNAS. L'écoute de la direction a été meilleure. Les relations CNRS-CAES sont, aussi, devenues plus claires.

Durant cette période la direction du CNRS a mené à son terme la privatisation des restaurants. Elle a, dans le même temps, répondu aux attentes du CAES en augmentant le Budget du CAES en 2001 pour un montant de 4,2 millions de francs. Elle s'est aussi engagée dans le projet de la VILLA CLYTHIA à FREJUS en finançant une partie des travaux de rénovation.

Malgré cette augmentation, le budget du CAES, tout moyens confondus (subvention activités diverses, infrastructure des locaux, masse salariale des décharges de services, masse salariale des postes CNRS affectés au CAES) stagne aux alentours de 0,70 % de la masse salariale.

#### **De la présidence CGT à la présidence CFDT.**

A la proclamation des résultats des élections, le 21 décembre 2000, les scores étaient sans appel : nous perdions un point, un élu et la présidence du CAES.

Le SGEN-CFDT voulait à tout prix cette présidence, il l'a obtenue en modifiant le règlement intérieur du CAES promettant au SNPTES-UNSA d'obtenir un poste au bureau national du CAES en augmentant le nombre d'élus de 11 à 12. Le revirement du SNCS-FSU achevait le travail. Nous sommes passé au CAES d'une gestion collective au sein des instances, à un régime de caractère présidentiel.

Afin de faire respecter le mode d'élection à la proportionnelle, le syndicat s'est opposé à cette manipulation et a esté en justice. Le tribunal a statué que nos demandes étaient recevables, mais nous a debouté.

Quoi qu'il en soit, le tribunal a fait la démonstration " que le conseil d'administration, auquel les statuts confèrent le pouvoir d'établir le règlement intérieur, peut également le modifier, et ce à tout moment" prouvant ainsi la fragilité des institutions CAES.

Dans ces conditions, le début de ce mandat a été particulièrement éprouvant. Le nouveau président du CAES, fort de sa majorité, a mis en place des procédures afin d'asseoir son autorité. Malgré les difficultés les élus du SNTRS-CGT se sont investis afin de faire progresser les prestations des agents CNRS dans le respect des orientations du syndicat.

Malgré les difficultés, les élus du SNTRS au CA et au Bureau du CAES ont œuvré pour la défense du CAES, l'augmentation de ses moyens et l'amélioration de ses activités et prestations et défendu son indépendance.

Les postes de responsabilité que nos élus ont occupé sont : Secrétaire général, responsable des secteurs vacances et communication. Notre élu à cette dernière responsabilité a dû démissionner face à la politique de la direction du CAES en ce domaine (Transformation de la Revue du CAES en magazine, introduction de la publicité, externalisation).

## 5 - A L'INSERM

Ce mandat de 2000 à 2002 a vu le départ de Claude GRISCELLI du poste de Directeur Général de l'INSERM (février 2001), départ attendu et même fortement revendiqué par l'ensemble des syndicats et des personnels. Nommé depuis un peu plus d'un an, le nouveau Directeur Général de l'INSERM, Christian BRECHOT, a globalement continué la même politique, avec peut être la démagogie en moins !

### 1 - Les Structures :

#### La réorganisation de l'Administration (Siège, ADR).

Le syndicat a appelé les personnels à l'action contre cette réorganisation qui se faisait sans concertation, sans état des lieux sérieux. Au nom de la « modernisation » de l'Administration, c'est toute une politique de reprise en mains des services et de leurs personnels qui a été mise en œuvre, en visant particulièrement tous ceux qui avaient acquis des compétences depuis des années à l'INSERM, au profit soit d'une externalisation, soit de la mise à l'écart de ses personnels ayant comme seul tort leur compétence. Nous avons dénoncé ces « délits de compétences » ! Une grande majorité des personnels du siège se sont mobilisés (mars-avril 2000) en signant une pétition initiée par le SNTRS. Plusieurs actions fortes ont eu lieu dont des rassemblements devant le CTPC et le Conseil d'Administration (13 avril 2000).

#### La fin des Unités ?

Au nom de la « modernité », C Griscelli institua de nouvelles structures, les « équipes », appelées EPI ou EMI selon qu'elles étaient propres ou mixtes, dont la caractéristique essentielle était qu'elle pouvaient ne pas avoir de personnel INSERM (la « labellisation »). Le nouveau DG a développé encore plus ce concept d'équipe, qui à ses yeux, doit être l'unité de base de l'Institut ! Il s'agit, de fait, de la remise en cause des « unités » avec sa récente décision de réduire leur mandat de 12 à 8 ans, (cela est encore de trop selon lui) ! cela va engendrer un grand nombre de « petites équipes », sur des thèmes très limités et pour des durées courtes, avec leur rattachement nécessaire à une structure plus importante pour mettre en commun des outils lourds (plateaux techniques). En complément à cette « atomisation » des unités en équipes doit se former des structures plus grosses comme les Instituts Fédératifs de Recherche (IFR) ou même des « méga-unités » comme à Cochin et à Purpan (Toulouse), unités organisées en départements regroupant plusieurs équipes.

### 2 - Politique Scientifique - Evaluation :

Depuis trois ans il y a une multiplication d'Appels d'offres, le plus souvent sur des thèmes ciblés et plutôt appliqués, avec une constante : l'évaluation par des Comités Ad Hoc, composés de gens nommés par le DG ou les Ministères. Les Commissions Scientifiques Spécialisées devenant de fait des *viviers* à experts ! En parallèle, l'évaluation des chercheurs par les CSS a été aussi remise en cause par des mesures autoritaires : notation des activités réparties en *catégories* dont la valorisation, introduction de l'avis du Directeur d'unité dans le rapport d'activité du chercheur et mise en place d'une évaluation électronique appelée EVA, source de bien des désagréments. Autre changement institué par le DG : le changement de nature des *InterCommissions* en les autorisant à procéder aux recrutements de chercheurs CR1-CR2 et à la création d'équipes. Enfin, nos élus C dans les CSS ont exigé de participer aux auditions des concours chercheurs, sans y prendre part, au nom du droit à la même information pour tout membre d'une CSS. Cette revendication, portée en particulier le SNTRS et le SGEN, a été approuvée par une grande majorité des membres des CSS, votée sous forme de motion par presque toutes les CSS et par le CS. Le nouveau DG s'était déclaré favorable à cette proposition lors de son installation, mais après ... plus rien ! Avec EVA, c'est même une régression du rôle des élus C qui a eu lieu car l'accès aux dossiers des candidats chercheurs était bloqué pour les élus ITA !

### 3 - L'Institut :

#### Le rôle du CTPC et du CA

Le rôle du Conseil d'Administration et du CTPC est de plus en plus mis en cause par les Directions : informations et documents remis au dernier moment, voir même en séance, votes du CTPC remis en cause, mépris récurrent des représentants des personnels !

#### Le Budget

La dotation de l'Etat 2002 de l'INSERM est en augmentation de 10,7% en francs constant, mais la dotation de base aux unités n'est accrue que de 5,2%, l'essentiel va aux programmes incitatifs sur les priorités gouvernementales (+ 140%) !. La masse salariale est faiblement augmentée de 3,2%. Au niveau de l'emploi, s'il y a une certaine hausse des postes budgétaires (15 postes pour les chercheurs, 25 pour les ITA plus 40 postes ITA pour la résorption de la précarité) on est très loin des besoins qui sont de l'ordre de 400 postes d'ITA et de chercheurs. C'est ce qui a conduit tous les représentants syndicaux à voter contre ce budget au Conseil d'Administration.

#### Les marchés publics

La section INSERM a été à l'initiative d'une pétition (février 2000) qui a eu un grand succès avec plus de 800 signatures. Avec l'arrivée de nouvelles versions du logiciel *Achat*, si certaines choses se sont améliorées, il reste de nombreuses tracasseries et difficultés, en partie dues au fait que les personnels compétents du DSI (service informatique au siège) sont soit partis soit mutés souvent contre leur gré.

## La contractualisation INSERM-Université

Une autre œuvre de Griscelli est la signature d'une convention *générale* entre l'INSERM et les Universités. Durant ce mandat, cette convention-type a été signée au niveau des régions entre l'INSERM et telle Université : nous avons dénoncé le manque de démocratie et de débat lors de l'élaboration des conventions *locales* mais surtout les mesures iniques contenues dans certaines conventions.

## 4 - Les personnels :

### La RTT

L'aménagement et la réduction du temps de travail à l'INSERM se sont mises en place dans le cadre général des textes de la fonction publique et du ministère de la recherche mais avec un cynisme et un mépris des personnels plus marqués qu'ailleurs ! Avant même que les « négociations » au niveau ministériel soient engagées, le Secrétaire Général de l'INSERM diffusait un *règlement intérieur* pour les personnels du siège ! A l'INSERM, la question des jours de congés est venue en force avec l'exigence des 23 jours de RTT en plus des 32 jours de congés actuels. La section INSERM a lancé une pétition spécifique et des AG dans de nombreux sites. Cette action s'est accentuée lors du vote du projet de règlement intérieur au CTPC (30 octobre 2001). Quelques jours après ce CTPC où nous avons obtenu une durée hebdomadaire de 39 heures, le Directeur Général de l'INSERM décidait d'appliquer la borne supérieure à 38 heures<sup>30</sup>, sur injonction du Premier Ministre, comme au CNRS ! Quel bel exemple de déni de démocratie ! Nous avons engagé une action intersyndicale de protestation, mais il faut reconnaître notre réelle difficulté à mobiliser les personnels de l'INSERM sur ce point.

### Harcèlement moral – délit de compétence - Primes

Un des moyens de l'Administration de faire passer ces projets, est l'usage du harcèlement moral systématique afin de pousser par tous les moyens les personnes indésirables soit à la démission soit à la mutation forcée, avec un certain succès. Cette méthode de *management* est complétée par une politique de primes *à la carte* concernant aussi bien certains ITA bénéficiant de *primes exceptionnelles* importantes que certains chercheurs avec les *sur-primés* de 1500 € par mois sur des contrats de 5 ans renouvelables, octroyés par le DG, lequel souhaite en proposer 100 pour 2003, jusqu'à 800 en quelques années ! A cela s'ajoute le fait que de plus en plus d'ITA aient vu leurs primes de recherche modulées à la baisse, sur demande des Directeurs d'Unités ou Chefs de service, incités par la DRH ! La section INSERM a dénoncé avec vigueur cette politique et a diffusé largement un dossier sur le harcèlement moral, en informant les personnels sur leurs droits.

### Les Personnels ITA Handicapés

C'est une des actions importantes menées par la section INSERM, commencée par la défense de CES-CEC handicapés menacés de licenciement après plus de 6 ans d'activités à l'INSERM. Nous avons pu obtenir que l'INSERM cesse la pratique systématique de *pré-recrutement* en CES-CEC pour enfin appliquer la loi (CDD d'un an avec recrutement direct, accompagné d'un véritable suivi). Ainsi, nous avons obtenu pour 2002 l'intégration de 10 CES handicapés à l'INSERM, la mise en place d'un groupe de suivi avec présence de représentants syndicaux, dans le cadre de la nouvelle Commission Nationale de Politique Sociale (CNPS).

### Droit syndical

Que ce soit au siège de l'INSERM ou en général, il a fallu intervenir plus d'une fois (lettre ouverte, entrevue, tract) pour dénoncer les attaques contre le droit syndical, allant de la simple intimidation au véritable harcèlement voir à la sanction par modulation de prime, mutation forcée ou refus de promotion !

### ITA

Pour les ITA, l'aspect le plus important est le blocage récurrent des carrières : peu de perspectives de promotion et un mauvais fonctionnement des CAP ITA. Les cas de licenciements en fin de stage, qui se sont multipliés ces dernières années, sont autant de drames humains difficiles à supporter pour nos élus, la Direction restant sourde à toutes solutions alternatives. Mais c'est la mise en place autoritaire par la Direction du classement régional des ITA qui a remis en cause fortement le rôle des élus des personnels à ces CAP ! Cela a été un choc très dur pour les ITA ! Une pétition intersyndicale a recueilli plus de 500 signatures en quelques semaines et nous avons boycotté un CTPC (13 février 2002). Cette action s'est poursuivie par un appel aux Directeurs d'Unités à ne pas faire de classement des ITA lors des réunions régionales (mai-juin 2002), appel relativement bien entendu puisque sur 12 ADR, au moins 6 ont refusé ce classement ! Autre point de discorde entre la Direction et les ITA, c'est la décision du Secrétaire Général en janvier 2000 d'imposer la présence des Directeurs d'unités (ou leurs représentants) dans les jurys de recrutement ITA, ce qui n'existait pas à l'INSERM. Cette mesure remet en cause de l'équité entre les candidats et est source de nombreux dysfonctionnements des jurys.

### Chercheurs :

Le nouveau DG, C. Bréchet, a la volonté de retarder l'âge de recrutement des chercheurs en imposant le passage du taux de recrutement CR1, de 40 à 60%, avec l'appui plus ou moins passif des autres syndicats ! En effet, au CTPC, seuls les représentants SNTRS CGT ont voté contre cette mesure (le SGEN et le SNIRS votant pour, le SNCS s'abstenant). De même, la mise en place du programme *Avenir* en 2001 est un moyen de pérenniser la situation de précarité des post-docs en leur attribuant des crédits importants ainsi que des moyens lourds (locaux) pour une durée de 3 ans renouvelable, en partie payés par des partenaires (Hôpitaux, collectivités locales, associations...). Nous avons dénoncé cette mesure (lettre ouverte, tract, interventions au CTPC et au CA), en avançant nos propositions pour un véritable statut de salarié du doctorant et du post-doc, soit la logique inverse de celle proposée par le DG : il faut recruter jeune !

## 5 - Formation, Conditions de Travail, Action Sociale

### La Formation (CNFP)

La nouvelle CNFP est maintenant une instance paritaire comprenant 10 représentants des syndicats (selon les résultats des CAP) et 10 de l'Administration. Après la fusion du service de la formation permanente et celui des ateliers scientifiques, nous avons pu constater un glissement progressif vers des formations de type *stage post-doctoral* ou vers des formations de *management* de l'administration, avec l'abandon du rôle de la formation pour le développement personnel des agents.

## Les Conditions de travail

Les suites de l'affaire *Bihain*, directeur d'Unité à Rennes, soupçonné de fraude et responsable de graves atteintes à la santé morale et physique de ses personnels, pèsent encore sur la politique de l'INSERM. La mise en place d'un *service qualité* et d'un *comité d'éthique* en sont la conséquence. La Direction a une attitude scandaleuse en s'obstinant à ne s'intéresser qu'aux personnels payés par l'INSERM et à ignorer les précaires et post-docs, souvent premières victimes d'accidents car plus exposés et sous pression de leurs chefs ! Ainsi, lors de l'accident d'un post-doc payé par l'AFM sur des échantillons de singes infectés par le virus Herpes B, pouvant être mortel pour l'homme, l'administration a mis 6 mois pour réagir et encore trois mois pour euthanasier les singes infectés de l'animalerie de Jouy-en-Josas, suite à une intervention forte du SNTRS et de la CGT INRA ! Nous sommes aussi intervenus pour dénoncer l'installation d'un laboratoire de type P4 en plein centre de Lyon, par la fondation Mérieux, dans lequel devraient travailler des équipes de l'INSERM et du CNRS !

### Action sociale (CAES et CNPS)

L'action sociale à l'INSERM a connu une évolution importante ces dernières années : augmentation de la subvention versée au CAES passant de 0,58 à 0,62% de la masse salariale, nouvelles prestations gérées par le CAES (crèches, centres aérés et périscolaires, ...), création de la Commission Nationale de Politique Sociale (instance paritaire), mise en place d'un pôle *Insertion et Handicap*, mise en place d'un réseau d'assistantes sociales, autant d'avancées réelles, même si parfois les moyens ne suivent pas toujours

## 6 L'influence du SNTRS-CGT à l'INSERM

### Elections CAP 2001 :

Il y a un net progrès de notre influence à l'INSERM : le SNTRS devient le premier syndicat à l'INSERM (ITA et Chercheurs) pour les CAP 2001 et ce pour la première fois ! Le SNTRS progresse de 9,9%, et passe de 12 à 22 élus ! A noter une baisse de participation de 5,7% avec 55,5% de votants, mais pour 4 CAP il a fallu un second tour. Le syndicat présentait des listes partout. Nous avons largement conforté notre première place chez les ITA avec 44,4% soit un progrès de 11% par rapport à 1998. Le fait nouveau est la présence pour la première fois d'une liste du SNCS à la CAP des IR, ce qui concrétisait une volonté du SNCS de syndiquer chez les ITA. Malgré cette concurrence nouvelle, notre score dans cette CAP IR est en progrès de 2,3% avec 34,2%, le SGEN étant toujours le premier syndicat pour les IR avec 44%. Le faible score du SNCS, 6% (11 voix), ne s'est fait qu'au détriment du SNIRS qui subit une forte baisse une forte baisse (10,8%).

Nous avons pu, pour la première fois, nous présenter dans les 2 CAP de chercheurs : CAP des DR et des CR, avec un très bon résultat global de 11,6% (soit un progrès de 6,4% sur 1998) même si nous n'avons pas d'élus. Le SNCS perd 3,1% et, avec 47,4%, il n'est plus majoritaire chez les chercheurs ! Le SGEN progresse de 1,6%. Le SNIRS perd 4,9%. La participation chute de 5,7%.

### Elections CAES 2002 :

Le quorum a été atteint de justesse avec seulement 50,2%. Le SGEN progresse de 3,8% et le SNIRS de 1,2%. Le SNCS perd 1,1%. C'est le SNTRS qui fait les frais de la baisse de la participation et est grand perdant de cette élection : nous perdons 4% avec 22,1% et un siège au profit du SGEN

### Elections Conseil d'Administration 2002 :

La première caractéristique de ces élections est la baisse sensible de la participation, pour les 2 collèges. Le SNTRS progresse de 0,9% avec 25,3%. La répartition en siège est inchangée : 1 pour le SNCS et pour le SNTRS, 2 pour le SNIRS et pour le SGEN. C'est un bon résultat pour le SNTRS, qui confirme notre place chez les ITA et est encourageant chez les chercheurs avec une progression continue.

**ITA :** Le SNTRS CGT reste stable sur une base haute : nous perdons 0,3% avec 36,5%. Le SGEN reprend la tête dans le collège ITA de avec 38,1% soit une légère hausse de 1,4%. Le SNIRS perd 0,9% avec 17,1% et la CFTC 0,3% avec 8,3%. La répartition en siège n'est pas changée : 1 siège pour le SNTRS, pour le SGEN et pour le SNIRS.

**Chercheurs :** le SGEN et le SNTRS progressent : 2,6% pour le SGEN avec 30,3% et 2,3% pour le SNTRS avec 9,4%. Le SNIRS perd 2,6% avec 13,8% et le SNCS 2,2% avec 46,5%. La répartition en siège est inchangée : 1 siège pour le SNCS, 1 pour le SGEN et 1 pour le SNIRS.

## 7 - La vie de la Section Nationale INSERM

### Effectifs

Si nous avons peu plus d'adhérents en 2002 (à la date de ce rapport) qu'en 1999, c'est surtout parce que durant cette période nous avons eu 37 nouvelles adhésions, compensant tout juste les nombreux départs en retraite et aussi certaines démissions de l'INSERM, en particulier de jeunes du siège. De même, nous pouvons constater un certain rajeunissement de nos adhérents, mais cela ne suffit pas pour assurer l'avenir du syndicat. Il faut de plus que ces jeunes adhérents puissent rapidement s'impliquer dans la vie du syndicat, en particulier à la prochaine Commission exécutive et au Bureau INSERM.

### Structures de la Section INSERM (Bureau, CE, Groupes de travail)

Les groupes de travail de la section INSERM ont très peu fonctionné, en particulier pour la préparation des réunions des différentes instances (élus en CSS, au CAES, aux CAP). Il s'en suit un fonctionnement plus difficile des Commissions Exécutives INSERM, par manque de préparation des débats. Il avait été décidé de réunir des CE communes entre la CE de la section INSERM et la CE nationale du SNTRS : deux réunions de ce type ont eu lieu (19 mai et 20 octobre 2000) avec un bilan mitigé : il s'est posé des questions de légitimité lors de votes à ces CE, de plus certains ont regretté qu'il y ait en conséquence moins de CE INSERM.

### Relations avec le secteur chercheurs

A la fin de la dernière conférence nationale INSERM, les chercheurs INSERM travaillant au Bureau du secteur chercheur ont déclaré qu'ils ne participeraient pas à la CE INSERM, suite à une réunion de ce Bureau. Depuis cette date, le Bureau de la section INSERM maintient des relations de sommet avec le Bureau du secteur chercheur tout en continuant de réaffirmer son souhait d'un retour de ces chercheurs à la CE INSERM. La CE INSERM a décidé que, jusqu'au 24<sup>ème</sup> congrès du SNTRS, le Bureau INSERM invite un membre du bureau du secteur chercheur avant les entrevues officielles avec la direction ou pour préparer les élections à l'INSERM, tout en faisant remarquer le caractère non statutaire de ce mode de fonctionnement.

## 6 - A l'IRD

Le 1<sup>er</sup> janvier 2001 a marqué le début d'une année clé dans la vie de l'IRD, puisque que c'est à cette date qu'ont été mises en place les 95 nouvelles unités de recherche et de service, qui concrétisent ainsi la réforme structurelle de l'institut. Parallèlement à la création des unités, de nouvelles structures consultatives ont été mises en place, telles les Commissions Scientifiques Sectorielles (CSS) et les Commissions de Gestion de la Recherche et de ses applications (CGRA), ainsi qu'un Comité Consultatif de déontologie et d'Ethique (CCDE). 2001 a aussi été caractérisée par la signature du contrat quadriennal d'objectifs et la nomination de M. Jean-François Girard à la présidence du conseil d'administration.

Pour faire suite à la restructuration de l'Institut, 2002 a vu :

- Le démarrage du Plan de Modernisation et Simplification de l'Administration (PMSA),
- La refonte des systèmes informatiques (SDSI),
- La création d'une Direction des Finances et de la Délégation à l'Evaluation et à la Prospective. C'est dans ce contexte qu'a été appliqué, pour une période d'essai d'un an, l'aménagement de la réduction du temps de travail (ARTT). Par ailleurs, c'est cette même année que sont modifiés les décrets qui gèrent les statuts des personnels de la recherche dans la fonction publique

### a - L'Institut

#### Le budget

##### Evolution budgétaire de l'IRD de 2000 à 2002 (en millions d'euros)

	1998	1999	2000	2001	2002
Crédits de paiement (CP)	29,88	30,33	31,10	29,36	30,30
Autorisations de programmes (AP)	-	-	32,20	29,82	31,31
Dépenses ordinaires (DO)	129,74	132,49	133,85	135,58	136,02
Total (DO + CP)*	159,62	162,82	164,95	164,94	166,32

\*Hors ressources propres

Le budget de l'IRD connaît une légère croissance en 2002 (0,8 %) par rapport au budget primitif 2001 qui était en stagnation. Si la direction annonce fièrement une augmentation de 5,9 % des subventions consacrées au soutien de base aux unités, cette augmentation reste très relative compte tenu de l'inflation. Un effort léger mais insuffisant a été fait sur l'emploi, puisque l'institut voit la création de 20 postes supplémentaires (dont 10 ciblés "précaire") et 22 transformations de postes. Un prélèvement important, d'un montant de 6 millions d'euros a été fait sur le fonds de roulement pour la réforme des schémas directeurs des systèmes informatiques, qui semble traduire une marque de confiance de la part des tutelles.

Par ailleurs, nous notons une augmentation de taux de consommation des crédits en 2001 liée à la mise en place des unités par rapport à 2000, où de nombreuses affectations à l'étranger avaient été bloquées.

#### L'emploi

##### Variations des effectifs budgétaires de l'emploi titulaire entre 1999 et 2000

	1997	1998	1999	2000	2001
Chercheurs	823	823	830	832	831
Ingénieurs	331	338	347	355	371
Techniciens	260	260	310	350	421
Administratifs	195	188	140	98	11
Total	1609	1609	1627	1635	1634

Comme dans beaucoup d'autres EPST, la fin des années 90 est marquée par une stagnation des recrutements et la mise en extinction progressive des corps administratifs par leur passage dans les corps des ingénieurs et techniciens. Avec une cinquantaine de postes créés, 2002 marque un changement de tendance, mais ne reste qu'une inflexion. D'après la direction, la demande budgétaire 2003 a fait du recrutement ITA sa priorité. La titularisation d'une soixantaine d'agents en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie depuis 1994, fait qu'un retard considérable a été accumulé à l'IRD en termes de recrutements et de promotions. Ceci a toujours été un cheval de bataille pour notre section syndicale. De même que nous nous battons pour que notre direction des personnels fasse de la gestion prévisionnelle sa priorité, compte tenu des nombreux départs à la retraite qui vont avoir lieu ces prochaines années (53 en 2001) et du faible taux de renouvellement de ses effectifs.

Avec 159 vacataires horaires et 72 CDD (recensement 2001), l'IRD contribue largement au maintien de la précarité en son sein. Le retard pris dans l'organisation de concours rentrant dans le cadre de la loi Sapin fait que sur les 17 agents susceptibles de passer ces concours peu nombreux sont ceux qui sont encore là pour espérer un jour être recrutés.

La proportion de femmes employées à l'institut était de 33,7 % en l'an 2000, comparée aux 29% de 1992, on peut affirmer qu'il est en progression permanente mais lente. Néanmoins, les femmes ne constituent que 16 % du corps des chercheurs, alors qu'elles forment 84 % des personnels administratifs.

L'instauration de l'ARTT le 1<sup>er</sup> janvier 2002 voit le passage d'une gestion extrêmement souple, fondé sur la responsabilisation des personnels, à un système plus contraignant de plages horaires obligatoires et de "contrôle" par les chefs de service et d'unités. Comme partout dans la fonction publique, aucun poste supplémentaire n'a été créé pour accompagner cette réduction du temps de travail, contraignant certains services, notamment dans l'administration, à fonctionner à flux tendu. Avec 34,5 % (en 2001) des personnels en expatriation, peu nombreux sont les agents qui sont prêts à se mobiliser sur cette question. 2002 est considéré comme une année test, un questionnaire devrait être prochainement soumis prochainement au personnel, après consultation de leurs représentants.

L'IRD est toujours dans un processus d'affirmation de sa spécificité scientifique, c'est-à-dire la recherche pour le développement. C'est donc du succès de sa rénovation que dépendra le soutien budgétaire que pourra lui apporter l'état. C'est à travers ce soutien que cet institut pourra rattraper son retard en termes d'emploi. C'est dans cette perspective que nous œuvrons et restons vigilants, notamment

sur tout ce qui concerne la prospective scientifique de l'institut.

#### **b - Le SNTRS-CGT-IRD**

Avec 20 adhérents en 2001, notre syndicat vient à la 3<sup>e</sup> place des syndicats de l'IRD. Le STREM-SGEN-CFDT et le SNPREEES-FO, plus anciens à l'institut, bénéficient d'une meilleure représentativité puisque à eux 2 ils totalisent 81 % des suffrages exprimés (en 2000), soit 3,5 décharges d'activité. L'évolution de notre représentativité reste faible, mais est en progression constante depuis 1987.

##### **La représentativité du syndicat**

- CAP (02/2001) : 1 élu CAP n°2 (CR), 2 élus CAP n°6 (TER), 1 élu CAP n°9 (SAR)
- CA (09/2001) : 1 élu collège II (27,38 % des suffrages exprimés)
- CTPC : 1 siège, CCHS : 1 siège ; 1siège dans 3 CTPL.

##### **La Vie de la section**

La grande difficulté de l'activité syndicale à l'IRD réside dans la dispersion importante des agents dans le monde entier, comme en métropole. Néanmoins, la majorité des adhérents étant affectés à Montpellier, nous avons réussi à maintenir le rythme d'une réunion hebdomadaire de 2 h. Au cours de ces réunions, sont préparés et débattus les dossiers qui seront traités dans les instances. Un compte-rendu est diffusé à tous les adhérents par mail. Toute communication officielle doit être validé par le bureau (4 membres). L'IRD dispose d'une liste de diffusion à usage syndical, qui permet de toucher une grande majorité des agents de l'institut, qu'ils soient à l'étranger ou en métropole. Un effort a été fait pour le renouvellement régulier de l'information sur les panneaux d'affichage.

#### **c - Stratégie et actions**

Le nouveau bureau a fait comme choix prioritaire l'augmentation du nombre d'adhérents, car il nous est paru difficile d'animer à la fois la section, participer aux réunions d'instances, aux "plates-formes" intersyndicales avec ou sans la direction, aux relations avec notre bureau national et la fédération (FERC) et en même temps faire notre métier, avec seulement 0,5 de décharge d'activité ! Pour cela nous avons essayé d'améliorer notre lisibilité en :

- Éditant une plaquette avec les moyens du bord,
- En créant un site internet <http://sntrscgt.ird.free.fr>
- Réalisant 3 AG dans 3 implantations différentes (Centres de Bondy et de Montpellier, Siège à Paris), avec distributions de tracts.
- Organisant 2 débats sur les OGM avec, dans un 1<sup>er</sup> temps un intervenant du mouvement ATTAC, et dans un 2<sup>e</sup> temps un chercheur de l'IRD travaillant sur les OGM.
- Organisant un débat sur l'ARTT

Si ces actions ont été bien perçues par les collègues, elles n'ont toutefois pas été très mobilisatrices. Nous nous sommes néanmoins rendus compte que la CGT était perçue pour beaucoup comme un syndicat d'action, et que cette image attirait un capital de sympathie.

Syndicat encore jeune, le SNTRS-CGT-IRD essaye de compenser son faible poids par des prises de positions sur un terrain laissé à l'abandon par les autres syndicats (OGM, simplification budgétaire, construction de l'espace européen et national de la recherche, prospective scientifique). Profitant d'un dialogue social de bonne qualité actuellement à l'institut, les réunions en intersyndicale avec les représentants de la direction sont l'occasion de faire du SNTRS un interlocuteur incontournable. Nous apprécions le soutien apporté par le bureau national et la pertinence de la réflexion menée au sein du bureau comme à la FERC. Ces relations se faisant certainement au détriment des liens inexistantes avec l'Union locale.

## **A l'INRIA**

### **7 - DEPUIS LE DERNIER CONGRES, LES LUTTES AU CNRS, À L'INSERM, À L'INRIA et à l'IRD**

Au cours de cette période notre syndicat a participé à plus de quarante initiatives d'actions (rassemblements, manifestations dans la recherche, la fonction publique et sur l'interprofessionnel). Elles concernaient les salaires, le budget, la RTT, la précarité, les retraites, la paix, l'emploi, le contrat d'objectif, les statuts, SOLEIL, l'IN2P3, les CR2 ...

Dans le même temps le syndicat a lancé des pétitions sur le refus du brevetage du vivant (avec la CGT-Inra), les évolutions nécessaires sur la règle des marchés publics, ainsi que sur les règles de remboursement des missions, le refus de la modulation des primes, le scandale du CREF...

#### **a - Un bilan revendicatif**

##### Salaires ... La panne sèche

Depuis de très nombreuses années les réponses gouvernementales sont les mêmes : pas d'augmentation générale des salaires, pas de garantie du maintien du pouvoir d'achat. Plus particulièrement pour les fonctionnaires, la décision a été claire : l'augmentation du point d'indice reste en dessous de celle des prix à la consommation.

Le gouvernement sortant a aussi beaucoup discoursé sur la nécessaire harmonisation des primes. Mais là aussi le refus de discuter de cette question est net, notamment sur le passage à 16% pour tous les corps d'ITA et de chercheurs et sur l'intégration des primes pour leur prise en compte dans le calcul des retraites de fonctionnaires ! Cela a déclenché une forte mobilisation dans la fonction publique fin 2000-début 2001

Aujourd'hui la proposition d'alignement de tous les SMIC cache une volonté du gouvernement de ne plus indexer cette référence indispensable sur l'évolution des salaires ouvriers. Et, ainsi dégrader rapidement le pouvoir d'achat du SMIC !

##### Les qualifications non reconnues et les perspectives de carrières insuffisantes

C'est l'une des questions sur lesquelles les directions successives ont bloqué toute discussion avec les syndicats depuis bientôt 10 ans. Or, c'est l'une des revendications essentielles des personnels de voir leur apport à la recherche, leurs qualifications reconnues. Malgré nos demandes de négociations la direction reste obstinément aux abonnés absents !

RTT : une action de longue haleine...

La situation est bloquée par le gouvernement et les directions par leur refus obstiné de créer des emplois et par les remises en cause, par exemple, en matière de congés annuels (5 jours transférés sur les récupérations RTT).

Le Ministère a refusé tout débat sur les questions liées à la RTT (Heures supplémentaires, astreintes, heures décalées, sujétions).

Cependant, la direction du CNRS, face à l'intransigeance des personnels concernés et des syndicats, a dû accepter le maintien du système de compensation des horaires décalés et la mise en place d'une réglementation concernant les astreintes et les conditions de travail particulières.

Les directions d'organismes ont refusé de négocier avec les syndicats la mise en place de la RTT, se contentant d'appliquer avec zèle le décret SAPIN (1 600 heures, 25 jours de congés), sans création d'emplois. Pour éviter la colère des personnels sur la réduction de leurs congés (32 jours obtenus officiellement depuis le 1967), elles imposent des cadrages minimums. Ainsi, au CNRS, on ne parle pas de 35 mais de 36 heures 11 minimum (et 38 heures 30 maximum, les personnels se payant ainsi le maintien des 32 jours de congés annuels. Avec toutes les difficultés que crée cette situation dans les UMR notamment et à l'IN2P3. C'est ce qui explique la lenteur de remontée des règlements intérieurs d'unités. L'attitude de l'administration a provoqué un vif mécontentement, en particulier chez les ITA. à l'IN2P3. Dans certains laboratoires les personnels agissent depuis décembre 2001 sur cette question.

Lors du CTP du CNRS, le 21 mars, face à ce mécontentement des personnels, une partie importante des représentants de l'administration a été conduite à voter deux motions proposées par les représentants syndicaux et adressées au Ministère de la Recherche, demandant respectivement :

- qu'il soit apporté une solution à (la) situation qui est cause de fortes difficultés (référence à la situation dans les UMR),
- que le problème de l'ARTT soit pris en compte dans l'élaboration du BCRD (Budget Civil de Recherche et Développement) 2003 (créations d'emplois supplémentaires).

Force est de constater les difficultés à développer ou même à maintenir la mobilisation dans de nombreux endroits sur cette question. Cette difficulté s'est vérifiée aussi lors des dernières initiatives vers le ministère de la recherche au moment où les textes d'application étaient en discussion.

Nous avons rencontré le même phénomène à l'occasion des discussions sur les modifications statutaires concernant les personnels des EPST ou sur les questions de budget.

Emploi et précarité

En matière d'emploi le gouvernement a refusé de répondre aux besoins réels dans la recherche comme dans bon nombre de secteurs de la fonction publique. Qu'il s'agisse de répondre aux besoins liés au développement de la recherche, à la compensation de la RTT, du rattrapage des postes supprimés ou de résorber l'emploi précaire, la réponse est toujours non. Et quand des mesures sont prises elles sont soit ridicules et imputées sur les moyens propres des organismes (résorption de la précarité), soit dangereuses (redéploiement des emplois vers les disciplines prioritaires au détriment de toutes les autres) !

Et pendant ce temps là, le recours à la sous-traitance et aux emplois précaires n'a cessé de se développer.

Modifications statutaires

Le SNTRS-CGT a pris une grande part dans l'action pour l'amélioration du statut des personnels des EPST. Celui-ci comporte des dispositions plus favorables prenant effet au 1. 2. 2002 :

- amélioration des conditions de reclassement après changement de corps, notamment pour le passage en Assistant Ingénieur,
- meilleure prise en compte des périodes effectuées hors CNRS,
- extension à tous les corps d'ITA de l'accès aux concours externes avec la qualification équivalente au diplôme,
- levée de la condition de diplôme pour le détachement des corps administratifs vers les corps techniques,
- stage raccourci à un an pour les Chargés de Recherche,
- application à tous les personnels des EPST de la garantie d'emploi (art. 240) en cas de mobilité non volontaire (limitée aux personnels des unités de recherche jusque là),
- information obligatoire de la CAP pour tout projet de mutation non volontaire,
- augmentation des possibilités de promotions au choix (en CAP),
- baisse des conditions d'âge et d'ancienneté pour l'avancement.
- Intégration possible après un an de détachement (au lieu de 2 à 5 ans).

D'autres sont inacceptables : celles qui touchent à la mise en œuvre de la loi sur l'innovation, dont nous continuons de dénoncer les effets néfastes.

Primes

Les attaques contre les primes semestrielles se sont aggravées. Elles deviennent pour certains responsables d'unités un moyen de *management*. De plus nombreux cas de modulation partielle ou de suppression totale de primes se font jour. Des remises en cause ont eu lieu notamment en cas de maladie. Les interventions du SNTRS sur cette question ne se comptent plus.

Dans le domaine des primes nous sommes loin de l'idée affichée par le Ministre et la Fonction Publique : harmoniser les primes (un discours et puis plus rien...).

Retraites en danger

Cette question a fait l'objet de nombreuses actions au cours des trois dernières années, dans lesquelles le SNTRS a pris toute sa part. Après l'échec du gouvernement Juppé en 1995, les régimes spéciaux et le régime de retraite des fonctionnaires sont à nouveau menacés par un plan concerté à l'échelle européenne qui vise tous les régimes de retraites.

Au sommet européen de Barcelone, les chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union Européenne ont décidé de "chercher d'ici 2010 à augmenter progressivement d'environ cinq ans l'âge moyen effectif auquel cesse l'activité professionnelle".

Par ailleurs, le patronat et la Commission européenne insistent pour mettre en place des fonds de pension (par capitalisation). Tout cela se traduit déjà par une baisse du pouvoir d'achat des retraites.

Beaucoup reste à faire sur la question des revendications des ITA et chercheurs. Notamment obtenir qu'enfin des négociations s'ouvrent sur l'ensemble du contentieux, dans les organismes de recherche comme dans l'ensemble de la Fonction publique et en ce qui concerne les droits de l'ensemble des travailleurs.

#### c - Le refus des idées de l'extrême droite et le 1<sup>er</sup> mai 2002...

Il a eu une signification particulière cette année, car se situant entre les deux tours de l'élection présidentielle. Le 1<sup>er</sup> mai a été l'occasion pour les salariés, les retraités, les étudiants et lycéens d'exprimer leur refus de l'extrême droite et des idées nauséabondes qu'elle véhicule. Il a aussi été un moment pour exprimer envers le futur pouvoir les revendications des travailleurs.

#### d - Les actions quotidiennes de défense des personnels

Elles représentent une grande part de l'activité des militants du syndicat. Qu'ils s'agisse de baisse ou de suppression de prime, de refus ou de difficulté de mobilité, de situation précaire, de sanction disciplinaire, de licenciements en fin de stage ou pas, de promotions, de conflits avec un responsable, d'injustice, de harcèlement (le 4 pages du syndicat a été très apprécié), autant de sujets d'interventions des militants du syndicat avec des résultats positifs et aussi malheureusement des échecs.

#### e - Les problèmes généraux de l'action et les relations avec les autres syndicats

Les relations entre syndicats ont eu tendance à se distendre au cours de ces années. Des divergences se sont accrues avec le SNCS-FSU qui choisi de privilégier de plus en plus ses relations avec le SGEN-CFDT. La situation au CAES (alliance SNCS-CFDT-SNIRS-UNSA) est l'une des manifestations concrètes de cet état de fait. Malgré les désaccords, des initiatives communes aux divers syndicats ont été prises sur des questions importantes comme la mise en place de la RTT, les statuts, l'emploi, le recrutement en CR2. Cependant sur des questions importantes comme la politique scientifique et les retraites le fossé entre organisations s'est accru ces dernières années. Il est à noter qu'aujourd'hui certaines organisations syndicales se re-découvrent des velléités revendicatives.

Nous pouvons aussi noter une moins grande implication militante dans l'organisation des actions. Malgré cela dans l'activité concrète de mobilisation, nos militants se retrouvent souvent seuls.

## 8 - LE SNTRS-CGT

### La vie du syndicat

Notre implantation reste importante sur tout le territoire. Nous sommes présents dans toutes les régions où des unités sont implantées avec de grosses inégalités d'implantation et de fonctionnement.

Notre affaiblissement en Ile-de-France (au CNRS) en adhérents et militants, entamé depuis plusieurs années, s'est poursuivi. Cela alors que dans d'autres régions nous nous renforçons.

Des Sections se sont créées ou redémarrent telles que Rennes et Nice avec de jeunes militants.

Un manque important dans notre travail syndical est la formation pour les nouveaux adhérents et pour les plus anciens aussi.

Les effectifs du SNTRS-CGT (nombre de FNI effectivement payés).

Années	1999	2000	2001
Sections CNRS*	863	859	858
Sections INSERM*	137	145	140
Section INRIA*	15	14	16
Sections IRD*		13	18
Section ISERES*		1	3
Section nationale retraités (total retraités)**	30 (84)	47 (104)	52 (151)
Totaux	1099	1136	1186

\* : Il s'agit des adhérents hors retraités.

\*\* : les chiffres entre parenthèse sont le nombre total de retraités adhérents au SNTRS (y compris ceux organisés dans les sections locales).

### La répartition des actifs CNRS

Années	1999	2000	2001
Ile de France	348	343	325
Autres Régions	515	516	533

### Les sections\* du SNTRS-CGT (2002)

Organismes	CNRS	INSERM	INRIA	IRD	Assoc.
Ile de France	19	6	1		1
Autres Régions	29	4	1	1	

\*Auxquelles il faut ajouter la section nationale des retraités

Au regard de ces chiffres il est patent que le syndicat est plus implanté aujourd'hui hors Ile-de-France. L'effet des transferts de moyens d'Ile-de-France vers les autres régions a eu un effet certain. L'ancienneté de notre implantation en dans la région Parisienne, alliée aux départs à la retraite, certainement aussi.

## La répartition hommes - femmes (actifs 2002)

Organisme	SNTRS		Organismes*	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CNRS	541	483	14438	10565
INSERM	60	71	1719	2961
IRD	14	6		
INRIA	6	8		
ISERES	2	1	?	?
TOTAL	623	569		
%	52,3	47,7		

\* Bilan social 2000

## La répartition dans les responsabilités syndicales

Responsabilités	Hommes	Femmes
Secrétaire de section	47	21
Secrétaire de région	15	7
Commission exécutive Nationale	41	16
Bureau National	12	4

Il y a un fort déséquilibre entre hommes et femmes dans les responsabilités au SNTRS. En effet, quelque soit le niveau de responsabilité le nombre d'hommes est plu de deux fois supérieur à celui des femmes !

## La répartition par corps et catégorie (2002)

Organisme	AGT	AJA	AJT	SAR	T	AI	AAR	IE	IR	CR	DR	Non Titul	Retr	Autre
INRIA				1	5			3	5	3		1		
IRD					7			2	2	4	4		1	
INSERM	4		13	6	29	10	2	37	14	10	6	7	2	
ISERES												3		
CNRS	6	2	44	11	237	119	9	214	117	40	20	25	105	7
Sect. Nat. Retraités													63	
Total	9	2	57	20	268	129	11	256	138	57	30	36	171	7
Par cat. Fonc.Publ.	C : 68 (6,8%)			B : 288 (29,5%)			A : 621 (63,6%)							

A noter dans ces chiffres :

- la faible proportion des catégories C et des administratifs (même si l'on tient compte de ceux qui ont été intégrés dans les corps techniques,
- le peu de non titulaires syndiqués chez nous au regard de la masse de ceux-ci dans nos organismes,
- la faiblesse de notre implantation parmi les chercheurs ; même si l'on ajoute 16 adhérents assimilés à chercheurs dans les colonnes *non-titulaires* et *autres*, cela ne fait que 102 adhérents,
- la plus grande proportion des retraités dans le syndicat : ils représentent aujourd'hui 14,4% des adhérents du syndicat.

## L'activité vers les chercheurs

Le secteur "Chercheurs" est devenu lors du dernier congrès une structure statutaire du SNTRS-CGT. Il est animé par un bureau et a pour responsable un membre du Bureau National. Une conférence nationale "chercheurs" a lieu tous les ans à l'automne. Tous les chercheurs titulaires ou non syndiqués au SNTRS y sont invités ainsi que tous les autres syndiqués qui veulent s'investir dans l'activité en direction des chercheurs. Le bureau est renouvelé à cette occasion.

Ce bureau se réunit tous les 15 jours. Il contribue à l'expression du syndicat en direction des chercheurs. Il rédige le SNTRS-Info Chercheur (4 n° par an). Il a contribué à l'expression du syndicat sur les doctorants et à la rédaction des professions de foi électorales qui impliquent les Chercheurs. Il diffuse des textes sur les problèmes chercheurs et doctorants parfois en relation avec des Sections. Il a participé à la rédaction de textes SNTRS : physiopôle, marchés publics. Une partie de son activité a trait aux cas individuels.

Le Secteur a la volonté de faire émerger une activité "Chercheurs" au niveau local. Un Collectif fonctionne à Paris VI et les problèmes chercheurs sont pris en compte sur quelques sites (Bicêtre par exemple) mais de manière générale l'activité locale a des difficultés à démarrer. Renouveler et renforcer le potentiel militant chez les chercheurs est vital. Pour améliorer notre activité chercheurs nous devons renforcer le syndicat, car nous avons des difficulté aujourd'hui à nous développer dans ces corps. Il est indispensable de renforcer les contacts du secteur avec les sections. Il est aussi indispensable de mieux coordonner l'activité avec celle des autres syndicats CGT ayant des adhérent chercheurs et enseignants-chercheurs.

## L'activité en direction des retraités

Un des phénomène de ces dernières années est le départ de personnel de plus en plus nombreux à la retraite. Il va s'accélérer dans les prochaines années. Il est donc essentiel de développer une activité spécifique en leur direction.

Le nombre d'adhérents retraités à la section nationale et dans les sections locales du syndicat est aussi en augmentation. Il y avait fin 2001, 171 adhérents retraités (dont 63 à la section nationale). La section nationale des retraités a repris depuis ces dernières années

une activité organisée régulière. Un bureau de section est mis en place. Il aura aussi à assurer un lien avec les retraités dans les sections locales.

#### La répartition des adhérents par tranches d'âge (Actifs) - Tous organismes

Tranches d'âge	Jusqu'à 34	35 à 39	40 à 44	45 à 49	50 à 54	55 à 60	60 à 65
1998	75	81	127	186	238	250	84
2001	75	87	115	159	224	283	91

L'âge moyen des adhérents est de 49,53 ans, celui des retraités est de 66 ans.

La question du renforcement, de l'adhésion au SNTRS est posée de façon impérieuse : dans les 10 ans qui viennent ce sont près de 600 adhérents rempliront les conditions de départ à la retraite, soit la moitié des effectifs actuels.

#### Les isolés

43 camarades du CNRS et 41 de l'INSERM ne sont rattachés à aucune section. Ils sont ainsi privés du débat collectif du syndicat sur le lieu de travail. Le phénomène est proportionnellement plus fort à l'INSERM où les isolés représentent 30%. Au CNRS les isolés sont essentiellement situés dans la Région Parisienne. Il est important de ne pas en rester à cette situation et à créer les conditions de leur rattachement à une section existante ou de la création de nouvelles sections.

#### Les cotisations (Timbres et FNI)

ANNÉES	1999		2000		2001	
	Nbre timbres	Timbres/Adh	Nbre timbres	Timbres/Adh	Nbre timbres	Timbres/Adh
Sections CNRS*	8635	11,01	8672	11,10	8713	11,16
Sections INSERM*	1428	11,42	1476	11,18	1427	11,19
Sections INRIA*	147	10,80	154	12	154	10,63
Sections IRD*			91	8	168	10,33
Section ISERES					25	9,33
Section nationale retraités et (total retraités)***	348 (932)	12,60(12,09)	502(1099)	11,68 (10,57)	557 (1612)	11,71 (11,68)
TOTAUX	11142	11,14	11522	11,14	12099	11,20

\* : Il s'agit des adhérents hors retraités.

\*\* : Timbres mensuels (y compris le FNI).

\*\*\* : le chiffre entre parenthèses correspond au nombre total de retraités (incluant ceux organisés dans les sections locales du SNTRS).

Le Prélèvement automatique des cotisations s'est fortement développé : 857 en 2001 soit 72% des adhérents cotisants. Cela assure une régularité des rentrées de cotisations. De plus, le nombre de cotisations mensuelles payées reste exceptionnel depuis plusieurs années. Ce n'est pas le fruit du hasard, mais le résultat d'un travail de qualité de la trésorerie.

Tout cela conduit aujourd'hui à une situation financière saine du syndicat. Ce qui nous permet aussi un paiement régulier des instances nationales de la CGT.

Reste une difficulté : le non paiement des cotisations aux UD par de trop nombreuses sections SNTRS-CGT (35% des cotisations environ ne sont pas versées à ce niveau). Ce qui est anormal au regard des statuts de la CGT et de la nécessité de donner les moyens de vivre aux structures interprofessionnelles CGT. Cela a aussi une influence sur le nombre de mandat dont dispose le syndicat au congrès confédéral.

#### Le renforcement nécessaire

222 personnes ont adhéré au SNTRS au cours de 1999 à 2001 (53 en 1999, 82 en 2000, 87 en 2001).

194 adhérents ont quitté le syndicat pendant la même période (44 en 1999, 77 en 2000, 73 en 2001).

Sur ces 194 adhérents, 47 ont exprimé leur volonté de quitter le syndicat, 38 n'ont pas maintenu leur adhésions au moment du départ à la retraite. Pour le reste il s'agit de départ de l'organisme, de non cotisation depuis plusieurs années, de décès, entre autres raisons.

Faire adhérer au syndicat n'est pas encore une pratique courante dans notre syndicat. Le rythme des adhésions n'est pas à un niveau suffisant pour assurer le renouvellement dans les prochaines années. Car, si nous examinons le bilan en terme de tranche d'âge dans le syndicat, cette tâche doit être l'une des priorités de chaque militant du SNTRS-CGT !

#### Un manque encore trop grand de renouvellement militant

Il y a des difficultés réelles de renouvellement des militants du syndicat. Certaines sont liées au "trou" de génération en terme d'adhésions, mais aussi parfois aux difficultés à confier des responsabilités à des nouveaux militants, cela malgré l'engagement collectif pris lors du dernier congrès.

Pendant ce mandat, l'activité de formation syndicale a malheureusement été insuffisante : quelques camarades ont suivi des stages organisés par les autres structures de la CGT, un stage a été organisé dans le syndicat et un second a été annulé faute d'un nombre suffisant de participants. Cependant, il est à noter que nombre de participants à ces formations sont aujourd'hui actifs dans le syndicat.

#### L'activité de nos élus et représentants du syndicat.

Il s'agit d'une activité importante des militants du SNTRS-CGT. Les élus et représentants du syndicat essaient de jouer leur rôle en liaison avec les instances du syndicat. Mais l'exercice de leur mandat se fait dans des conditions est de plus en plus difficiles du fait des directions d'organismes. Ils ressentent souvent l'attitude des directions comme un mépris envers eux-mêmes et les personnels qu'ils représentent, une négation de leur rôle et de leur place.

Il y a de difficultés à coordonner l'activité entre les structures nationales et locales ou régionales (ex : CHS, Coras et CNAS, Formation

permanente). Les relations élus - sections sont à améliorer encore.

### L'activité internationale

Nous pouvons ici parler de manque d'activité internationale. Nous n'avons que de très rares relations directes avec d'autres syndicats de la recherche des autres pays.

### Les instances nationales du SNTRS CGT

#### La Commission Exécutive et le CSN

La Commission Exécutive s'est réunie à 21 reprises et le Conseil Syndical National à 4 reprises, depuis le dernier congrès. Ils ont débattu de l'ensemble des questions revendicatives et des actions à mener, aux questions de trésorerie et d'organisation du syndicat et de la CGT, du rôle des élus au Comité national et dans les CSS et dans les concours ITA, du CAES, de la préparation du congrès. La CE a débattu également du fonctionnement du BN à deux reprises et du fonctionnement du syndicat et de son renforcement.

Le CSN a été amené à voter l'exclusion d'un membre du syndicat.

La Commission Exécutive fonctionne de façon insatisfaisante. Du fait, non d'une volonté délibérée, mais d'une mauvaise préparation et organisation des débats. De ce fait ses membres ne sont pas mis en situation de jouer pleinement leur rôle de dirigeants du syndicat. Cela n'a pas non plus favorisé la prise de responsabilités nationales par ceux-ci.

#### Le Bureau National

Son fonctionnement a fait l'objet d'un bilan devant la CE le 8 décembre 2000. Une question revient dans les constats faits par les membres du BN eux-mêmes : celle des débats récurrents. Malgré des décisions claires prises en Congrès, en CE ou en BN, certains sujets reviennent sur le tapis au cours de plusieurs BN comme si des camarades cherchaient à refaire le congrès à chaque réunion d'instance. Ces débats récurrents en BN, ont été un frein à son activité. La volonté de tirer le syndicat dans des luttes "contre", "retrait de" a aussi gêné l'activité du BN. Tout cela a exaspéré, découragé des camarades. C'est un fonctionnement qui ne peut durer, car nuisant gravement au fonctionnement du BN et syndicat.

La question de la convivialité et de la clarté nécessaire au débat est aussi une remarque importante des membres du BN. Cet aspect est aussi important que tout le reste. Or au cours de ces dernières années c'est la méfiance qui s'est installée et la convivialité qui existait malgré nos divergences tend à disparaître.

Le mauvais fonctionnement du BN a souvent empêché de prendre des initiatives en matière revendicative, de mettre en débat des propositions. Il s'est aussi traduit par une expression manquant trop d'ouverture sur plusieurs questions (RTT, politique scientifique).

Le rôle des responsables du syndicat, notamment les membres de son BN, est de garantir le respect de ses orientations et de ses statuts. Toute transgression des principes définis collectivement est dommageable pour la vie du syndicat, pour son image parmi les personnels. C'est malheureusement ce qui s'est produit à l'occasion de l'affaire "Thion" avec toutes les difficultés qui en sont résultées dans la vie du syndicat.

Une autre caractéristique importante concernant le BN : la charge quotidienne de travail des militants permanents du BN s'est accrue, la charge professionnelle des non permanents aussi. Cela crée aussi des difficultés de fonctionnement.

#### Les journées d'études

Elles sont un moment de réflexion essentiel pour le syndicat. Elles permettent de consacrer du temps (toujours insuffisant) à aborder collectivement des questions essentielles (politique scientifique, revendications, rôle des élus fonctionnement dans les instances) que nous ne pouvons pas toujours traiter à la CE ou au CSN, faute de temps.

### LA PRESSE DU SYNDICAT

L'information à tous les adhérents du syndicat est passée au travers de 21 numéros du *BRS*. Ont été diffusés également 26 numéros du *SNTRS-Info* : 14 INSERM, 9 Chercheurs et un général. Le recours plus important aux informations transmises par courrier électronique tendent à faire baisser le nombre des *SNTRS-Info* INSERM.

31 numéros du *En BREF*, diffusé par courrier électronique, ont été publiés. D'une façon générale les informations diffusées par courrier électronique à plus de 800 camarades.

Le site web est en place depuis le mois de juin 2000. Quelques sites de régions et de sections existent. Le site national est mis à jour régulièrement et reçoit beaucoup de visites. Quelques adhésions sont passées par ce canal.

### Le SNTRS dans la CGT

Notre participation à la vie de la CGT, aux activités confédérales s'est améliorée. Nos relations avec les différentes instances CGT sont meilleures aujourd'hui. Cependant des difficultés de fonctionnement, notamment en matière de recherche, ne permettent pas aux échanges entre syndicats et instances de la CGT de trouver l'efficacité nécessaire.

#### La Confédération et l'UGICT

La question des structures et des cotisations est l'un des thèmes importants de débats aujourd'hui dans la CGT. Seul le débat sur le second de ces thèmes semble avoir suffisamment avancé pour pouvoir aboutir à des décisions au prochain congrès confédéral. Le débat dans les syndicats, fédérations et instances confédérales a fait bouger les choses : le contenu des propositions a évolué sensiblement au cours de ces derniers mois, en répondant notamment aux inquiétudes exprimées par les militants des syndicats.

Une des difficultés de fonctionnement évoquées ci-dessus concerne le non fonctionnement du Pôle Recherche confédéral avec comme conséquence le manque d'échange entre syndicats du privé et du public et aussi, par exemple, le manque de concertation dans la CGT sur des prises de positions telle que le vote au Conseil économique et social en contradiction avec le point de vue des organisations CGT concernées.

Nous nous sommes impliqués dans différents groupes de travail, au niveau confédéral, comme sur la Bioéthique et sur la Santé. Nous avons participé à des prises de position : sur le Téléthon et plus généralement sur le rôle des associations caritatives, contre le brevetage du génome et du vivant (avec la CGT-Inra), contre l'usage des tests génétiques au travail. De même nous avons eu des

relations étroites avec nos camarades des syndicats CGT de la recherche pharmaceutique en particulier ceux du groupe Aventis, concernant la défense des sites de Romainville et de Vitry. En particulier, nous avons interpellé les directions de l'INSERM et du CNRS sur les évolutions du GIP HMR-Aventis, menacé de fermeture aujourd'hui. Nous avons été à l'initiative de la mise en place d'un groupe de travail " Recherche et santé " dans le cadre du pôle confédéral Recherche.

#### La FERC

Une meilleure participation de notre syndicat à la vie de la FERC : plus grande participation aux instances fédérales, mais aussi au travail fédéral. Un nombre plus important de camarades du syndicat participent aujourd'hui aux activités de la fédération.

La Branche recherche de la FERC : son fonctionnement n'est pas encore à un niveau suffisant. Elle a axé son travail essentiellement sur des questions ponctuelles. Pour notre part il est important que nous y apportions une plus grande participation. Plus généralement notre participation à la vie de la FERC, pourrait, devrait être meilleure. Cela au niveau local (il y a beaucoup à faire pour que cette activité existe) comme au niveau national.

#### Les relations avec les autres syndicats CGT de la recherche et de l'enseignement supérieur

De fait, au niveau national, nos relations avec les syndicats CGT de la recherche et de l'Enseignement Supérieur se font quasi exclusivement dans le cadre de l'activité de la Branche FERC. Il serait aussi important de développer des relations entre syndicats CGT L'UGFF

Les relations avec l'UGFF se sont vraiment améliorées. Plusieurs camarades participent concrètement à son activité. Nous avons conscience que cela reste encore insuffisant.

### ANNEXE 1.

#### LES RÉSULTATS ÉLECTORAUX CNRS

##### Conseil d'Administration du CAES)

Année	Inscr.	Votants	Bl. N.	Exprim.	SNTRS	SNCS	SGEN	SNIRS	SNPTES	FO							
1997	26428	13852	52,41	466	13386	3382	25,27	2146	16,03	4234	31,63	1889	14,11	721	5,39	1014	7,58
2000	25742	12099	47	358	11741	2839	24,18	2035	17,33	3625	30,87	1587	13,52	751	6,40	905	7,71
Différence	-686	-1753	-5,41	-108	-1645	-543	-1,08	-111	1,30	-609	-0,76	-302	-0,60	30	1,01	-109	0,13

##### Elections au Comité National ITA

Année	Inscrits	Votants	B.N.	Expr.	SNTRS	SGEN	SNIRS	FO	SNPTES						
1995	16463	9437	57,32	200	9237	2912	31,53	3101	33,57	1419	15,36	581	6,29	1224	13,25
2000	15177	7686	50,64	151	7526	2638	35,05	2291	30,44	620	8,24	752	9,99	1225	16,28
Diff.	-1286	-1751	-6,68	-49	-1711	-274	3,52	-810	-3,13	-799	-7,12	171	3,70	1	3,03

##### Conseil d'Administration du CNRS

Année	Inscr.	Votants	Bl. N.	Exprim.	SNTRS	SNCS	SGEN	SNIRS	SNPTES	FO							
1999	24384	11849	48,59	64	11785	2217	18,81	2459	20,87	3921	33,27	1584	13,44	719	6,10	885	7,51
2001	24241	11089	45,74	240	10849	2259	20,82	2010	18,53	3555	32,77	1359	12,53	598	5,51	1068	9,84
Différence	-143	-760	-2,85	176	-936	42	2,01	-449	-2,34	-366	-0,50	-225	-0,91	-121	-0,59	183	2,33

##### Elections au Comité National Chercheurs

Année	Inscrits	Votants	B.N.	Expr.	SNTRS	USCA	SNCS	SGEN	SNIRS	FO	Indépend.								
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		
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		
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

##### Election au Conseil scientifique CNRS 2001

Collèges	Inscrits	Votants	Bl.N.	Expr.	SNTRS	SNCS	SGEN	SNIRS	SNPTES	FO	Autonomes	USCA							
A1 - 2001	4471	2170	48,54	48	2122	129	6,08	903	42,55	721	33,98	268	12,63	101	4,76				
A1 - 1992	En 1992 le scrutin était plurinominal à deux tours, les comparaisons sont donc impossibles																		
A2 - 2001*	8740	2714	31,05	106	2608	163	6,25	797	30,56	985	37,77	517	19,82	146	5,60				
A2 - 1992	En 1992 le scrutin était plurinominal à deux tours, les comparaisons sont donc impossibles																		
B1 - 2001	6790	2700	39,76	58	2642	275	10,41	966	36,56	689	26,08	299	11,32	119	4,50	294	11,13		
B1 - 1992	7044	3888	55,20	233	3655			1299	35,54	1015	27,77	259	7,09	161	4,40	678	18,55	243	6,65
Différence	-254	-1188	-15,43	-175	-1013	275	10,41	-333	1,02	-326	-1,69	40	4,23	-42	0,10	-384	-11,90	-243	-6,65
B2 - 2001*	12920	3298	25,53	126	3172	370	11,66	1211	38,18	945	29,79	422	13,30	224	7,06				
B2 - 1992	8292	4782	57,67	245	4537			1627	35,86	1200	26,45			213	4,69	1322	29,14	175	3,86
Différence	4628	-1484	-32,14	-119	-1365	370	11,66	-416	2,32	-255	3,34	422	13,30	11	2,37	-1322	-29,14	-175	-3,86
C - 2001	20602	8014	38,90	234	7780	2309	29,68	471	6,05	2355	30,27	902	11,59	1006	12,93	737	9,47		
C - 1992**	16463	8668	52,65	512	8156	2404	29,48			2399	29,41	1043	12,79	475	5,82	777	9,53	1058	12,97
Différence	4139	-654	-13,75	-278	-376	-95	0,20	471	6,05	-44	0,86	-141	-1,19	531	7,11	-40	-0,05	-1058	-12,97

\* : Listes SNTRS-CGT / FERC-Sup-CGT

\*\* : Liste SNTRS-CGT / SNPEN-FEN

Dans les collèges A2 et B2 dans la colonne SNCS-FSU il faut lire SNESup-FSU

### Elections au Conseil scientifique et aux Conseils scientifiques de département

#### ITA et TPN

Département	Inscrits	Votants		B.N.	Expr.	SNTRS		SGEN		SNIRS		FO		SNPTES	
SPM	2005	811	40,45	30	781	313	40,08	272	34,83	76	9,73			120	15,36
SPI	1583	624	39,42	27	597	187	31,32	159	26,63			121	20,27	130	21,78
STIC	1542	629	40,79	7	622	144	23,15	222	35,69	85	13,67	91	14,63	80	12,86
PNC*	1784	534	29,93	34	500			292	58,40	124	24,80			84	16,80
SDU	3042	1192	39,18	37	1155	285	24,68	345	29,87	134	11,60	239	20,69	152	13,16
CHIMIE	2751	1232	44,78	33	1199	316	26,36	363	30,28	124	10,34	173	14,43	223	18,60
SC.VIE	4845	1963	40,52	45	1918	567	29,56	538	28,05	233	12,15	348	18,14	232	12,10
SHS	3042	1385	45,53	29	1356	401	29,57	473	34,88	217	16,00	175	12,91	90	6,64
TOTAUX	20594	8370	40,64	242	8128	2213	27,23	2664	32,78	869	10,69	1271	15,64	1111	13,67

\* La liste SNTRSCGT / SNPCEN-FSU a été invalidée par la direction car elle refuse la présence, sur la liste, de TPN.

#### Collège Chercheurs B

Département	Inscrits	Votants		B.N.	Expr.	SNTRS		SNCS		SGEN		SNIRS		FO	
SPM	2841	848	29,85	33	815	65	7,98	519	63,68	231	28,34				
SPI	1400	519	37,07	19	500			275	55,00	225	45,00				
STIC	2321	660	28,44	21	639	76	11,89	290	45,38	221	34,59			52	8,14
PNC	427	161	37,70	2	159			83	52,20	76	47,80				
SDU	1464	574	39,21	23	551			328	59,53	223	40,47				
CHIMIE	2695	1061	39,37	48	1013	117	11,55	440	43,44	251	24,78	205	20,24		
SC.VIE	3675	1349	36,71	35	1314	207	15,75	589	44,82	335	25,49	183	13,93		
SHS	4874	1523	31,25	30	1493	226	15,14	616	41,26	467	31,28	184	12,32		
TOTAUX	19697	6695	33,99	211	6484	691	10,66	3140	48,43	2029	31,29	572	8,82	52	0,80

#### Collège Chercheurs A

Départemen	Inscrits	Votants		B.N.	Expr.	SNTRS		SNCS		SGEN		SNIRS		Indépendants	
SPM	2236	942	42,13	26	916			502	54,80	288	31,44			126	13,76
SPI	884	383	43,33	46	337			337	100,00						
STIC	1195	521	43,60	17	504			231	45,83	273	54,17				
PNC	331	175	52,87	3	172			63	36,63	109	63,37				
SDU	1139	523	45,92	22	501			208	41,52	293	58,48				
CHIMIE	1795	982	54,71	23	959	77	8,03	308	32,12	316	32,95	258	26,90		
SC.VIE	2225	998	44,85	17	981	80	8,15	492	50,15	261	26,61			148	15,09
SHS	3385	1203	35,54	14	1189	123	10,34	420	35,32	427	35,91	219	18,42		
TOTAUX	13190	5727	43,42	168	5559	280	5,04	2561	46,07	1967	35,38	477	8,58	274	4,93

#### Commissions Administratives Paritaires ITA

Année	Inscrits	Votants		B. N.	Exprimés	SNTRS		SGEN		SNIRS		SNPTES		FO		SUD	
1996	14042	7446	53,03	83	7363	1985	26,96	2627	35,68	1250	16,98	801	10,88	700	9,51		
1999	13650	7257	53,16	133	7124	2397	33,65	2395	33,62	976	13,70	664	9,32	692	9,71		
2002	13295	6957	52,33	122	6836	2123	31,06	2270	33,21	884	12,93	909	13,30	630	9,22	20	0,29
Diff. 2002-1999	-355	-300	-0,84	-11	-288	-274	-2,59	-125	-0,41	-92	-0,77	245	3,98	-62	-0,50	20	0,29

#### Commissions Administratives Paritaires Chercheurs

Année	Inscrits	Votants		B. N.	Exprimés	SNTRS		USCA		SNCS		SGEN		SNIRS		FO	
1996	11321	5682	50,19	53	5629	197	3,5	296	5,26	2320	41,22	1726	30,66	835	14,83	255	4,53
1999	11187	5346	47,79	59	5287	476	9,00			2345	44,35	1573	29,75	622	11,76	271	5,13
2002	11301	5434	48,08	67	5367	571	10,64			2149	40,04	1613	30,05	791	14,74	243	4,53
Diff. 2002-1999	114	88	0,30	8	80	95	1,64			-196	-4,31	40	0,30	169	2,97	-28	-0,60

**ANNEXE 2.****Les emplois chercheurs et ITA au CNRS de 1986 à 2000 (emplois budgétaires)**

<b>Années</b>	<b>1986</b>	<b>1987</b>	<b>1988</b>	<b>1989</b>	<b>1990</b>	<b>1991</b>	<b>1992</b>	<b>1993</b>	<b>1994</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2000/1988</b>	<b>2000/1986</b>
DRCE	96	96	96	96	118	132	143	143	143	143	143	143	146	146	146	52,08	
DR1	479	460	460	480	647	797	939	957	957	957	962	962	983	983	983	113,70	
DR2	2678	2748	2862	2919	3168	3155	3137	3217	3227	3227	3338	3338	3412	3430	3430	19,85	
<b>Total DR</b>	<b>3253</b>	<b>3304</b>	<b>3418</b>	<b>3495</b>	<b>3933</b>	<b>4084</b>	<b>4219</b>	<b>4317</b>	<b>4327</b>	<b>4327</b>	<b>4443</b>	<b>4443</b>	<b>4541</b>	<b>4559</b>	<b>4559</b>	<b>33,38</b>	<b>39,59</b>
CR1	5745	5747	5787	5999	6064	6002	5891	5863	5863	5863	5863	5863	6019	6042	6043	4,42	
CR2	1479	1610	1555	1550	1138	1150	1226	1196	1196	1196	1080	1080	1123	1132	1132	-27,20	
<b>Total CR</b>	<b>7224</b>	<b>7357</b>	<b>7342</b>	<b>7549</b>	<b>7202</b>	<b>7152</b>	<b>7117</b>	<b>7059</b>	<b>7059</b>	<b>7059</b>	<b>6943</b>	<b>6943</b>	<b>7142</b>	<b>7174</b>	<b>7175</b>	<b>-2,27</b>	<b>-1,14</b>
<b>Total Chercheurs</b>	<b>10477</b>	<b>10661</b>	<b>10760</b>	<b>11044</b>	<b>11135</b>	<b>11236</b>	<b>11336</b>	<b>11376</b>	<b>11386</b>	<b>11386</b>	<b>11386</b>	<b>11386</b>	<b>11683</b>	<b>11733</b>	<b>11734</b>	<b>9,05</b>	<b>11,51</b>
IRHC			163	163	164	165	166	166	147	147	147	147	147	149	151	-7,36	
IR1			676	727	778	779	814	814	814	817	820	829	836	842	850	25,74	
IR2			1226	1193	1304	1352	1378	1389	1406	1494	1510	1454	1475	1514	1563	27,49	
<b>Total IR</b>	<b>1940</b>	<b>2067</b>	<b>2065</b>	<b>2083</b>	<b>2246</b>	<b>2296</b>	<b>2358</b>	<b>2369</b>	<b>2367</b>	<b>2458</b>	<b>2477</b>	<b>2430</b>	<b>2458</b>	<b>2505</b>	<b>2564</b>	<b>24,16</b>	<b>26,70</b>
IEHC											36	36	53	79	117		
IE1			728	733	744	746	729	729	729	729	693	693	712	729	739	1,51	
IE2			2899	2899	2936	2935	2910	2911	2916	2908	2872	2767	2803	2764	2709	-6,55	
<b>Total IE</b>	<b>3738</b>	<b>3639</b>	<b>3627</b>	<b>3632</b>	<b>3680</b>	<b>3681</b>	<b>3639</b>	<b>3640</b>	<b>3645</b>	<b>3637</b>	<b>3601</b>	<b>3496</b>	<b>3568</b>	<b>3572</b>	<b>3565</b>	<b>-1,71</b>	<b>-4,55</b>
<b>AI</b>	<b>1335</b>	<b>1381</b>	<b>1380</b>	<b>1398</b>	<b>1505</b>	<b>1596</b>	<b>1792</b>	<b>1804</b>	<b>1848</b>	<b>1940</b>	<b>1989</b>	<b>1985</b>	<b>2012</b>	<b>2077</b>	<b>2150</b>	55,80	50,71
T1 & TCE			390	454	502	525	640	640	639	639	639	639	682	726	770	97,44	
T2 & TCS			681	781	838	877	947	976	993	1	453	765	810	846	882	29,52	
T3 & TCN			2158	2014	2014	2118	1957	1928	1912	3020	2608	2216	2316	2420	2514	16,50	
<b>Total T</b>	<b>3326</b>	<b>3229</b>	<b>3229</b>	<b>3249</b>	<b>3354</b>	<b>3520</b>	<b>3544</b>	<b>3544</b>	<b>3544</b>	<b>3660</b>	<b>3700</b>	<b>3620</b>	<b>3808</b>	<b>3992</b>	<b>4166</b>	<b>29,02</b>	<b>14,49</b>
AJTP							81	144	145	180	200	200	208	208	208		
AJT1			318	319	319	321											
AJT2 & AJT			871	870	796	712	914	851	896	862	841	825	860	906	931	6,89	
<b>Total AJT</b>	<b>1302</b>	<b>1200</b>	<b>1189</b>	<b>1189</b>	<b>1115</b>	<b>1033</b>	<b>995</b>	<b>995</b>	<b>1041</b>	<b>1042</b>	<b>1041</b>	<b>1025</b>	<b>1068</b>	<b>1114</b>	<b>1139</b>	<b>-4,21</b>	<b>-17,97</b>
AGTP							46	48	48	48	48	48	48	55	61		
AGT1			143	143	211	211											
AGT2 & AGT			312	319	133	60	181	182	189	74	74	74	78	58	34	-89,10	
<b>Total AGT</b>	<b>500</b>	<b>467</b>	<b>455</b>	<b>462</b>	<b>344</b>	<b>271</b>	<b>227</b>	<b>230</b>	<b>237</b>	<b>122</b>	<b>122</b>	<b>122</b>	<b>126</b>	<b>113</b>	<b>95</b>	<b>-79,12</b>	<b>-74,80</b>
<b>Total I. &amp; T.</b>	<b>12141</b>	<b>11983</b>	<b>11945</b>	<b>12013</b>	<b>12244</b>	<b>12397</b>	<b>12555</b>	<b>12582</b>	<b>12682</b>	<b>12859</b>	<b>12930</b>	<b>12678</b>	<b>13040</b>	<b>13373</b>	<b>13679</b>	<b>14,52</b>	
<b>CAR</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>					
AARP & AARP1			32	51	51	55	54	54	54	54	5	5	4	3	2	-93,75	
AAR1 & AARP2			72	90	89	88	85				49	49	42	31	21	-70,83	
AAR2 & AAR			148	111	111	123	127	212	207	185	147	142	122	92	61	-58,78	
<b>Total AAR</b>	<b>241</b>	<b>256</b>	<b>252</b>	<b>252</b>	<b>251</b>	<b>266</b>	<b>266</b>	<b>266</b>	<b>261</b>	<b>239</b>	<b>201</b>	<b>196</b>	<b>168</b>	<b>126</b>	<b>84</b>	<b>-66,67</b>	<b>-30,29</b>
SAR1 & SARCE			153	176	176	176	210	210	210	210	210	210	176	132	88	-42,48	
SAR2 & SARCS			239	275	293	293	318	336	344		127	172	144	108	72	-69,87	
SAR3 & SARCN			768	711	704	684	618	601	588	857	562	454	382	287	191	-75,13	
<b>Total SAR</b>	<b>1132</b>	<b>1164</b>	<b>1160</b>	<b>1162</b>	<b>1173</b>	<b>1153</b>	<b>1146</b>	<b>1147</b>	<b>1142</b>	<b>1067</b>	<b>899</b>	<b>836</b>	<b>702</b>	<b>527</b>	<b>351</b>	<b>-69,74</b>	<b>-37,99</b>
AJAP1							12	23	23	28	28	28	23	17	11		
AJA1 & AJAP2			167	167	167	167	167	156	127				102	76	51	-69,46	
AJA2 & AJA			471	467	385	339	291	291	236	242	213	153	26	19	13	-97,24	
<b>Total AJA</b>	<b>656</b>	<b>642</b>	<b>638</b>	<b>634</b>	<b>552</b>	<b>506</b>	<b>470</b>	<b>470</b>	<b>386</b>	<b>270</b>	<b>241</b>	<b>181</b>	<b>151</b>	<b>112</b>	<b>75</b>	<b>-88,24</b>	<b>-76,98</b>
AGA1			11	6	6	6	2	2	2	2	2	2					
AGA2			18	28			4	4	2	2	2	2					
<b>Total AGA</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>34</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>					
<b>Total Administr.</b>	<b>2084</b>	<b>2116</b>	<b>2098</b>	<b>2101</b>	<b>2001</b>	<b>1950</b>	<b>1907</b>	<b>1908</b>	<b>1806</b>	<b>1585</b>	<b>1350</b>	<b>1221</b>	<b>1021</b>	<b>765</b>	<b>510</b>	<b>-75,69</b>	<b>-51,01</b>
<b>Total ITA</b>	<b>14225</b>	<b>14099</b>	<b>14043</b>	<b>14114</b>	<b>14245</b>	<b>14347</b>	<b>14462</b>	<b>14490</b>	<b>14488</b>	<b>14444</b>	<b>14280</b>	<b>13899</b>	<b>14061</b>	<b>14138</b>	<b>14189</b>	<b>1,04</b>	<b>-1,15</b>
TPN	764	743	724	724	689	667	650	630	630	575	537	503	469	408	358	-50,55	-38,61
Autres Personnels	353	205	205	205	204	204	203	201	116	62	62	64	64	64	64	-68,78	-81,87
<b>Total Général</b>	<b>25819</b>	<b>25708</b>	<b>25732</b>	<b>26087</b>	<b>26273</b>	<b>26454</b>	<b>26651</b>	<b>26697</b>	<b>26620</b>	<b>26467</b>	<b>26265</b>	<b>25852</b>	<b>26277</b>	<b>26343</b>	<b>26345</b>	<b>2,38</b>	<b>1,77</b>

Source : Bilans sociaux CNRS

## ANNEXE 3

## TABLEAUX INSERM

## Budget INSERM :

Année	1999*	2000*	2001**	2002**
Crédits de Paiements (CP)	622	634	95,6	103,2
Autorisations de Programmes (AP)	618	635	97,7	108,5
Dépenses ordinaires (DO) (salaires)	2023	2060	264,1	272,5
Budget Total (DO+CP)	3264	3329	359,7	375,7
Emplois Budgétaires ITA	2806	2806	2845	2870
Emplois Budgétaires Chercheurs	2202	2202	2237	2252
Total Emplois Budgétaires	5008	5008	5082	5122

\* En millions de francs.

\*\* En millions d'euros

## Résultats Electoraux INSERM :

CAP Chercheurs + ITA	SNTRS	USCA	SGEN	SNIRS	SNCS	CFTC
1995	15,99	2,37	33,06	21,88	20,51	6,18
1998	21,89		26,04	24,20	20,43	7,44
2002	31,79		27,08	16,64	18,60	5,89

CAP ITA		SNTRS		SGEN		SNIRS		CFTC		SNCS	
1991	(11CAP)	30,2	(8 listes)	34,4	(6 listes)	22,3	(7 listes)	13,1	(7 listes)	0	0
1995	(9CAP)	26,75	(6 listes)	40,68	(8 listes)	22,23	(8 listes)	10,34	(6 listes)	0	0
1998	(9 CAP)	33,25	(8 listes)	28,39	(7 listes)	25,86	(8 listes)	12,50	(6 listes)	0	0
2001	(9CAP)	44,37	(9 listes)	28,9	(6 listes)	16,49	(8 listes)	9,55	(6 listes)	0,7	(1 liste)

CAP Chercheurs		SNTRS		USCA		SGEN		SNIRS		SNCS	
1995	(CR+DR)			5,89	(1 liste)	21,73	(2 listes)	21,36	(2 listes)	51,01	(2 listes)
1998	(CR+DR)	5,17	(1 liste)			22,57	(2 listes)	21,76	(2 listes)	50,50	(2 listes)
2001	(CR+DR)	11,57	(2 listes)			24,16	(2 listes)	16,89	(2 listes)	47,39	(2 listes)

CAP DR	SNTRS	USCA	SGEN	SNIRS	SNCS
1995	0	0	23,67	23,01	53,32
1998	0	0	22,03	22,03	55,93
2001	7,04	0	26,38	16,08	50,50

CAP CR	SNTRS	USCA	SGEN	SNIRS	SNCS
1995	0	10,09	20,35	20,19	49,37
1998	9,03	0	22,98	21,55	46,43
2001	14,68	0	22,63	17,44	45,25

CAES	SNTRS		SGEN		SNIRS		SNCS	
1999	26,07	(5 élus)	39,95	(7 élus)	14,45	(2 élus)	19,53	(3 élus)
2002	22,10	(4 élus)	43,79	(8 élus)	15,67	(2 élus)	18,43	(3 élus)

CA Chercheurs+ ITA	SNTRS	USCA	SGEN	SNIRS	SNCS	CFTC
1996	18,45	2,62	35,31	18,86	19,72	5,03
1999	24,43	0	32,91	17,31	20,33	5,01
2002	25,31	0	34,86	15,72	19,23	4,88

CA ITA	SNTRS	SGEN	SNIRS	CFTC
1996	29,39	41,7	20,51	8,41
1999	36,79	36,66	17,95	8,6
2002	36,50	38,10	17,08	8,32

CA Chercheurs	SNTRS	USCA	SGEN	SNIRS	SNCS
1996	2,14	6,52	25,79	16,41	49,13
1999	7,16	0	27,67	16,41	48,76
2002	9,43	0	30,26	13,78	46,53

**Effectifs de la Section Nationale INSERM Années 1999-2002:**

	<i>rappel 1996</i>	1999	2000	2001	2002 (août)	Bilan 1999/2002
<b>Adhérents Actifs</b>	<b>134</b>	<b>150</b>	<b>149</b>	<b>146</b>	<b>152</b>	<b>+2</b>
<i>dont FNI Payés</i>	<i>nd</i>	144	146	141	<i>nd</i>	
<b>INSERM Section Retraités</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>+8</b>
<b>Total Actifs + Retraités INSERM</b>	<b>134</b>	<b>150</b>	<b>153</b>	<b>152</b>	<b>160</b>	<b>+10</b>
<i>dont Nbre Chercheurs</i>	8	16	17	17	19	+3
<i>dont Nbre Femmes</i>	<i>nd</i>	93	95	94	98	+5
<b>MOUVEMENTS</b>						
	<i>rappel 1996</i>	1999	2000	2001	2002 (août)	Bilan 1999/2002
<b>Mutations vers Section Retraités</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-8</b>
<b>Adhésions</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>37</b>
<b>Annulations</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>-27</b>
<i>dont Retraites</i>		1	2	1	0	
<i>dont Décès</i>		1	0	1	0	
<i>dont Démissions</i>		1	5	3	1	
<i>dont Départs INSERM</i>		0	1	3	2	
<i>dont Non cotisants*</i>		2	1	1	1	
<b>Bilan Entrées-Sorties</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>-1</b>	<b>-2</b>	<b>9</b>	<b>10</b>

\* radiation automatique après 3 ans de non versement de cotisation

Tranche d'âge Adhérents INSERM Actifs	1999	2002
<i>Inférieur à 30 ans</i>	0	1
<i>Entre 30 et 39 ans</i>	11	18
<i>Entre 40 et 49 ans</i>	41	46
<i>Entre 50 et 59 ans</i>	71	70
<i>Entre 60 et 65 ans</i>	20	14
<i>Supérieur à 65 ans</i>	4	1
<i>Non renseigné</i>	3	2

# Projet de DOCUMENT D'ORIENTATION

## Sommaire

### Introduction

#### **A – Les revendications au cœur de l'activité du SNTRS-CGT**

##### **I. Emploi scientifique : des garanties pour les personnels**

- I.1. Quelle politique de l'emploi scientifique ?
- I.2. Pour un rapprochement des statuts des chercheurs et des ITA
- I.3. Pour une grille unique des rémunérations
- I.4. Pour un statut de salariés pour les chercheurs en formation
- I.5. Chercheur, une fonction
- I.6. Quelle politique de l'emploi pour les ITA ?
- I.7. Pour une véritable égalité hommes-femmes dans la recherche

##### **II. Reconnaître les qualifications et améliorer les conditions de travail**

- II.1. Reconnaître la fonction de recherche
- II.2. Refuser l'individualisation
- II.3. Les qualifications des ITA
  - II.3.1. Améliorer le recrutement
  - II.3.2. Pour une évaluation continue des qualifications
  - II.3.3. Pour une mobilité volontaire
- II.4 Améliorer le recrutement et la carrière des chercheurs
- II.5. Une formation permanente placée sous le contrôle des personnels
- II.6. La reconquête des droits sociaux : les retraites, la protection sociale, les droits au travail
- II.7. Promouvoir une vraie politique de prévention pour améliorer l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail

##### **III. Pour une action sociale solidaire**

#### **B. Un SNTRS-CGT efficace pour la défense des travailleurs**

- I. Quelles pratiques syndicales ?
- II. Renforcer le SNTRS-CGT
- III. Un syndicalisme indépendant
- IV. Quelle démocratie syndicale ?
- V. Quelles relations intersyndicales ?
- VI. Améliorer notre investissement dans la CGT
- VII. Développer les relations syndicales internationales dans la recherche

#### **C. Contexte de la recherche et propositions du SNTRS-CGT**

##### **I. Le contexte international**

- I.1. Mécanismes supranationaux et construction européenne**
- I.2. L'internationalisation de la recherche**
  - I.2.1. La relance du militaire
  - I.2.2. L'utilitarisme marchand
  - I.2.3. Une politique scientifique communautaire
  - I.2.4. L'espace européen de la recherche

##### **II. Le processus de privatisation de la recherche publique : marchandisation, privatisation et contractualisation**

- II.1. Retrait financier de l'Etat et pilotage**
- II.2. Engagement des entreprises**
- II.3. Une recherche publique contractualisée**
  - II.3.1. Contractualisation des établissements de recherche et logique marchande
  - II.3.2. Externalisation, les pôles mixtes
  - II.3.3. Des organismes agences de moyens ?

II.3.4. La politique scientifique régionale

**II.4. Les EPST et les Universités : organisation et missions de la recherche publique**

II.4.1. Relations avec les universités

II.4.2. Un CNRS en déclin : les raisons

II.4.3 L'Inserm

II.4.4. L'IRD

**II.5. Les grands instruments, les pôles techniques régionaux**

**III. Pour une recherche qui réponde aux besoins et préserve l'autonomie des organismes**

III.1. Prendre en compte les besoins sociaux : une clarification

III.2. Le transfert des connaissances, une mission normale

III.3. Dimension technologique de la recherche

III.4. Quelles relations avec l'industrie ?

III.5. Recherche finalisée et recherche fondamentale : quels équilibres ?

III.6. Redonner leur place aux laboratoires et renforcer leur financement régulier

III.7. Disciplines scientifiques et thématiques : sortir des fausses dualités

III.8. La recherche confrontée aux besoins de l'éthique

**IV. Démocratiser le fonctionnement des organismes**

IV.1. Les réformes des instances au profit de la recherche technologique

IV.1.1. Les conseils d'administration

IV.1.2. Le Comité National du CNRS et les CSS de l'INSERM

IV.2. Evaluation des personnels et évaluation des unités de recherche

## Introduction

1. En élaborant le plan de ce projet de document d'orientation, et en décidant de commencer par les revendications, le conseil syndical de juin 2002 a décidé de placer celles-ci au cœur des débats pour le congrès. La commission exécutive de septembre a proposé de lister un certain nombre de questions revendicatives ouvertes sur lesquelles elle sollicite l'avis des adhérents :
2. Les revendications en direction des non statutaires (précaires et CDI )
3. Les conditions de travail dans l'administration : méthodes de harcèlement psychologique du personnel
4. Faut-il inclure le DEA dans le statut de doctorant ou seulement exiger sa rémunération suivant un barème national ?
5. La grille de qualification et de salaire, combien de niveaux, correspondance diplôme-salaire
6. L'évaluation
7. La politique européenne de recherche
8. La stagnation de l'effort public de recherche et la hausse de celui des entreprises : par le biais de la sous-traitance aux PME et à la recherche publique
9. Le déclin du CNRS et ses relations avec les universités
10. Mais comme à l'habitude, c'est sur l'ensemble du texte que les adhérents sont invités à réfléchir, en débattant en réunion de section, en faisant remonter les amendements au congrès.

## 11. A – LES REVENDICATIONS AU CŒUR DE L'ACTIVITE DU SNTRS-CGT

### I. Emploi scientifique : des garanties pour les personnels

12. Les gouvernements successifs conduisent depuis près de 20 ans une politique de repli progressif de l'État sur ses fonctions régaliennes. Elle amène un désengagement à l'égard d'un grand nombre de services publics livrés à la concurrence. D'une manière générale, la ligne directrice des évolutions en cours est la flexibilité et partant la déréglementation du travail, dans le but d'en abaisser les "coûts", et de soumettre les services restés dans le secteur de l'État à la logique marchande et aux intérêts des grandes entreprises. La recherche, comme les autres secteurs, est soumise aux logiques du secteur marchand. A un système de recherche flexible, correspond un personnel flexible.
13. **I.1. Quelle politique de l'emploi scientifique ?**
14. L'emploi scientifique est la variable d'ajustement des politiques de recherche ; en termes quantitatifs d'une part : le nombre de travailleurs scientifiques (en France, ITA et chercheurs) nécessaire pour produire les recherches dont le pays a besoin ; en termes qualitatifs de l'autre : le statut des emplois scientifiques avec le recours grandissant à l'emploi précaire et la variété des statuts des personnes qui oeuvrent dans la recherche, la structure des emplois avec l'externalisation des fonctions de maintenance et de service et les redéploiements des emplois sur les priorités décidées au niveau de l'Union Européenne. Cela pose la question de la démocratie dans le processus de décisions concernant l'emploi scientifique.
15. . Les faibles créations d'emploi depuis le milieu des années 80, sans rapport avec le développement effectif de la recherche sont le fruit d'une politique délibérée qui instaure la flexibilité des emplois et la précarité. La politique d'association avec les universités, dans un contexte de destruction du système public d'enseignement supérieur, est l'instrument de cette politique : si le CNRS gère directement peu d'emplois précaires ou non statutaires, les universités y font très massivement appel. Lorsque le nombre d'enseignants-chercheurs est insuffisant, c'est aux chercheurs et ingénieurs des EPST que l'on demande d'assumer une part de l'enseignement. Si le nombre de personnes présentes dans les laboratoires augmente, cela est dû à l'accroissement des non-titulaires. On assiste à un inévitable éclatement des statuts des personnels, notamment dans les laboratoires mixtes : des CES, emplois-jeunes, agents de service à faibles salaires, avec souvent le recours à des sociétés extérieures, aux doctorants et post-doctorants qui vivent de contrats, CDD, ou CDI hors-statuts. Ainsi, selon les chiffres fournis par le rapport d'activité du CNRS, le nombre de chercheurs permanents dans les laboratoires s'est accru entre deux exercices de 2,9%, celui des enseignants-chercheurs de 7,9%. En revanche celui des ITA stagne dans les laboratoires avec +0,28% et baisse dans les services, et surtout, celui des jeunes non titulaires s'est accru fortement, +17,7% pour les doctorants, +13,4% pour les post-doctorants. Le plan de résorption des emplois précaires, mené avec parcimonie, n'a pas abouti à la titularisation des personnes qui vivaient depuis de nombreuses années de CDD. On a ainsi, à côté des titulaires et pour des emplois identiques, des personnels sous-payés et sans carrière.
16. . La loi sur l'Innovation a introduit des dérogations capitales au statut de fonctionnaire, telles que le cumul d'activités publiques et privées. Cette loi a donné un nouvel élan aux emplois sous contrat privé,

institutionnalisés par la cotisation des organismes aux ASSEDIC. Avec la création d'entreprises dans les laboratoires, prévue par cette loi, et la mise en place de structures mixtes (telles que les GIP, GIE, etc.), une part grandissante des emplois relève du droit privé. De même les emplois liés à la valorisation (CRITT ou futures SAIC), sont payés sur des associations loi de 1901, avec des statuts totalement individualisés.

17. . Depuis le début des années 90, les EPST mènent une politique dite de "repyramidage" des emplois techniques : externalisation des fonctions de service et de maintenance et limitation du recrutement (donc l'accès au statut) aux niveaux AI, IE et IR. Ainsi les effectifs d'AJT ont diminué de 18% entre 1986 et 2000, et ceux d'AGT ont chuté de 75%, tandis que les catégories A de la fonction publique sont passées de 49% à 59% des effectifs ITA. Cette situation génère une perte de savoir-faire et entrave son accumulation ; des techniques issues du système productif comme la démarche qualité et la certification se mettent en place ; la charge de travail augmente, l'exploitation intensive des acquis se substitue à l'approfondissement et au défrichage de nouveaux domaines de connaissances, ceci tant au niveau individuel que collectif. Mais surtout, cela déstructure les rapports de travail et voue les ouvriers et employés de service à des conditions de vie et de travail très dégradées. On peut s'en rendre compte dans les premiers secteurs qui ont été privatisés tels que le ménage ou la restauration. Or la sous-traitance se nourrit de l'intérim et des emplois précaires, aux salaires faibles. Enfin les coopérations qui existaient dans le travail scientifique entre toutes les catégories de personnel sont brisées. On a désormais des catégories qui ne se connaissent plus et s'ignorent. Cela génère des pratiques de harcèlement moral.
18. . Au CNRS, la baisse des emplois ITA entre 1986 et 1989 puis entre 1993 et 1997 n'a jamais été compensée par les créations qui ont suivi ; la tendance globale à la baisse depuis 1986 a été de 1,15%. Pourtant, le nombre de chercheurs et d'ingénieurs de recherche pour 100 actifs est inférieur en France à celui des pays que l'on nous cite comme modèles : 6 en 2000, contre 7,4 aux États-Unis, 9,2 au Japon. Seule la Grande-Bretagne, qui a subi la politique de régression la plus importante des pays industrialisés, n'en compte plus que 5.
19. . Les à-coups des politiques scientifiques ont provoqué des flux de recrutement en accordéon que l'on retrouve maintenant au niveau des départs à la retraite. Le gouvernement Jospin avait annoncé une politique pluriannuelle des emplois qui visait à assurer les renouvellements nécessaires lors des départs à la retraite des générations recrutées au moment de l'expansion de la recherche publique. Si le principe d'une programmation pluriannuelle des emplois est positif, ce plan est resté insuffisant dans ses ambitions affichées : il ne concernait que les seuls chercheurs ; parcimonieux, il ne permettait pas à la recherche publique de répondre aux besoins en connaissances ; enfin il obéissait à des objectifs de restructuration de l'appareil de recherche sur les priorités technologiques. Le nouveau gouvernement a annoncé clairement ses priorités : la sécurité, la répression, la diminution du nombre de fonctionnaires, et non le développement des connaissances, de l'éducation et de la culture. La programmation pluriannuelle doit durer plus d'une législature, engageant l'Etat et non le gouvernement qui l'a décrétée. Seule une forte mobilisation des personnels peut permettre l'application d'une politique de moyen terme garantissant le renouvellement, voire la progression de l'emploi scientifique public, la stabilité et le développement des recherches de base.
20. . La crise de l'emploi ATOS à l'université, CDD et CDI massifs, peu de concours internes, et des recrutements encore plus difficiles qu'au CNRS, avec la part de l'enseignement qui vient manger celle de la recherche, commence à polluer de plus en plus notre vie professionnelle de personnels des EPST.
21. *Ces évolutions interpellent le syndicat qui doit élargir le champ de ses revendications.*
22. *Une politique vigoureuse de redressement de l'emploi scientifique doit être menée. Le préalable est la rupture avec l'externalisation des fonctions scientifiques et techniques. Les emplois ouvriers et de personnels de service doivent revenir dans le cadre des emplois de titulaires et non être livrés au privé. Il faut créer des postes à tous les niveaux de qualification, des agents techniques et employés aux ingénieurs de recherche et aux chercheurs.*
23. *La recherche ne se fait pas au coup par coup, elle nécessite du personnel stable et un statut stable, des salaires égaux pour un même travail ; nous demandons la titularisation des personnels précaires (CES, CDD etc.) et l'embauche de doctorants. La précarité rend les salariés plus malléables, plus disposés à accepter la mobilité, mais elle n'incite pas à la prise de risque, elle ne favorise pas l'indépendance d'esprit, la responsabilité, elle les pénalise.*
24. *Le syndicat ne peut se limiter à exiger des améliorations statutaires, il doit également réfléchir et se battre avec les personnels sous contrat privé pour améliorer leur situation et faire revenir dans le cadre public les emplois qui en sont sortis. Des solutions sont possibles telles que le statut d'EPIC pour les activités de valorisation des établissements de recherche.*
25. *Chercheurs et ITA ont des qualifications complémentaires qu'il faut stimuler et reconnaître. La définition des emplois nécessaires et leur niveau de classification devraient être débattus démocratiquement dans les laboratoires et les services. Les besoins collectés devraient faire l'objet d'une définition d'une*

*politique de l'emploi, discutée avec les représentants syndicaux tant au niveau des Départements Scientifiques qu'au niveau des organismes.*

26. *Les départs à la retraite seront plus nombreux ces prochaines années. Le non-remplacement des départs détruira une partie importante du potentiel de recherche, en particulier ITA. La transmission des savoir-faire ne pourra pas être assurée. Il faut anticiper les départs à la retraite et recruter dès maintenant, en mettant en œuvre une programmation pluriannuelle des emplois, qui engage réellement le gouvernement sur des objectifs ambitieux de développement de la recherche fondamentale et préserve le potentiel scientifique et technologique des disciplines et des thématiques. C'est le seul moyen d'assurer le transfert des savoirs et d'éviter le vieillissement des équipes. L'insuffisance des recrutements après des années de baisse, comme la mise en cause du métier de chercheur à plein temps, étranglent les EPST et freinent leur dynamisme.*
27. **I.2. Pour un rapprochement des statuts des chercheurs et des ITA**
28. La dichotomie intellectuel-manuel, chercheur-technicien est d'origine culturelle au sens large et sous-tend une hiérarchie de valeur particulièrement forte en France. Le statu quo en la matière est un réflexe corporatiste. Pendant ce temps, les responsables des ministères prétendent qu'il n'y a pas de visibilité sur les corps techniques, pour en déduire qu'on ne peut satisfaire à la demande tant en termes de création de postes techniques que de promotions. Les ingénieurs, techniciens de laboratoire ou d'administration ne sont pas reconnus pour ce qu'ils font et cela pose de graves problèmes au collectif de travail qu'est l'équipe. Cette situation conduit à la déliquescence des corps techniques, ce qui est très grave.
29. *L'activité de recherche est par essence toujours à la pointe des travaux de la communauté internationale des scientifiques, elle ne peut que s'appuyer sur la qualification et l'aptitude à accompagner le progrès scientifique et technique, dans un mouvement permanent d'augmentation des connaissances et d'accroissement de la qualification. Dans la conception d'un statut des personnels scientifiques c'est donc la qualification qui doit primer quel que soit le statut. Le collectif, l'organisme ne peuvent fonctionner de manière efficace, que si les fonctions sont en adéquation avec les qualifications. Le statut doit donc être accompagné d'un mécanisme de reconnaissance de la qualification efficace et non répressif pour être attractif, c'est une spécificité forte de la recherche.*
30. *Il importe pour clarifier le débat de prendre en compte trois notions. La première est la fonction. On peut en distinguer trois : scientifique, technique et administrative (auxquelles il faudrait ajouter les fonctions d'enseignement pour les enseignants-chercheurs). La seconde est la qualification (nous en revendiquons 8, voir I.3), la troisième est le métier (informaticien, mécanicien, biologiste, archéologue...). La qualification est une dimension verticale unique, les deux autres dimensions sont horizontales, le métier étant inclus dans la fonction, mais un même métier peut concerner plusieurs fonctions. Le système actuel donne la primauté à la « compétence » dans une organisation très hiérarchisée où l'allégeance et la soumission aux objectifs du service sont considérés comme les critères majeurs.*
31. *Il faudrait renforcer les dispositions communes aux ITA et chercheurs, en particulier aux mêmes niveaux de qualification : rémunérations, jurys de recrutement, évaluation et changement de fonction. Un tel statut permettrait des évolutions entre fonctions au cours de la carrière.*
32. *Cela signifie que pour une qualification équivalente, le déroulement de carrière indiciaire soit identique (même bornage indiciaire et sans barrage budgétaire entre les IR2 et IR1 comme pour les CR). Le taux de la prime doit être le même (16 %). Cette harmonisation CR-IR doit s'intégrer dans une grille indiciaire refondue pour l'ensemble des catégories.*
33. **I.3. Pour une grille unique des rémunérations**
34. La grille actuelle de salaires n'est pas satisfaisante et nos conditions de rémunérations se sont dégradées. Face à la dégradation de l'emploi, force est de constater que les améliorations salariales sont restées en retrait. Il est temps d'obtenir de réelles améliorations dans ce domaine.
35. Les politiques générales que nous subissons visent à réduire la masse salariale en général. Ainsi, en 5 ans, soit entre 1995 et 2000, la part du budget du personnel dans le budget total du CNRS a baissé de 10 points, passant de 69,4% à 59,5%, d'où l'incitation aux départs à la retraite ou à la réduction des emplois statutaires et la prolifération des emplois non-statutaires. En corollaire, elles visent à individualiser les rémunérations, notamment dans nos organismes au moyen de la modulation des primes ou indemnités (NBI, prime d'encadrement, prime pour informaticien, etc.). Cette politique dénature les fondements de la grille qui assoient les rémunérations sur les grands niveaux de formation (dont une partie de la qualification) pour privilégier une logique du marché du travail et de ses fluctuations. On envisage régulièrement de rémunérer différemment chercheurs, ingénieurs et techniciens en fonction du domaine scientifique ou des métiers.

36. Les rémunérations brutes au CNRS vont d'AGT, 1<sup>er</sup> échelon à DRCE, 2<sup>ème</sup> échelon, soit un rapport global de 4,6, en intégrant la prime semestrielle moyenne. La revalorisation des carrières au niveau des premiers niveaux de qualification statutaires a permis l'obtention d'un minimum réel de rémunération de 8.800 Frs bruts, primes comprises (le rapport étant encore de 3,8). Le Gouvernement et les Directions contournent ce progrès en réduisant l'embauche dans ces catégories au profit des emplois non statutaires (CES, contrats jeunes, etc) ou de la sous-traitance (par exemple les entreprises de nettoyage).
37. Les améliorations indiciaires ont été dans l'ensemble insuffisantes, surtout pour les débuts de carrière, ce qui rend difficile le recrutement de jeunes techniciens ou ingénieurs. Les déroulements de carrière sont restreints par des classes ou des contingentements budgétaires.
38. *La totalité des emplois doit relever du statut de la fonction publique. Il faut revaloriser les salaires. L'obtention d'une grille salariale unique intégrant la prime de participation à la recherche uniformisée à 16 % pour tous les corps, IT et Chercheurs, devrait favoriser la fluidité fonctionnelle de l'ensemble des acteurs de la recherche (cf. : grille en annexe). Cette revendication peut ne pas être suffisante pour assurer la nécessaire mobilité fonctionnelle, si les corps de référence sont définis de manière trop rigide.*
39. *La remise à niveau de la grille est un élément, même s'il n'est pas le seul, de l'attractivité des métiers de la recherche, elle doit être suffisante, couplée à la reconnaissance de la qualification, pour éviter toute individualisation des salaires qui ne serait pas justifiée par des contraintes particulières.*
40. *Pour le SNTRS-CGT, la rémunération doit payer la qualification et la compétence. C'est toute la différence avec le patronat qui ne veut reconnaître que la compétence dans l'emploi sans tenir compte des qualifications. Les primes doivent être intégrées dans le salaire. Puisqu'on rémunère la qualification, il faut fixer dans une grille le nombre de niveaux de qualification et l'ampleur d'un niveau (qui garantit une évolution de salaire sur toute la carrière, dans un niveau).*
41. *Cela aboutit au principe d'une grille unique de rémunération qui repose sur les principes suivants :*
- *À partir d'une revendication d'un minimum de rémunération en début de carrière, on fixe dans une grille le nombre de niveaux de qualification, l'ampleur d'un niveau entre la plus faible et la plus haute rémunération qui détermine l'indice de début et celui de fin de carrière, soit 1,7. Cet écart doit être constant tout au long de la carrière pour un même niveau. La durée maximale d'une carrière dans un niveau sans barrage de classe doit être de 30 ans. Enfin, la moitié du gain indiciaire doit être acquis dans le premier tiers de la carrière.*
  - *L'amplitude de carrière au sein d'un niveau se justifie par l'exercice dans une qualification donnée d'une compétence acquise avec le temps. Par le terme "compétence", il faut entendre une plus grande expérience professionnelle, mais aussi une meilleure compréhension de son environnement et une plus grande capacité d'initiative. La compétence est reconnue, au sein d'un même niveau, par des carrières plus ou moins rapides avec le jeu d'échelons accélérés.*
  - *L'expérience professionnelle acquise en cours de carrière soit dans la recherche publique, soit ailleurs dans le public ou le privé, doit être reconnue à sa valeur.*
  - *Enfin, une carrière pouvant se faire sur un seul niveau, un agent peut se retrouver en situation de blocage au dernier échelon de la catégorie, ce qui entraîne inévitablement des pertes injustifiées de pouvoir d'achat. Après avoir épuisé son ancienneté au dernier échelon il serait normal de bénéficier de point de bonification à l'ancienneté comme cela existe dans certains statuts.*
42. *Le SNTRS-CGT propose 8 niveaux de qualification pour l'ensemble des travailleurs scientifiques. Les 6 premiers correspondent aux grands niveaux de formation. Les deux derniers étant des niveaux de qualification et de responsabilité acquis après une expérience professionnelle plus ou moins longue. Les évolutions récentes du système éducatif amènent à repenser ce que sont les grands niveaux de qualification. Au niveau du recrutement d'un jeune travailleur scientifique, cela donne :*
- I. Niveau I : Sans diplôme, Brevet des collèges
  - II. Niveau II : CAP, BEP
  - III. Niveau III : BAC
  - IV. Niveau IV : BTS, DUT
  - V. Niveau V : Licence, Maîtrise, DEA, DESS, écoles d'ingénieur
  - VI. Niveau VI : Thèse, grandes écoles d'ingénieur
  - VII. Niveau VII et VIII : Fonctions de direction, niveaux élevés de responsabilités
43. *Au niveau des rémunérations, le SMIC est le minimum que doit percevoir un salarié sans qualification particulière à l'embauche. Sur cette base, nous proposons la reconnaissance des qualifications à partir des minima d'embauche suivants :*
44. Niveau I : SMIC
45. Niveau II : 1,2 fois le SMIC
46. Niveau III : 1,4 fois
47. Niveau IV : 1,6 fois

48. Niveau V : 1,8 fois  
49. Niveau VI : 2 fois.
50. *Il s'agit bien de rémunérations de début de carrière. Il importe de permettre à chaque travailleur scientifique d'acquies en cours de carrières des formations qui lui permettront d'accéder à des niveaux supérieurs de qualification. Ces acquisitions peuvent être obtenues soit au moyen d'une formation formelle reconnue par le système éducatif, soit par l'exercice d'une activité professionnelle davantage qualifiée, par un système de validation des acquis.*
- 51. I.4. Pour un statut de salarié pour les chercheurs en formation**
52. Le statut des doctorants est un problème d'ampleur nationale. Comment miser sur les jeunes, les inciter à choisir les carrières scientifiques où la durée de formation est très longue, sans leur offrir un minimum de reconnaissance. Leur apport à la production scientifique est variable d'un domaine à l'autre, mais leur contribution moyenne est estimée à un niveau se situant au-delà de 25 %. En revanche, le pouvoir d'achat des allocations ministérielles n'a fait que décroître, même lorsque l'on prend en compte les "revalorisations" récentes.
53. Rien non plus n'a été fait pour résoudre le cas particulier des doctorants financés par des "libéralités" versées par les Associations Caritatives pour lesquels existe de fait un état de non-droit que l'on peut assimiler à la rémunération d'un travail clandestin.
54. Dans certains secteurs comme les SHS, les thèses non rémunérées sont la règle.
55. *Il est clair que les doctorants ne sont pas de simples étudiants. Ils doivent être considérés comme des salariés à part entière, chercheurs ou ingénieurs-docteurs en formation. C'est pourquoi le SNTRS-CGT a proposé un "Statut de Salarié contractuel" pour TOUS les doctorants intégrés dans les unités de recherche, lors des Tables Rondes organisées par le Ministère en 1997. Dans ces Tables Rondes, notre proposition a été reprise par l'ensemble des participants et formulée dans le compte rendu écrit. Mais force est de constater, qu'aujourd'hui, rien n'a été fait de concret.*
56. *Le SNTRS-CGT considère qu'après l'obtention du DEA, le doctorant est un chercheur en Formation participant à la production, il doit donc bénéficier d'un véritable Statut de Salarié (Chercheur ou Ingénieur) avec un salaire garanti devant évoluer dans le temps (grilles de salaires recoupant celles des agents titulaires ou sur convention collective), une protection sociale correspondante à celle des statutaires, un accès "aux oeuvres sociales" (restauration et CAES), une reconnaissance des années de Thèses pour la retraite, et une garantie d'indemnité de perte d'emploi. Le doctorant doit également pouvoir être à part entière électeur et éligible dans toutes les instances démocratiques, du conseil de laboratoire au Comité National ou aux Commissions Scientifiques.*
57. *La période de thèse doit déboucher sur un recrutement au niveau de qualification, soit dans les EPST comme chercheurs (CR2) ou Ingénieurs (IR), soit à l'Université comme Maître de Conférence, soit dans l'Industrie. Le Doctorat doit être reconnu par les conventions collectives comme l'est le DEA. Nous considérons que la thèse est une formation par la recherche et pas seulement pour la recherche : il doit y avoir plus de débouchés pour les jeunes docteurs dans tous les postes de responsabilités de la Nation et de l'Industrie.*
58. *La période faisant suite à l'obtention de la thèse (appelée à tort " Post-Doc ") doit se placer d'un point de vue statutaire par une intégration au statut de doctorant, dans le processus de la préparation aux concours de recrutement, et être strictement limitée à 2 ou 3 ans maximum à l'issue d'une évaluation. En aucun cas le recours aux "post-doc" ne doit se substituer au recrutement statutaire (chercheur ou maître de conférence) dès la fin de la thèse. Le maintien du grade de Chargé de Recherche (CR2) étant la première condition d'un recrutement jeune.*
59. *Ce problème doit être rapidement résolu dans le cadre de la mise en place d'un contrôle du financement des thèses exécutée dans les laboratoires publics, par la création d'un fonds commun mutualisé, alimenté par le Ministère, les entreprises et les Associations Caritatives. Le rôle du Ministère serait ainsi de garantir le statut des doctorants et de redistribuer les allocations dans les organismes dépendant de lui suivant des règles définies dans une convention cadre après une négociation avec toutes les parties concernées y compris les syndicats représentatifs.*
- 60. I.5. Chercheur, un métier ou une fonction ?**
61. Il peut y avoir beaucoup de discussions sémantiques du genre est-ce un métier ou une fonction ? ou encore une vocation ? C'est un débat qui ne concerne pas que les chercheurs mais aussi les ingénieurs, les

techniciens, etc. De même une dénomination comme Chimiste ou Biologiste ne permet pas de définir un métier. Le sens du mot métier a beaucoup évolué. En tout cas les chercheurs, quelle que soit leur discipline scientifique ont des qualifications et des responsabilités qui les rapprochent. Quelle que soit la discipline scientifique, après une formation de niveau thèse, les chercheurs doivent concevoir et proposer des projets pour faire avancer la compréhension et la maîtrise du monde conceptuel physique, biologique et social dans lequel nous vivons. Ils doivent assumer la mise en œuvre des projets qu'ils conçoivent y compris la réalisation de procédés et de machines. Cette définition s'applique à la catégorie "chercheurs" mais elle peut aussi s'appliquer souvent à certains Ingénieurs de Recherche qui peuvent être assimilés aux chercheurs.

62. **I.6. Quelle politique de l'emploi pour les ITA ?**

63. La politique de l'emploi ITA, qu'il s'agisse des recrutements ou des promotions, n'est examinée nulle part. Elle est du domaine exclusif des directions scientifiques et des ressources humaines. Cela permet une politique de gré à gré entre les directeurs de laboratoires et leur direction scientifique. Elle est pour les directions un outil de pilotage des laboratoires et un moyen de restructuration de la recherche très efficace qui échappe à tout débat et à tout contrôle. Les CAP ne se prononcent plus que sur des listes de promovables dressées par les directions scientifiques et au niveau régional par l'administration et quelques directeurs de laboratoires nommés. Les projections présentées récemment au Conseil Scientifique du CNRS qui prévoient un renouvellement différencié selon les secteurs scientifiques allant dans le sens des priorités affichées dans la contractualisation avec le ministère vont affaiblir considérablement le potentiel de travail de pans entiers de la recherche et réduire les chances de promotion des personnels en place.
64. . La gestion (affectation, définition des contenus, promotions) des emplois ITA s'est bureaucratisée et tend à échapper aux instances démocratiques (conseils de laboratoires, Comité National, CAP). La politique de l'emploi administratif est un outil central de cette politique. En affectant les nouveaux recrutés dans les délégations régionales ou à l'administration centrale, avant toute affectation dans un laboratoire, le but n'est pas de former les administratifs aux règles de fonctionnement du CNRS (formation qui pourrait être assurée tout autrement), mais de contribuer à l'intégration idéologique et professionnelle des administratifs pour en faire des maillons actifs du pilotage et du contrôle des laboratoires. A l'INSERM, la communauté scientifique tente de s'opposer à de telles pratiques. Cela s'accompagne au CNRS comme à l'INSERM d'une dégradation considérable des conditions de travail des administratifs dans les délégations et l'administration centrale, soumis à une organisation du travail oppressive, avec une multiplication des pratiques de harcèlement moral.
65. . L'emploi du terme " mutualisation " des ITA prête à confusion, puisqu'il ne s'agit ni d'une mise en commun, ni de " coopérations ". Il s'agit avant tout d'économies d'échelle : vider les laboratoires de ce qui n'est pas suffisamment utilisé et concentrer les qualifications techniques dans une visée utilisatrice. Les activités techniques prises jusqu'alors en charge par des laboratoires pour leurs besoins propres sont externalisées partout où cela est possible pour les mettre au service d'un ou plusieurs groupes de laboratoires qui deviennent utilisateurs d'unités prestataires de services. Ce partage ne se limite pas aux services techniques, il s'étend à l'administration et la gestion. Un ITA affecté à un service " mutualisé » est ainsi amené à travailler pour plusieurs laboratoires, consacrant à chacun une quotité de temps fixée par convention entre les directeurs, entraînant parfois un éclatement et une parcellisation des tâches.
66. La mutualisation des ITA appliquée à la logique de plateaux techniques ou de structures de site répond à une volonté d'acquisition et de développement d'un outil qui sera mis à la disposition de la communauté. Le recours croissant des laboratoires, dans presque toutes les disciplines scientifiques, à des moyens lourds ou mi-lourds, à des équipements coûteux et à des personnes très qualifiées pour en assurer le fonctionnement pose la question de la masse critique des laboratoires, certains n'ayant pas la taille suffisante pour justifier de tels moyens. Une mise en commun peut alors être une solution. Une structure de site ne peut permettre de rendre des services plus grands, et une meilleure fonctionnalité que lorsqu'elle est confinée dans les laboratoires. La création de superstructures peut alors se justifier à condition de bien définir les conditions de leur fonctionnement et de ne pas instrumentaliser les ITA.
67. *La première condition d'une politique de l'emploi est la démocratie. Il faut redonner aux instances démocratiques statutaires tout leur rôle. Il faut revenir sur la démocratie à tous les niveaux pour établir les besoins en emplois en partant du laboratoire et du service et donc de l'organisation collective du travail. Mais notre première difficulté est peut-être de faire vivre cette exigence dans le laboratoire ou le service, c'est une vraie lutte que l'on doit porter dans le concret.*
68. *Le travail de recherche se fait en équipes de techniciens, ingénieurs, doctorants et chercheurs qui travaillent en complémentarité. Il faut des personnels en nombre suffisant. Il faut exiger l'expression et l'examen de la politique d'emploi ITA, comme elle l'est pour les chercheurs, dans les Sections du Comité National, dans les Conseils Scientifiques de Département et au Conseil Scientifique, à partir des besoins*

*exprimés par les conseils de laboratoire. Ce travail au niveau des instances scientifiques devrait être complété par un point de vue professionnel. Il faut créer au niveau de chaque BAP des commissions d'évaluation chargées également d'examiner les besoins en emplois selon les professions. La gestion prévisionnelle des emplois se fait en dehors de tout débat et de tout contrôle. Elle vise entre autres à contourner les syndicats, et tente de leur enlever leur rôle d'intervention dans les situations de conflit en déplaçant vers l'administration le rôle « d'arbitre » des conflits. L'objectif n'est évidemment pas pour les directions d'améliorer la démocratie, mais bien au contraire d'asseoir leur pouvoir. Cette politique doit être régulièrement présentée et discutée avec les syndicats. Il faut agir pour redonner au syndicat son rôle d'intervention. Il faut revenir à une administration au service des laboratoires, et plus généralement au service de la recherche. Cela veut dire que le syndicat doit s'emparer de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de la gestion des emplois pour faire prendre en compte les revendications des personnels et améliorer leur situation de travail.*

69. *Toute mise en commun doit partir d'une réflexion des laboratoires et des services sur leurs besoins en termes de fonctions : comment tel besoin en telle fonction est-il satisfait? Ce besoin est-il commun à plusieurs laboratoires ? à un seul ? à tous ? Cela implique que le laboratoire réfléchisse à son organisation, en particulier technique, à l'utilisation des compétences. Certains métiers doivent rester aussi dans les laboratoires, par exemple les secrétaires gestionnaires. Le SNTRS-CGT est opposé à l'idée de pools, il est par contre attaché à l'idée de complémentarité des fonctions.*
70. *L'adhésion des laboratoires aux structures de site doit se faire sur une base volontaire. Elles ne doivent pas avoir de personnalité morale. Cela veut dire que les laboratoires, comme la structure, doivent disposer des moyens financiers et matériels de leur autonomie. Les structures de sites doivent aussi disposer de moyens nouveaux, mais pas aux dépens des laboratoires. Elles doivent être évaluées par les instances nationales d'évaluation.*

#### **71. I.7. Pour une véritable égalité hommes-femmes dans la recherche**

72. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes reste à conquérir. Bien que mieux dotées scolairement que les hommes (elles sont moins nombreuses que les hommes à ne posséder aucun diplôme et sont depuis longtemps plus souvent qu'eux titulaires d'un diplôme égal ou supérieur au baccalauréat), elles sont exclues des filières scolaires les plus rentables et les plus prestigieuses : elles sont rares dans les matières techniques industrielles, dans les écoles d'ingénieurs, dans les disciplines scientifiques comme la physique. De ce point de vue, la division entre les sexes n'a guère évolué à l'école depuis le début du 20<sup>ème</sup> siècle malgré la formidable expansion des scolarités féminines. De même, la division du travail entre les sexes évolue très faiblement malgré l'essor du travail féminin : les femmes sont cantonnées dans les emplois du tertiaire et à des postes subalternes. Plus nombreuses que les hommes à connaître le chômage et la précarité, elles alimentent les emplois à temps partiel, et sont exclues des postes d'encadrement. Les écarts entre les hommes et les femmes se creusent en cours de carrière, y compris pour les femmes qui ont une activité continue. Les carrières souvent brèves et moins bien rémunérées pour les femmes se retrouvent au niveau des retraites. En 2001, 39% des femmes ont pu faire valider une carrière complète contre 85% des hommes. Le montant de leur pension était en moyenne inférieur de 42% à celui des hommes.
73. La place des femmes dans la recherche reflète celle qui leur est faite dans la société. Ainsi au CNRS, les femmes sont plus nombreuses parmi les ITA (52%) que parmi les chercheurs (30%). Si un enseignant-chercheur ou chercheur sur trois est une femme, seul un professeur ou un directeur de recherche sur cinq est une femme. La proportion de femmes dans un organisme dépend étroitement de la spécialisation disciplinaire, avec des différences toutefois entre organismes pour une même discipline. Élevée en SHS et en SdV (autour de 40% pour les chercheurs, de 70% pour les ITA), faibles dans les sciences de la matière, SPM, PNC, SPI ou STIC (moins de 18% des chercheurs, moins de 38% des ITA). De même les femmes sont concentrées dans quatre BAP (IV, V, IX, X) où elles représentent plus de 60% de la population ITA, mais sont absentes des BAP II et III (moins de 5%). Leur part est inversement proportionnelle aux niveaux de qualification, tant chez les chercheurs (8% des DRCE, 23% des DR2, 34% des CR2 ces taux mêlant des effets d'inégalités de carrière et d'évolution démographique) que chez les ITA (10% des IRHC, 32% des IR2, 53% des AI, 64% des T, 68% des AJT, 51% des AGT). Quant aux catégories administratives, elles sont au CNRS comme dans le reste du pays, le domaine féminin : plus de 93% sont des femmes. Concentrées dans les emplois d'exécution les moins qualifiés et les moins rémunérés, l'encadrement, sans leur être fermé, leur est d'un accès difficile.
74. Les indicateurs de carrière sont difficiles à construire, mais l'analyse de ces caractéristiques structurelles montrent qu'il y a bien inégal accès à la promotion selon le sexe. Pourtant les femmes sont les plus mobiles ! On est loin de l'égalité entre les candidats prônée par le statut. Enfin ces inégalités se reflètent dans les écarts de salaires, les femmes constituant la majorité des faibles salaires au CNRS (64% dans la tranche la plus faible) et les hommes dominant dans la tranche supérieure (89%).

75. L'analyse des recrutements montrent que ces disparités s'atténuent très faiblement, en 2000 par exemple les femmes représentent 64% des nouveaux recrutés en AJT, 52% en AI, 37% en IE, 40% en IR, 35% des CR2, 26% des DR2). Par contre les promotions ITA de corps ou de grades semblent traduire un rééquilibrage en faveur des femmes.
76. *Certes les femmes cherchent davantage que les hommes à concilier vie familiale et vie professionnelle, et on sait que les bonnes carrières féminines sont celles menées par les femmes sans enfant, dans la recherche comme ailleurs. Les temps partiels, les congés parentaux sont le plus souvent pris par les femmes, malgré certaines avancées. Pour atteindre une réelle égalité, il importe que le syndicat s'engage pour faire reconnaître la pertinence de la question des sexes dans tous les problèmes et les droits sociaux, pour que dans les laboratoires et les services, il veille à l'accès égal aux responsabilités, au respect des qualifications, défende l'amélioration des conditions de travail des femmes, que les élus défendent le principe d'égalité au moment des recrutements comme des promotions, à qualification égale. L'exercice à temps partiel d'une activité ne doit pas pénaliser la carrière des femmes.*
77. **II. Reconnaître les qualifications et améliorer les conditions de travail**
78. **II.1. Reconnaître la fonction de recherche**
79. Dans la dernière période, les métiers de la recherche ont été mis en cause de deux façons, d'une part comme spécificité justifiant des dérogations, d'autre part comme activité exercée de manière exclusive tout au long de la vie professionnelle. La mobilité entre fonctions d'enseignement, recherche dans le privé, et fonctions de recherche fondamentale devrait être la règle selon nos dirigeants.
80. *Le travail de recherche fait-il appel à des compétences spécifiques qui justifient un statut dérogatoire de la fonction publique ? Notre réponse a été et reste oui. C'est justement la reconnaissance de la singularité du travail de recherche qui a abouti à des dérogations. Encore faut-il préciser en quoi consiste cette singularité et en quoi elle nécessite des dérogations. Le travail de recherche mobilise des savoirs techniques et scientifiques très divers, en particulier au CNRS où tous les champs disciplinaires sont représentés. Il convient donc de recruter, affecter et promouvoir les personnes qui possèdent ces savoirs, les mobilisent, les adaptent et les développent dans les conditions scientifiques et techniques particulières du laboratoire et de la thématique. Les qualités des travailleurs scientifiques ne sont pas interchangeables.*
81. *Les liens entre enseignement et recherche sont nécessaires et doivent être étroits pour deux raisons essentielles. Les doctorants et post-doctorants doivent travailler dans les laboratoires des EPST pour se former : ils y trouvent l'encadrement scientifique et technique propice à l'acquisition des qualités requises. En même temps ils sont sources de richesse et de dynamisme par leur capacité à poser des questions nouvelles et à les traiter de manière souvent originale. Leur présence assure le renouvellement des hommes tout autant que celui des problématiques. L'enseignement permet aux chercheurs de transférer leurs connaissances aux jeunes étudiants, sans être cependant l'unique mode de diffusion.*
82. *La mobilité entre fonctions doit être facilitée sans pour autant être une obligation pour tous. Un bon chercheur n'est pas forcément un bon pédagogue. L'enseignement est une fonction, comme celle de chercheur, les deux doivent être reconnues sans subordination d'une activité sur l'autre.*
83. **II.2. Refuser l'individualisation**
84. Alors que l'activité de recherche est collective, la politique du personnel met l'accent sur l'individualisation des carrières et des salaires et tente d'imposer une organisation fondée sur la concurrence entre les individus. Les primes sont un moyen d'individualiser les rémunérations et de payer plus quelques uns au détriment du plus grand nombre.
85. Les primes sont également un moyen pour les directions d'individualiser les rémunérations des personnels sans contrôle (surprimes attribuées à des individus au gré des directions de laboratoires ou des directeurs scientifiques). Les primes de fonction et les "avantages indiciaires" : comme la NBI sont essentiellement attribuées au haut encadrement administratif et sont le reflet d'une bureaucratisation de la recherche. La part importante de la prime semestrielle des ITA dans la rémunération entraîne une forte baisse du niveau de vie au moment du départ à la retraite. Si cette prime n'est pas exceptionnelle en regard de ce qui se passe dans l'ensemble de la Fonction Publique, son intégration dans le salaire est une question commune à l'ensemble des fonctionnaires et appelle une remise en ordre des carrières. Dans les EPST elle pose un problème particulier d'ajustement des carrières des chercheurs et des IR.
86. La promotion des chercheurs est fondée sur une évaluation qui ne reconnaît que l'activité individuelle. Quant à l'évaluation des ITA, l'entretien d'activité avec le seul directeur du laboratoire ou le chef de

service tend à individualiser le rapport hiérarchique et à détacher l'activité individuelle du collectif dans lequel elle prend place. Les solidarités de travail sont ainsi rompues.

87. *La prise en compte des individus ne doit pas conduire à une individualisation des rémunérations dépendant des rapports entre l'individu et son supérieur hiérarchique, d'où la proposition que l'appréciation de la "compétence" relève des commissions de personnels dans les laboratoires.*
88. *La prime comme élément plein et entier de la rémunération est un acquis qu'il faut mettre à l'actif de notre activité. Il faut le préserver. Cependant, si nous sommes parvenus à contenir la discrimination négative de la rémunération, nous avons plus de difficultés à contenir la discrimination positive (surprime, prime fonctionnelle, informaticien, etc.). La sur-rémunération des informaticiens par exemple reflète sans doute la sous-rémunération de l'ensemble mais introduit dans le service public une logique concurrentielle (concurrence entre individus, entre professions, etc.) issue du secteur marchand. Les reliquats de prime devraient être attribués à l'ensemble des personnels.*

89. **II.3. Les ITA**

90. **II.3.1 Améliorer le recrutement**

91. Il y a en principe 3 modes de recrutement dans nos organismes : le recrutement externe par concours, le recrutement interne par concours et par mobilité. Le recrutement sur emplois de non titulaires (ou précaires) est malheureusement de plus en plus fréquent. La plupart des concours internes se font avec promotion sur place, ou de manière moins fréquente sur des postes affichés, dans tous les cas en reconnaissance de la qualification exercée. Un concours externe peut être ouvert soit dans le cas d'un remplacement sur place après départ de la personne qui l'occupait, soit par création d'une fonction nouvelle dans un laboratoire ou un service. La régression de l'emploi ITA et le choix d'une élévation de la structure des qualifications ITA ont conduit les directions scientifiques à opérer des redéploiements des postes libérés au gré de leur politique. Ce sont elles qui décident des lieux d'affectation, du niveau et des profils des postes, à partir des demandes des directeurs de laboratoires. Le recrutement est un donc outil central du pilotage scientifique des laboratoires qui échappe à tout contrôle démocratique. Il est le domaine réservé des Directions Scientifiques pour les emplois dans les laboratoires et de la Direction générale pour les emplois dans les services administratifs (centraux ou régionaux).
92. La durée de vacance des emplois libérés, dans le cas d'un renouvellement, est trop longue : il peut se passer plus d'un an avant qu'un poste vacant soit à nouveau pourvu, ce qui alimente la précarité puisque dans certains cas des CDD sont recrutés en attendant l'organisation du concours. Lorsque enfin le concours sera ouvert, le CDD sera en concurrence avec les autres candidats mais avec un avantage indéniable car il sera déjà expérimenté, ce qui est contraire au principe d'égalité des chances pour l'accès aux emplois publics. Les postes vacants ne sont pas systématiquement remplacés.
93. L'organisation de concours génériques pour des postes administratifs notamment, marque un changement de nature dans les modalités de recrutement et s'apparente davantage aux modalités classiques de la fonction publique (un seul concours pour un grand nombre de postes au profil identique, choix de l'affectation en fonction du rang de sortie). Ce système introduit une déconnexion totale entre le laboratoire qui recrute et les candidats retenus. Il est source de difficultés pour les candidats qui ne connaissent pas à l'avance les affectations possibles et qui renonceront au bénéfice du concours ou chercheront à partir dès que possible. Cette difficulté incite les directions d'organisme à régionaliser le recrutement tout au moins pour les catégories C et B.
94. Le recrutement est effectué par un jury d'admission spécialisé, un par concours, parfois pour pourvoir un seul poste. Ce système, qui présente l'avantage de bien prendre en compte les besoins du laboratoire, est toutefois lourd et coûteux. Les jurys sont constitués sans aucun contrôle démocratique. Les présidents sont désignés par l'autorité administrative ; ils choisissent librement les membres du jury. La seule obligation est la présence d'un élu C du Comité National. Il n'y a pas de listes d'experts de la branche d'activité correspondant aux postes à pourvoir, rien n'oblige les présidents à choisir des membres qui ont une connaissance réelle du métier qu'ils vont recruter. Un représentant du laboratoire, souvent son directeur est présent dans le cas d'un recrutement sur un poste affiché pour un laboratoire particulier. Les risques de collusion ne sont pas nuls. La rémunération des membres des jurys, variable selon la catégorie du poste à pourvoir, favorise la professionnalisation des jurys et laisse planer le doute sur certaines motivations de leurs membres.
95. L'admissibilité se fait uniquement sur dossier et le jury est souverain pour choisir ceux qui seront admis à l'entretien oral qui peut comporter une épreuve technique. Rien n'oblige le jury de concours externe à auditionner tous les candidats. Chaque jury étant souverain, des règles différentes, des critères différenciés

d'évaluation peuvent être appliquées selon le jury.

96. La question de la limite d'âge pour l'accès au corps des chargés de recherche et la polémique autour du changement d'interprétation (31 ans au plus ou moins de 32 ans) intervenu pour le concours 2002 pose, à travers le problème du maintien du grade de CR2, la question de l'obligation de recruter jeune. Cette question ne se pose que dans les corps chercheurs puisque pour les autres corps le recrutement externe ne peut se faire que dans le premier grade du corps, la prise en compte de l'expérience acquise se faisant par l'attribution d'échelon. L'enseignement supérieur a déjà réglé la question en fusionnant les deux premiers grades de Maître de conférence, il n'y a pas de limite d'âge. Les plus jeunes et par conséquent les moins expérimentés sont en concurrence directe avec ceux qui ont collectionné les contrats et autres post-doc. Au CNRS la pression pour remplacer le recrutement statutaire des plus jeunes par un recrutement sur contrat à durée déterminée est très forte. Nos propositions pour le recrutement des jeunes au niveau thèse permettraient de prendre en compte les parcours atypiques n'ayant pas les publications académiques exigées pour le recrutement direct en CR1.
97. *Les procédures de recrutement doivent être améliorées pour limiter au maximum les vacances de postes et garantir l'égalité des chances. Les modalités d'organisation des concours, de désignation des jurys, de nature des épreuves doivent être définies plus démocratiquement et être adaptées aux spécificités de la recherche. Le caractère national du recrutement doit être préservé. Le recrutement des chercheurs doit pouvoir se faire jeune, soit très proche de l'obtention de la thèse.*
98. **II.3.2. Pour une évaluation continue des qualifications**
99. Aujourd'hui, les ITA sont peu reconnus et mal évalués. Ils dépendent de politiques globales peu définies et de l'opinion de leur hiérarchie immédiate (directeur de laboratoire, chef de service). L'évaluation des personnels est devenu un outil de pilotage. Elle permet, lorsqu'elle est mise en œuvre de la manière conforme aux objectifs de la direction, de peser pour que les personnels fassent ce qui est attendu d'eux. Elle est effectuée par le seul supérieur hiérarchique. Cette politique tend à contenir l'initiative et la responsabilité du personnel et à l'orienter vers l'exécution des objectifs fixés par les organismes. La conception descendante et non démocratique de la politique scientifique ainsi que les contrôles croissants sur les laboratoires, visent à contraindre les directeurs de laboratoire à mettre tout en œuvre pour orienter les programmes et l'activité de leur unité vers les objectifs prioritaires fixés à l'organisme. Le pouvoir administratif et hiérarchique croissant du directeur de laboratoire, au détriment de son rôle d'animateur scientifique, renforcent une conception hiérarchique de l'évaluation. Le rapport contractuel entre l'agent et son directeur ou responsable, lie en fait l'agent aux objectifs fixés par son supérieur et cherche à le rendre responsable de la non-exécution de ces objectifs. Cependant, la direction a bien du mal à faire appliquer cette politique, tant elle minimise la nature collective et complémentaire des activités d'un laboratoire qui fait appel à l'initiative et requiert une marge d'autonomie nécessaire aux agents. Dans les services administratifs, ce mode de gestion est la source de dégâts et d'abus importants, qui fragilisent les individus et favorisent des pratiques de harcèlement moral.
100. L'évaluation par le directeur de laboratoire ne peut être professionnelle. Elle privilégie généralement le point de vue de l'usage des qualifications dans le strict cadre du laboratoire au détriment d'une mise en regard avec les qualifications propres au métier et leurs évolutions.
101. Mais l'application de ce mode de gestion se heurte au rôle dévolu par les instances où siègent les représentants du personnel. C'est pourquoi les directions cherchent à contourner ces instances (les CAP en particulier) par le jeu des classements des personnels. Les promotions sont effectuées en effet de deux manières, soit par concours interne, soit par les CAP (changement de grade ou de corps au choix). Le concours interne est organisé selon le principe d'un jury par corps et par BAP, censé être composé de professionnels des principaux groupes de métiers ou des disciplines scientifiques qui constituent la BAP. Le jury est très souvent présidé par un chercheur. Un élu C du Comité National est le garant du respect des règles. La composition du jury est primordiale. Elle retient sur les critères définis pour sélectionner les candidats. La candidature est volontaire et l'évaluation est fondée sur un dossier rempli par l'agent et son directeur de laboratoire. Les chances de promotion varient fortement selon l'environnement dans lequel travaille le candidat : un grand laboratoire, bien équipé, avec un noyau d'ITA étoffé qui favorise l'investissement technique peut améliorer les chances de promotion malgré une autonomie souvent faible des ITA, en comparaison d'un petit laboratoire. Les CAP sont organisées uniquement par corps et se prononcent à partir d'un fiche d'évaluation annuelle établie par le directeur de laboratoire et l'agent. Les promotions dans ce cas dépendent du classement au sein des promouvables du laboratoire (par le directeur), dans la région (par des représentants de l'administration et des directeurs de laboratoires nommés par le délégué régional), et du classement établi par les directions scientifiques.
102. L'évaluation périodique et continue des ITA n'est toujours pas entrée dans les faits. Il importe donc pour toutes ces raisons de mettre sur pied une véritable évaluation des ITA.

103. *Les métiers de la recherche doivent être attractifs, cela suppose une amélioration des salaires et des carrières, une reconnaissance des métiers et des qualifications fondée sur un système d'évaluation par les pairs.*
104. *Faire reconnaître sa qualification propre, qu'elle ait été acquise par formation initiale débouchant sur un diplôme nationalement reconnu ou par l'activité professionnelle, son métier, lorsqu'il est mal reconnu, son diplôme lorsqu'il n'est pas estimé à sa valeur, est un enjeu collectif fondamental à un moment où le poids du chômage des jeunes et l'ampleur des déclassements à l'embauche tend à distendre le lien qualification-classification et donc la valeur du travail et de sa rémunération.*
105. *Le SNTRS-CGT demande la reconnaissance de la contribution de chacun à la recherche et l'égalité de traitement à qualification acquise ou exercée égale; égale pour chaque sexe, or les carrières féminines sont encore trop souvent inférieures aux carrières masculines, y compris dans nos organismes; égale pour toutes les générations, or les carrières des jeunes qui entrent depuis 10 ans sont déjà détériorées par rapport à celles de leurs aînés. Le seul moyen : des emplois de titulaires, des emplois sous statut, et non des emplois sous-payés et sans avenir ou qui le compromettent gravement. Nous demandons plus de démocratie, avec un vrai pouvoir d'élaboration, d'intervention et de contrôle collectifs dans les instances de décision concernant les recrutements et les carrières. Certaines existent, mais elles doivent être améliorées soit dans leur fonctionnement, soit dans leur organisation (les CAP, le respect de la démocratie avec des commissions préparatoires régionales, le Comité National dont les prérogatives doivent être élargies en matière de besoin d'emplois ITA et chercheurs); d'autres doivent être mises en place : les instances d'évaluation des ITA.*
106. *Notre démarche part de la personne au travail. Deux dimensions doivent être prises en compte: l'une liée à l'individu ; l'autre à son emploi. Il y a un rapport dialectique entre les deux : l'individu est modelé par son emploi et réciproquement. Mais ces deux dimensions sont des identités qui répondent à des logiques différentes.*
107. *L'emploi, c'est un poste de travail avec un profil qui répond à des besoins, il dépend de l'organisation du collectif de travail. Ces différents aspects sont traités dans des instances à démocratiser ou à faire fonctionner. Pour les besoins, les sections du Comité National devraient être le lieu prioritaire de leur examen. Pour l'organisation du collectif de travail, le Conseil de laboratoire devrait jouer son rôle par une réflexion collective des personnes en place sur les qualifications et les emplois nécessaires pour accomplir les tâches que le laboratoire s'est fixé. À ce niveau, la dimension collective l'emporte sur l'aspect individuel. Il dépend de la politique de la direction ou des limites des conditions locales de travail. Si la dynamique de l'évolution d'un emploi est portée par un individu, elle est aussi portée par les conditions extérieures : évolution de la science et conditions de son exercice, évolution du métier. Au plan syndical, c'est la dimension collective qui l'emporte, on retrouve les grandes revendications sur la politique scientifique, les moyens, l'emploi, le statut, les rémunérations, la démocratisation des instances, etc.*
108. *L'individu détient une qualification et des qualités qu'il faut reconnaître et donc évaluer. Dans ses capacités propres, il s'agit de déterminer si un niveau de qualification supérieure est exercé, ou s'il est potentiel ou si l'agent exerce la qualification qui correspond au niveau qu'il occupe. Dans ce processus d'évaluation, l'avis du directeur de laboratoire et de l'agent sont indispensables pour réaliser un rapport d'évaluation effectué par des pairs et experts du métier de l'ITA. Au plan syndical, c'est la dimension individuelle qui prédomine. Au plan institutionnel et statutaire, les instances souveraines sont les CAP.*
109. *Les CAP doivent posséder toutes les capacités pour être l'instance de recours des ITA, mais elles ne peuvent tout faire et doivent s'appuyer sur des instances spécialisées. Pour l'évaluation, le SNTRS-CGT préconise des commissions de métiers ou de familles de métiers, par BAP. Les BAP devaient être un regroupement d'une ou plusieurs familles professionnelles suffisamment proches pour permettre une évaluation commune. Ces commissions de métiers devraient remplir trois rôles :*
110. *. Evaluation des individus sur la base de critères transversaux et de spécialités,*
111. *. suivi de la conjoncture des métiers, en regard avec l'évaluation des individus,*
112. *. perspectives sur les métiers.*
113. *Ces commissions pourraient donner leur avis sur le niveau de qualification qui constituerait une des bases du travail des CAP ou des jurys de concours pour les promotions.*
114. **II.3.3 Pour une mobilité volontaire**
115. *Dans les projets ministériels et des directions d'établissement, la mobilité devient un élément incontournable du déroulement de carrière des chercheurs. Mobilité fonctionnelle avec passage obligatoire par l'enseignement supérieur pour espérer une promotion de directeur de recherche, mobilité géographique hautement recommandée, mobilité thématique pour sacrifier à la mode de l'interdisciplinarité, la mobilité*

est devenue aux yeux des décideurs un critère d'excellence. Un bon chercheur serait un chercheur qui bouge.

116. Pour les ITA la mobilité se présente d'une manière totalement différente. La mobilité s'assimile à un recrutement interne sur des fonctions vacantes. En théorie, ces dernières sont d'abord offertes à la mobilité, puis au recrutement externe par concours si personne ne s'est présenté. Dans la pratique, il y a plus d'emplois offerts à la mobilité que de fonctions vacantes. Parfois certaines fonctions affichées comme prioritaires ne sont qu'un moyen soit de régulariser une mutation de gré à gré, soit de régler une situation locale conflictuelle. D'autres fonctions ne feront jamais l'objet d'un recrutement externe si la procédure de mobilité reste infructueuse car un nombre de fonctions à pourvoir supérieur au nombre de postes réellement vacants est offert à la mobilité.
117. La procédure AFIP (affichage de fonction d'intérêt prioritaire) mise en place au CNRS à la fin des années 1990 semblait répondre au besoin de la direction de se doter d'un moyen de redéploiement en douceur des postes d'ITA, à un moment où le recrutement externe se faisait dérisoire. Cette procédure a permis à un certain nombre d'agents des sciences de la vie et dans les moyens communs d'accéder à une mobilité qu'ils souhaitaient depuis longtemps., sans toutefois qu'une solution ait été trouvée pour tous.
118. Par contre, la procédure n'a pas tout à fait répondu aux espérances de redéploiement et s'est même révélée catastrophique dans certains secteurs qui enregistraient beaucoup de départs, les services centraux et les délégations régionales notamment. La direction pouvait maîtriser les lieux d'arrivée mais pas les lieux de départ. La réattribution de poste à un laboratoire d'émigration n'était pas assurée et de toute façon pouvait prendre beaucoup de temps. Dans un premier temps la direction a tenté de revenir sur les critères préalables à une mutation (mise en place d'une période minimum de 3 ans dans la même affectation avant de pouvoir prétendre à une mobilité, tentative de passer cette période à 5 ans pour les administratifs, doublement à 8 mois du délai de mutation pour certaines fonctions).
119. Aujourd'hui, elle abandonne le dispositif AFIP au profit d'une nouvelle procédure baptisée NOEMI (nouveaux emplois ouverts à la mobilité interne) qu'elle espère moins déstructurante et plus efficace du point de vue du redéploiement. Du point de vue du personnel le nouveau dispositif paraît à la fois plus simple et moins favorable. Au lieu d'un affichage en continu la nouvelle procédure prévoit une campagne unique avec des dates butoirs au delà desquelles les postes non pourvus peuvent être ouverts immédiatement au concours externe Le nombre de fonctions ouvertes est très légèrement supérieur au nombre de postes vacants.
120. Ce dispositif devrait limiter la vacance de poste dans le labo de départ mais est plus contraignant pour les agents qui doivent attendre plusieurs mois pour partir. La date choisie ne permet pas de caler les mutations sur le calendrier scolaire pour les familles avec enfants.
121. Les critiques que l'on pouvait formuler au dispositif AFIP sont presque toutes applicables au nouveau dispositif : pouvoir absolu des directions scientifiques, absence de transparence, décision arbitraire du directeur de laboratoire
122. Enfin, contrairement à ce qui est envisagé pour les chercheurs, la mobilité est très rarement prise en compte dans le déroulement de carrière des ITA. Quant un ITA mute par ce type de procédure, il le fait à niveau de poste égal. Sinon il doit recourir aux concours internes sur postes affichés, et cette éventualité est peu fréquente. Non seulement il ne peut pas profiter de la mobilité pour changer de corps et faire reconnaître une qualification nouvelle mais en plus il est souvent pénalisé pour d'éventuelles propositions d'avancement au choix car, dernier arrivé dans une équipe, il doit attendre d'être connu par son nouveau directeur.
123. *La mobilité doit rester un acte volontaire pour les chercheurs comme pour les ITA. La procédure doit être améliorée afin de faciliter la mobilité de ceux qui le souhaitent tout en tenant compte des besoins des unités et services. La définition des fonctions affichées devrait se faire en liaison avec l'analyse des besoins qui devrait être effectuée par le Comité National. Des contrôles démocratiques devraient être possibles à toutes les étapes de son fonctionnement.*
124. **II.4 Améliorer le recrutement et les carrières des chercheurs**
125. A qualification comparable dans la Fonction Publique, les Chercheurs sont très mal rémunérés.. Pour des qualifications comparable, les Maîtres de Conférences ont aussi accès à des "hors classe" qui permettent d'atteindre les échelles lettre. La faiblesse des rémunérations des Chercheurs contribue à la désaffection des jeunes en formation pour les filières scientifiques.
126. *Nous voulons un recrutement juste au niveau de la thèse avec une revalorisation sensible des débuts de*

carrière (indice 563 hors prime). Dans le cadre du statut actuel nous sommes contre la suppression du grade de CR2 de jure ou de fait. Nous revendiquons un allongement de la grille des Chargés de recherche jusqu'à l'échelle lettre A (ce qui correspond à la fin de la grille des Maîtres de Conférences). Nous refusons un barrage budgétaire pour l'accès à cet allongement de grille. Nous ne voulons discuter que de qualifications et de responsabilités. Nous demandons un allongement de la grille des DR2 jusqu'au début de l'échelle lettre C ; une fusion des grades DR1-DRE ; une augmentation de la proportion DR1+DRE/DR2 . Pour tous les chercheurs il faut une amélioration de la prime de recherche (16% du salaire indiciaire moyen du grade).

127. *Les carrières des chercheurs doivent être fondées sur une évaluation par les "pairs" sous contrôle des CAP. Cette proposition pourrait être retenue comme orientation de réforme pour tous les corps d'ITA et de Chercheurs. Elle nécessite une définition des "pairs" pour tous les corps et une réflexion pour adapter pour chaque Corps la structure et la composition des instances d'évaluation. Pour les Corps de Chercheurs il y a des chercheurs de l'EPST concerné, des autres EPST, de l'Enseignement Supérieur et parfois du secteur productif. D'où viendront les évaluateurs pour les ingénieurs, les techniciens, les secrétaires etc. ? Il faut admettre que les promotions (hors les changements de Corps qui sont une autre procédure, les concours) résulteront des classements de ces instances d'évaluation. Ce peut-être aussi l'occasion de réfléchir à une nouvelle mode de constitution des Jurys.*

## 128. II.5 Une formation permanente placée sous le contrôle du personnel

129. Au CNRS, après une augmentation très importante des budgets consacrés à la formation permanente au début des années 1990, les budgets stagnent à moins de 3% de la masse salariale (2,48% en 1998, 2,72% en 1999, 2,75% en 2000, 2,96% en 2001), encore loin des objectifs de l'accord cadre de la Fonction Publique (3,8%) et des budgets alloués dans d'autres ministères. L'augmentation à 4,69% du budget prévu pour 2002 n'est qu'apparente et résulte d'une différence de calcul dans la masse salariale de référence. En 2001, seulement 38% des personnels CNRS (chercheurs et ITA) ont eu accès à la formation (35% en 2000).
130. La volonté affichée de faire de la formation un instrument stratégique de la politique de l'organisme, associée à cette stagnation des budgets, renforce la tendance à privilégier les besoins des unités et services et l'accompagnement de la gestion des ressources humaines et donc à marginaliser les aspirations individuelles.
131. Si des évolutions positives en matière de méthodologie d'organisation et d'analyse des besoins ont été constatées ces dernières années, nous avons atteint les limites d'un système qui a du mal à satisfaire même les objectifs affichés, pas d'implication de la direction générale, mauvaise coordination entre les différents acteurs incompétence de certains responsables. L'organisation actuelle du dispositif de formation permanente n'est pas à la hauteur ni des ambitions des uns ni des aspirations des autres. Ainsi, à titre d'exemple, le CNRS n'est pas capable de fournir aux agents qui souhaitent une mobilité fonctionnelle une liste des fonctions nouvelles ou de besoins en terme de compétence alors qu'il déclare vouloir favoriser la mobilité. Ainsi, choisir une formation avec une chance de concrétiser son souhait de mobilité relève plus du hasard que du choix rationnel. Avec les départs massifs à la retraite les transmissions de savoirs et de savoir-faire ne sont pas organisées. Quant aux possibilités de faire reconnaître les nouvelles qualifications acquises par la formation elles sont pour le moins aléatoires.
132. Dans les années à venir, il est à craindre que la politique de suppression et de précarisation des emplois dans la fonction publique accentue encore la tendance à utiliser la formation pour accompagner les redéploiements, favoriser la polyvalence des fonctions et la stricte adaptation aux postes de travail et la limiter aux objectifs fixés contractuellement par le directeur de laboratoire. Les risques de remise en cause de droits anciens visant à élargir la formation au-delà de fins strictement utilitaires sont importants, d'autant plus que les agents en formation ne sont pas remplacés et que les directeurs d'unités ne sont pas tous sensibilisés à l'intérêt à long terme de la formation.
133. Dans ce contexte, l'intervention des personnels est indispensable, non pas pour empêcher l'expression des besoins des laboratoires ou de gestion mais pour faire prendre en compte aussi les besoins individuels d'élévation des connaissances et pas seulement sur le terrain de la seule culture professionnelle. Nous devons prendre une part plus active dans les instances de contrôle (Commissions locales et nationales de formation permanente) ou d'impulsion (Comité National, commissions spécialisées INSERM)
134. *La formation permanente est avant tout un droit individuel pour tous les agents, qu'ils soient titulaires ou non. Elle doit permettre de répondre aux aspirations des agents comme aux besoins des services. Elle doit permettre le maintien et la progression de la qualification individuelle et offrir des possibilités d'acquérir des connaissances complémentaires au seul champ professionnel. Un minimum de jours de formation devrait être garanti annuellement tout au long de la vie professionnelle. La prise en compte de l'effort de formation dans les carrières devrait être organisé.*

### 135. II.6. La reconquête des droits sociaux : les retraites, la protection sociale, les droits au travail

136. Les attaques contre les droits et les garanties collectives sont poursuivies. Le salaire socialisé est diminué, les "coûts" liés au travail, sont transférés progressivement des employeurs vers l'État et les salariés (charges "sociales", allocations familiales, coût d'insertion de la main-d'œuvre ...). La part des cotisations dans le salaire brut est passé de 16,7% à 21% dans les 10 dernières années.
137. Après l'échec du gouvernement Juppé en 1995, les régimes spéciaux et le régime de retraite des fonctionnaires sont à nouveau menacés par un plan concerté à l'échelle européenne qui vise aussi le régime général par répartition. Le MEDEF (dont un représentant est ministre des finances), et la Commission Européenne font pression pour mettre en place des fonds de pension qui visent à mettre en concurrence des systèmes basés sur la capitalisation individuelle dans des fonds placés en bourse avec les systèmes basés sur la solidarité entre actifs et retraités. La question démographique (le départ prochain à la retraite des générations nées après la guerre, tandis que des générations moins nombreuses entrent en activité) sert de prétexte à ces remises en cause. Cet argument n'a toutefois aucune valeur : on ne voit ni pourquoi ni comment les questions démographiques n'interviendraient que sur le seul système de retraite par répartition. Le chômage, en particulier celui des jeunes pèse également, car il diminue le nombre des actifs cotisants.
138. Le gouvernement Raffarin a annoncé une mise en cause de la retraite des fonctionnaires et son alignement sur les retraites du secteur privé : la durée des cotisations serait allongée à 40 annuités. De plus, la base de calcul des pensions du privé est désormais calculée sur les 25 et non sur les 10 meilleures années.
139. *Dans un contexte marqué par les scandales financiers à répétition et la chute de la Bourse, les salariés qui ont épargné dans le cadre de l'entreprise voient fondre les sommes sur lesquelles ils croyaient pouvoir compter. Le danger est aggravé par le fait que près de la moitié de l'épargne salariale constituée est investie dans la propre entreprise du salarié. C'est-à-dire que l'on est dans la situation d'Enron ou de Swissair ! Le principal défi économique et social lancé à notre pays avec l'évolution démographique, est un risque de sous-consommation, et non un risque d'insuffisance d'épargne. Quand nous disons qu'il ne faut pas que l'épargne salariale vienne remplacer salaire ou retraite, nous disons très clairement que nous ne voulons pas un développement global de l'épargne.*
140. *Il faut garantir le droit à la retraite à 60 ans. Le nombre d'annuités doit revenir à 37,5 dans le privé et y être maintenu comme dans le public. Le niveau des pensions doit être revalorisé. La pension à taux plein de 75% du dernier salaire brut, prime incluse doit être garantie. La "dette" de validation des années de non-titulaires doit être annulée les périodes effectuées à mi-temps avant 1984 doivent être validables.*
141. **La réduction du temps de travail et la flexibilité.** Après l'adoption de la Loi Aubry (1998) dite "Loi des 35 heures" et l'échec des négociations dans la Fonction Publique, le décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'État introduit, comme dans les entreprises privées, l'annualisation du travail, la flexibilité des horaires et la mise en cause d'anciens droits à congé. La réduction du temps de travail dans la fonction publique se fait (depuis janvier 2002) sans création d'emplois en compensation, entraînant des surcharges de travail voire des abandons de mission ou rendant impossible l'application de la réduction comme dans les hôpitaux.
142. Dans nos EPST, les directions d'organismes ont appliqué strictement les dispositifs du décret. La négociation, peu soutenue par les personnels, n'a pas réussi à imposer une réelle réduction du temps de travail à 35h hebdomadaires puisque le maintien des droits à congés acquis (32 jours) s'inscrit dans la durée annuelle de 1600 h imposée à tous et ne "permet" qu'une semaine de 36h 11. Au passage, des avantages acquis de longue date, comme la journée continue, sont rognés ou supprimés à l'occasion de la mise en place de règlements intérieurs imposés notamment dans les services administratifs. Dans certains cas, l'application de la réduction du temps de travail aboutit de fait à une augmentation de la durée journalière de travail (pause repas et autres non comptées). Dans les unités mixtes la situation s'est compliquée par le maintien de droits différents entre les EPST et les universités notamment (36h11 et 32 jours pour les uns, 35h et 45 jours pour les autres). Cette distorsion n'est pas nouvelle mais est davantage vécue comme une injustice puisque le droit général est présenté comme identique. Le paiement de certaines heures supplémentaires et la compensation des sujétions particulières sont désormais mieux prises en compte pour les ITA mais pas pour les chercheurs.
143. L'annualisation du temps de travail pose de manière particulière la question du décalage entre l'analyse théorique d'une situation et la justesse d'une revendication. Les personnels des EPST ont, chaque fois qu'ils ont été consultés, préféré massivement conserver les anciens horaires hebdomadaires afin d'accumuler des jours de repos supplémentaires, l'annualisation choisie en quelque sorte.
144. Tout au long des discussions aussi bien au Ministère de la Recherche qu'auprès des directions d'organismes, le SNTRS-CGT a défendu une réduction à 35 h hebdomadaires avec maintien intégral des 32

jours de congés et création des emplois correspondant. Cela reste malheureusement à obtenir.

145. **II.7. Promouvoir une vraie politique de prévention pour améliorer l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail**

146. Ce point recouvre deux aspects principaux : le respect des règles d'hygiène et de sécurité au travail, et le suivi médical des agents.
147. Les personnels des EPST sont souvent soumis à de multiples risques : biologiques, chimiques, expositions aux rayonnements ionisants, lasers. Le travail tue dans les EPST, ainsi au CNRS : 3 morts en hélicoptère en 1999, de nombreux blessés par accident du travail, des décès à la suite de maladies professionnelles reconnues ou non (un certain nombre de cancers plusieurs fois suspectés à la suite de manipulations de produits chimiques ou biologiques ; les malades et leurs ayants-droits n'ont pas les indemnités légales). Cela demande le respect strict des règles de sécurité, la formation des personnels aux risques, et un suivi médical efficace. La réalité au CNRS, à l'INSERM et dans les EPST en général est bien différente.
148. Les problèmes de sécurité au travail ne peuvent être déconnectés des conditions de travail et de l'organisation du travail. Aujourd'hui l'intensification du travail liée à la recherche sur contrat, l'accroissement de la compétitivité, le départ en retraite de techniciens statutaires non remplacés, nuit gravement au respect des règles de sécurité. Cette réalité témoigne de l'absence d'une véritable politique de prévention, et d'un plan de formation préparant les personnels et notamment les directeurs d'unité au respect des BPL (bonnes pratiques de laboratoire) relatives à ces questions.
149. Le décret de 1995 sur l'hygiène et la sécurité a fait évoluer favorablement la réglementation, mais de façon partielle. L'application de ce décret dans nos établissements ne laisse pas de possibilité directe d'intervention des membres de Comité d'Hygiène et de sécurité aussi large que celles des « Comités d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de Travail » (CHSCT), qui existent dans le secteur privé depuis 1982. Ils n'ont pas la possibilité d'intervenir en cas de conditions de travail dangereuses et ne disposent pas d'heures de congé officiel pour exercer un mandat de délégué et un droit d'enquête. De plus, le décret de 1995 n'est pas encore appliqué dans toutes les structures de recherche. Il prévoit en effet le fonctionnement de comités d'hygiène et de sécurité dans toutes les unités, au niveau des délégations régionales, des instituts, et au niveau national. Les unités ne disposent pas toutes d'un CHS. Les comités régionaux n'ont pas d'activité régulière et ne font pas toujours le relais avec les comités de laboratoires. Quant au Comité H et S central, il ne se réunit que deux fois par an, davantage pour une présentation des actions menées par l'administration que pour de vrais débats sur la sécurité au travail.
150. Le respect des normes de sécurité, la prévention des risques, la mise à conformité des matériels ont un coût élevé. Les très nombreux personnels CNRS travaillant dans des locaux universitaires (environ 80% des effectifs) ont les plus grandes difficultés à obtenir la mise aux normes des lieux de travail : se retranchant derrière la loi, le CNRS se décharge de sa responsabilité d'employeur, alléguant qu'il ne peut intervenir que dans les locaux qui lui appartiennent en propre, la responsabilité du désamiantage, de la mise en conformité électrique et incendie, de la vérification des circuits de climatisation incombant au propriétaire des locaux. Le nombre de maladies contractées dans le travail par contact direct ou exposition passive à l'amiante est de plus en plus élevé chaque année. La situation est très préoccupante car les personnels continuent de travailler dans des locaux dangereux, notamment à Jussieu, Censier et Necker. Le délai de latence est très long, 30 voire 40 ans. Chaque année, de nouveaux cas de maladies liées à l'amiante sont déclarés, y compris par des personnels en retraite.
151. Si des droits nouveaux ont été obtenus depuis 2 ans, la réglementation en matière de maladies professionnelles dans la fonction publique est encore moins favorable aux travailleurs que le code du travail. En effet, l'agent doit faire la preuve que la maladie a bien été contractée au travail. Ce qui est très difficile en cas de mutation, de fermeture de laboratoire, alors que le suivi médical est insuffisant. Le transfert des dossiers doit être obtenu systématiquement. Depuis le décret de 1995, la surveillance médicale est devenue obligatoire dans les EPST. En particulier les personnels exposés aux risques, 65% des effectifs, doivent bénéficier de la surveillance médicale particulière (SMP) et d'une visite médicale par an. Or, en 2000, seuls 60% des personnels statutaires ont bénéficié d'une visite médicale. Les personnels hors statut (CDD, thésards, post-doc, vacataires) n'ont pratiquement pas accès à la médecine de prévention. Ce sont pourtant des catégories à risque, qui ne bénéficient souvent d'aucune formation à la sécurité au travail et subissent de multiples pressions de la part de leur encadrement dans la course aux résultats. Le suivi post-professionnel des personnels exposés à des substances dangereuses lors de manipulations ou exposés à l'amiante (travail dans des locaux isolés à l'amiante) est actuellement inexistant. Cependant de nombreux personnels INSERM et CNRS continuent à travailler dans ce type de locaux au mépris de la législation sans qu'aucun projet pour y remédier ne soient à l'ordre du jour (CHU Necker, notamment).

152. Le manque de médecins de prévention devient dramatique : en 2001 plusieurs médecins ont démissionné et n'ont pas été remplacés, en particulier le médecin coordonnateur. Les médecins sont payés sur crédits de vacances, pour une activité maximale de 2 jours par semaine, ce qui est largement insuffisant pour assurer les visites de prévention, les visites de laboratoires et la formation. L'absence de contrat statutaire expose les médecins à des pressions de la part des services du personnel et des directions. Le turn-over important empêche tout travail de prévention suivi et structuré. Pour pallier le manque de médecins, le CNRS fait de plus en plus appel à la médecine inter-entreprise, qui n'est pas toujours compétente face aux risques particuliers auxquels les personnels de la recherche sont exposés. Situation aggravée par l'absence de centres médicaux, avec infirmerie et secrétariat et leur personnel qualifié.
153. Le décret de 1995 prévoit la nomination d'ACMO (agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité) dans chaque structure de recherche. Au CNRS, le nombre des ACMO reste insuffisant : 950 ACMO nommés pour 1300 unités de recherche. Un tiers de ces ACMO n'a pas suivi la formation spécifique. Leur rôle est mal reconnu : il n'est pas prévu de décharge de service pour accomplir le travail d'ACMO, qui s'ajoute donc à l'activité professionnelle. Il n'est jamais tenu compte de l'investissement des ACMO dans la progression de carrière. Récemment, un décret prévoyant l'attribution de la NBI (nouvelle bonification indiciaire) à 300 ACMO est paru, décret qui exclut du dispositif les agents de catégorie C, les IR et les chercheurs et qui n'est toujours pas appliqué ! Le SNTRS-CGT revendique une réelle reconnaissance du rôle des ACMO, et non pas l'attribution de quelques points d'indice supplémentaires.
154. L'adaptabilité des postes de travail n'est pas prise en compte. Il n'existe pas de politique de reclassement dans les EPST pour les agents handicapés. Le congé de maladie ou l'invalidité, voir une retraite anticipée sont de ce fait les seules solutions qui leur sont offertes
155. *Le SNTRS-CGT revendique de meilleures conditions de travail dans les laboratoires. Cela ne pourra se faire sans crédits suffisants et sans personnels statutaires pour assurer la continuité des expériences et le respect des bonnes pratiques de laboratoire. La dégradation de l'emploi, le recours massif à la précarité, la course aux contrats aggravent les conditions de travail dans les laboratoires. Le SNTRS-CGT interviendra à tous les niveaux pour faire respecter l'intégrité physique et morale des personnels, leur santé, et défendre le droit de retrait face à des pratiques ou des situations dangereuses pour eux-mêmes et pour leur environnement. Le SNTRS-CGT encouragera ses adhérents à être présent dans tous les CHS, soutiendra toutes les revendications relatives à la sécurité.*
- 156. III. Pour une action sociale solidaire**
157. *L'action sociale doit recouvrir tout ce qui concourt à l'épanouissement de l'individu et de sa famille dans et hors de son lieu de travail*
158. Les décisions du gouvernement Jospin ont remis en cause des acquis sociaux importants. Il s'est attaqué au secteur associatif en confiant au secteur marchand la gestion de restaurants des personnels, en cherchant à imposer la taxation d'activité de caractère non lucratif, en réduisant les subventions à bon nombre d'associations, en poussant celles du secteur vacances à se transformer en entreprise, en poussant à l'immixtion de l'administration dans le fonctionnement des associations.
- 159. Le CAES du CNRS :**
160. Est une association loi de 1901 qui a été créée en 1957 sur l'initiative des organisations syndicales représentatives au CNRS afin de gérer :
161. Les activités sociales, culturelles sportives et de restauration
162. Les prestations de la fonction publique (subvention administrative, chèques vacances, prêt à l'amélioration à l'habitat, prêts bonifiés à la primo accession à la propriété, les titres emplois services etc).
163. Le CAES du CNRS est lui aussi confronté à ces attaques. La privatisation de tous les restaurants en est une preuve patente. D'autres secteurs d'activités seront concernés, les vacances, les voyages, l'enfance, le sport et la culture. Ce n'est pas une vue de l'esprit : tous les grands groupes privés spécialisés dans le service aux entreprises, tels que la Sodexo et Vivendi, s'intéressent de très près à tous ces secteurs de l'économie sociale.
164. Nous devons tout mettre en œuvre afin de défendre et de faire évoluer selon les besoins des personnels et de leurs familles, une action sociale solidaire privilégiant les actions collectives à l'individualisme prôné par la société de consommation.

165. *Il faut imposer un cadre législatif et réglementaire contraignant pour l'Etat-employeur afin d'assurer dans la fonction publique les prérogatives des Comités d'Entreprise du secteur privé en ce qui concerne l'action sociale, culturelle et sportive.*
166. Le droit à la restauration des personnels sur leur lieu de travail doit être reconnu par la direction du CNRS dans le cadre du statut de la fonction publique. Les élus des personnels doivent être représentés dans les structures de gestion des restaurants. La subvention de l'administration doit permettre d'assurer des tarifs dégressifs en fonction de l'indice des personnels. Les tarifs doivent rester nationaux et ne peuvent être l'apanage de l'administration seule. Celle-ci doit mettre à la disposition des élus des personnels tous les moyens nécessaires à la gestion des restaurants (personnels, subventions, locaux, matériels) ou à leur contrôle.
167. *Le SNTRS-CGT milite de longue date pour la gestion collective des acquis sociaux, culturels et sportifs des personnels par le CAES, pour que les directions attribuent les moyens en subventions, en personnels et en locaux afin de répondre aux besoins des travailleurs concernés. Ces moyens font partie de notre salaire (salaire socialisé), ils doivent être gérés collectivement par les élus des personnels et eux seuls. Cela n'exclut pas la possibilité de contrôle de l'administration, mais celui-ci ne doit avoir lieu qu' à posteriori.*
168. *Les activités sociales étant par nature non lucratives, le CAES ne doit pas être soumis à la TVA.*
169. *Notre syndicat agit pour l'indépendance du CAES vis à vis de l'administration.*
170. *Tous les personnels des organismes, actifs et retraités (titulaires, contractuels CDI<sup>r</sup> et CDD, CES, boursiers, vacataires...) doivent bénéficier des aides et activités du CAES. L'administration doit attribuer au CAES les moyens nécessaires pour cela.*
- 171. Action sociale gouvernementale.**
172. Nous devons être force de proposition afin que cette action sociale pilotée par la direction du CNRS soit attractive pour la grande majorité des agents CNRS et de leurs familles.
173. L'état patron doit donner les moyens budgétaires afin de répondre aux besoins récurrents des agents et de leurs familles. L'amélioration des conditions de vie et de travail est liée à la qualité et au progrès des prestations qui permettent d'obtenir un logement avec un loyer décent et près de son lieu de travail, de pouvoir faire garder les enfants dans les meilleures conditions, d'aider les familles qui font face à un handicap.

## **174. B. UN SNTRS-CGT EFFICACE POUR LA DEFENSE DES TRAVAILLEURS**

175. Face au pouvoir, à l'autoritarisme et à l'arbitraire, aux attaques contre les droits des travailleurs, il est indispensable de développer une activité syndicale intransigeante, réellement indépendante. L'information, l'organisation de la défense des personnels, de leurs droits individuels et collectifs, l'organisation de l'action collective : telles sont les missions du syndicat. Nous devons utiliser toutes les possibilités d'intervention, tous les moyens possibles pour imposer l'amélioration de nos acquis et pour le développement de la démocratie, en mettant tout en œuvre, toujours, pour la participation la plus grande des personnels aux décisions et aux actions. Pour cela il faut un syndicat CGT, le SNTRS, encore plus fort, plus influent et plus actif, un syndicat national, unitaire et indépendant.

### **I. Quelles pratiques syndicales ?**

176. Les difficultés à la fois à mobiliser les personnels et à les convaincre d'adhérer au syndicat doivent nous amener à réfléchir à notre façon de nous adresser à eux et à notre manière de militer. Il est fini le temps où les personnels répondaient facilement à un mot d'ordre d'action syndicale, où le syndicat comptait près de 3000 adhérents.
177. La question principale qui nous occupe aujourd'hui est comment redresser la situation.
178. Parmi les pistes qui s'ouvrent à nous la première est celle d'un plus grand investissement militant. Ce qui renvoie immédiatement à notre capacité collective de former et de confier des responsabilités à de nouveaux militants. Ensuite il y a notre mode de relation avec les personnels. Nous devons en finir avec des solutions "prêt-à-porter". Nous devons plus que jamais écouter ce que disent les chercheurs et ITA, ce que sont leurs aspirations. Ne décidons pas à leur place, voire contre eux.
179. Nous devons faire connaître nos analyses et propositions, nous faire connaître de nos collègues de travail en utilisant au mieux le droit syndical : affichage, tracts, réunions de personnels, permanences militantes.
180. Si nous voulons que nos analyses, nos propositions soient partagées par d'autres, cherchons d'abord à convaincre. Cela ne peut se faire par les seuls tracts les plus parfaits soient-ils. Le contact avec les personnels sur le lieu de travail est le seul de nature à permettre ce débat de conviction. C'est le seul chemin pour mobiliser les ITA et chercheurs, la seule façon de créer un mouvement conscient capable de faire bouger les choses sur le plan revendicatif. Car ce dont nous souffrons le plus c'est le manque d'action collective et/ou l'insuffisance du niveau de celle-ci.

**181. II. Renforcer le SNTRS-CGT**

182. Nous devons débattre avec les salariés de notre secteur sur la place et le rôle essentiel du syndicalisme CGT, de la nécessité de son renforcement. Il s'agit pour nous d'améliorer notre capacité d'action, de redonner la force et le dynamisme nécessaire au syndicat. Pour cela il nous faut faire adhérer au SNTRS, en nous adressant aux personnels de toutes catégories. Créer un fort mouvement d'adhésion dépend aussi de notre capacité à convaincre. Il nous faut plus encore lier le travail de mobilisation à celui de renforcement du syndicat.

**183. Un syndicalisme indépendant**

184. Nous devons veiller particulièrement à maintenir l'indépendance du syndicat, vis à vis des partis, du gouvernement, des patrons et des mouvements philosophiques. C'est une question essentielle pour l'avenir même de notre organisation.. Le SNTRS, comme aucun syndicat de la CGT ne peut être le champ clos de luttes politiques, au risque de changer sa nature même. Il ne doit pas non plus servir de champ d'expérimentation pour une quelconque organisation extérieure au syndicat. Cependant, indépendance ne veut pas dire neutralité.

185. L'indépendance doit aussi s'exercer face à la volonté des différents pouvoirs d'institutionnaliser les syndicats. Nous ne devons cependant tomber non plus dans l'excès contraire : celui de la chaise vide. Face à ces pouvoirs nous devons être intransigeants et mettre en avant des propositions revendicatives et agir avec les chercheurs et ITA. Il nous faut poursuivre notre travail, ce pour quoi nous existons : défendre les intérêts matériels et moraux ces chercheurs et ITA, sur le plan collectifs et individuels.

**186. Quelle démocratie syndicale ?**

187. C'est tout à la fois l'information de tous, des débats ouverts, la participation du plus grand nombre à ces débats et aux décisions collectives. Ce n'est pas seulement une affaire de motions ou de communiqués même les mieux ficelés. La démocratie suppose aussi la prise de responsabilité. C'est à cela que nous devons nous consacrer afin d'améliorer encore le fonctionnement du syndicat.

**188. Améliorer notre fonctionnement**

*189. Au niveau national*

190. Les instances nationales de notre syndicat (Commission Exécutive et BN) ne fonctionnent pas de façon satisfaisante. Ce qui ne crée pas les conditions de la prise de responsabilité pour ses membres. La Commission Exécutive du syndicat doit être pleinement la direction du syndicat. La préparation de ses sessions doit être améliorée, notamment par une meilleure information de ses membres. Cela passe aussi par une meilleure organisation de ses débats. Il est de la responsabilité des militants de la CE de veiller à ce bon fonctionnement et à la mise en œuvre de ses décisions et des orientations définies en congrès.

191. Le Bureau National a pour charge la mise en œuvre des orientations du syndicat. Il en est l'exécutif permanent. Les débats d'orientation doivent être réservés à la CE et au CSN. Le Bureau National doit préparer les réunions de ces deux instances, donner à leurs membres tous les éléments nécessaires à la décision. Les membres du Bureau National ont la charge de représenter le syndicat dans son entier et donc d'exprimer les décisions majoritaires prises dans les instances.

*192. Au niveau local*

193. Les sections sont la base du syndicat. Il ne s'agit pas là d'un postulat : les sections du syndicat sont à même, avec les autres instances du syndicat, de créer le rapport de forces nécessaire pour faire aboutir les revendications. Elles jouissent d'une large autonomie d'initiative dans la mise en œuvre des orientations du syndicat, pour organiser l'action des personnels. Elles doivent être, mieux encore, des lieux de débats approfondis, d'expression des problèmes revendicatifs et des aspirations des personnels, un lieu de liberté : chacun comptant pour un et pouvant s'exprimer librement sans craindre un quelconque étiquetage.

**194. Quelles relations intersyndicales ?**

195. **Des relations difficiles.** Les relations entre syndicats se sont dégradées au cours de ces dernières années. Les divergences sont plus marquées sur de nombreuses questions comme l'avenir des organismes, la gestion du CAES, sur de nombreuses questions revendicatives. C'est là une situation dommageable pour les personnels avant tout. La division syndicale n'a en effet jamais servi l'intérêt des travailleurs.

196. **Division syndicale et unité d'action.** Est-ce à dire que nous devons nous résigner à la division ? Non, nous le savons, la question de l'unité syndicale reste forte parmi les personnels.

197. Cela suppose que nous exprimions nos positions et propositions, qu'il s'agisse des analyses, du contenu des revendications et de l'organisation de l'action, que nous les mettions en discussion avec les personnels, non

comme des idées à prendre ou à laisser mais bien comme la participation du collectif que constitue le syndicat au débat avec les chercheurs et les ITA.

198. Nous devons avoir en permanence ce souci : créer les conditions de l'action unie des travailleurs. Cela en n'hésitant pas à prendre nos propres initiatives. Ce qui peut aider aussi à créer les conditions de l'action unitaire avec d'autres organisations.

**199. Améliorer notre investissement dans la CGT**

200. Nous avons depuis toujours exprimé notre attachement à la CGT. Nous avons affiché aussi notre volonté de prendre toute notre place dans la vie de ses structures, malgré les difficultés. Nous pouvons aujourd'hui affirmer que de ce point de vue nous sommes pleinement à la CGT.

201. Si notre attachement à la CGT est profond, il ne nous empêche pas d'y exprimer notre point de vue avec franchise en matière revendicative comme sur les questions d'organisation et de cotisations. Sur ces deux dernières questions les débats sont parfois vifs dans la CGT. Ce qui ne doit pas étonner car ce sont des questions essentielles pour l'avenir même de la CGT. Pour notre part nous avons choisi l'organisation en syndicat national car correspondant le mieux, aujourd'hui, à la réalité des organismes de recherche.

202. En matière de répartition des cotisations, il est important qu'une structure comme la nôtre continue d'avoir la maîtrise de ses ressources et de son fonctionnement. En tout état de cause nous rejetons toute décision en ce domaine qui aurait pour conséquence de remettre en cause notre choix structurel.

203. Notre attachement à la CGT doit nous conduire à nous investir dans la vie des structures de la CGT, à participer plus activement encore aux débats à tous les niveaux et à l'activité confédérale et fédérale, ainsi qu'à la vie des autres structures de la CGT (UGFF, UGICT, UD, UL). Dans le secteur plus particulier de la recherche il faut encore améliorer le fonctionnement de la *Branche Recherche* de la FERC et la mettre en situation d'anticiper mieux sur les événements et de prendre en compte l'ensemble des questions qui concernent ce secteur. Concernant le *Pôle Recherche Confédéral* il s'agit de le faire fonctionner réellement, peut-être en modifiant son mode de fonctionnement qui semble trop lourd. Il est nécessaire d'avoir sur les sites universitaires une activité coordonnée avec la FERC-Sup.

**204. Développer des relations syndicales internationales dans la recherche**

205. La réalité en ce domaine est celle d'une absence d'activité du SNTRS sur le plan international. Nos seuls contacts sont indirects, par l'intermédiaire de la FERC et de la FMTS notamment. Nous devons avoir une attitude volontariste, en cherchant des contacts directs avec des syndicats homologues au notre, notamment en Europe.

206. Nous participons déjà à l'activité de la FMTS. Nous devons nous y impliquer plus encore. Il est nécessaire de développer des relations avec les syndicats de la recherche des autres pays européens et des pays avec lesquels la recherche française a établi des relations de coopérations. En particulier les contacts avec la CES doivent être pris.

**207. C. CONTEXTE DE LA RECHERCHE ET PROPOSITIONS DU SNTRS-CGT**

**I. Le contexte international**

208. La nature du capitalisme actuel demeure fondamentalement inchangée depuis le siècle dernier. Il n'est pas simplement un système économique, c'est-à-dire une forme d'organisation de la production matérielle, il est aussi une forme de domination sociale, une forme d'organisation du pouvoir. Certains aspects ont pris un relief particulier au cours des dernières années :

- 1- il est devenu hégémonique au niveau de la planète depuis dix ans. En son sein les Etats-Unis sont omnipotents, instaurant des relations spécifiques au reste de l'économie mondiale dont aucun autre pays ne peut bénéficier ;
- 2- les mécanismes de concentration ont pris un caractère transnational marqué conduisant à la formation d'empires industriels et financiers dont le poids économique dépasse largement celui de la plupart des États à l'exception de quelques pays développés ;
- 3- La forme de capital qui se valorise sous forme de placements financiers et qui vit en partage du profit d'entreprise (capital productif) se présente comme la fraction dominante du capital, celle qui est en mesure de commander les formes et le système d'accumulation. Ce régime d'accumulation résulte de politiques délibérées imposées à l'aide de coups de force, construites et avancées par des structures

supra ou transnationales telles que l'OMC, le FMI qui imposent aux états du tiers-monde des politiques contraires à leurs intérêts vitaux.

- 4- on aboutit au règne totalitaire de l'argent qui génère un glissement vers des formes d'organisation mafieuses ;
  - 5- le coût humain et social de ce processus est dramatique.
209. Enfermée dans un carcan de rentabilité à court terme, la logique de la concentration capitalistique est une logique de la profitabilité immédiate visant à maximiser la valeur actionnariale pour le profit des investisseurs institutionnels qui gèrent les fonds de pensions et les fonds financiers de placement collectifs. De ce fait, le capital des entreprises est soumis à une volatilité importante, entièrement déconnectée des activités et productions réelles et aux manipulations occultes d'opérateurs de moins en moins nombreux, générant un processus de destruction des forces productives. Pour contrer les mécanismes de baisse tendancielle de la rentabilité du capital, le capital cherche à augmenter sans cesse la productivité et à baisser les salaires (salaire direct, salaire indirect, et à transférer sur les seuls salariés le financement de la protection sociale. Cette baisse arrive au point tel que le renouvellement de la force de travail n'est plus assuré pour des centaines de millions de travailleurs, non seulement dans les pays dominés (les pays du tiers monde et maintenant l'Argentine ou le Brésil), mais au sein même des pays les plus développés (les "salariés pauvres", sans parler des chômeurs). La finance mène le jeu et scie cependant la branche sur laquelle elle est assise: le revenu moyen par tête ne cesse de chuter au niveau mondial. Les groupes industriels sont tentés de se plier sur les pays avancés.
210. La production et le commerce de la drogue et le secteur de l'armement se disputent la première place dans l'économie mondiale. Le trafic des œuvres d'art et des antiquités est en passe de devenir le numéro trois. La production de marchandises socialement utiles vient derrière. On assiste à une évolution maffieuse de l'économie. L'argent du crime se blanchit dans les mêmes paradis fiscaux que ceux où transitent les pots-de-vin que des sociétés honorables doivent verser pour acheter des gouvernements. De fait la frontière séparant les circuits de l'argent "propre" avec ceux de l'argent sale est plus poreuse que jamais.
211. Laisser les spéculateurs jouer avec les monnaies sans autre profit que le leur est une des plus belles preuves de la pourriture intrinsèque du système. La mauvaise volonté manifeste des gouvernements d'étudier la mise en place de dispositifs comme la taxe Tobin est symptomatique.
212. L'emploi de salariés dispersés dans plusieurs pays par une société industrielle unique, ou bien par des sociétés distinctes mais concourant tous par leur travail à la fabrication d'un même produit manufacturé, ou bien encore l'existence de configurations plus sophistiquées mêlant la sous-traitance au sein de processus productifs complexes géographiquement décentrés, caractérisent bien de ce fait le capitalisme mondialisé actuel. Pour le détenteur de capital, il s'agit toujours et encore d'employer des travailleurs dont le coût de la force de travail est le plus faible possible d'une part, et de pouvoir faire produire à ceux-ci autant de surtravail que la législation locale le permet en durée et intensité d'autre part. La prise en compte du premier facteur incitera donc le détenteur de capital à implanter ses usines dans les pays où les salaires réels sont les plus faibles, et pour le second facteur ceux où la législation sociale est la plus laxiste et les travailleurs les moins organisés. Il résulte de ce processus des contradictions importantes au niveau de la division internationale du travail, les qualifications élevées étant peu présentes dans les pays à faible niveau de salaire. Il résulte de ce processus un chômage accru des travailleurs les moins qualifiés des pays développés et une stagnation, voir une détérioration des conditions de vie et de travail de ceux des pays pauvres.
213. La délocalisation et la dérégulation du travail contribuent à la réduction des ressources de l'État et nécrosent le tissu social. Les capitalistes n'ont plus dès lors qu'à dénoncer la politique sociale de l'État et à transférer vers les individus la responsabilité de leur situation. Les mécanismes de régulation, qui visent à rechercher et garantir les conditions d'un équilibre de compromis entre les différentes classes sociales, entre "partenaires sociaux" ne suffisent plus, c'est désormais sur la "sécurité" et la répression que l'accent est mis. L'attentat du 11 septembre 2001 a été utilisé pour mettre en place au niveau mondial sous l'égide du gouvernement des États-Unis et au niveau des États nationaux une politique "sécuritaire" et agressive fondée sur la répression, dont les travailleurs issus du Tiers-Monde sont les premières victimes. Il a été une occasion supplémentaire pour les États-Unis d'asseoir leur suprématie planétaire.
214. L'innovation est aussi mise en avant dans la course à la création de produits nouveaux dont la seule justification réside dans la tentative d'échapper à la saturation des marchés. La recherche qui a toujours dû lutter pour son indépendance est sommée de participer à cette "destruction créatrice" selon l'expression de l'OCDE. Elle doit aider à augmenter la productivité de l'industrie, des transports, des services. Elle doit accélérer les transferts de technologie aux entreprises. L'industrie doit la piloter. De leur côté les chercheurs en sciences humaines et sociales sont chargés de rendre ces "réformes" politiquement et socialement réalisables.

215. *Toutes les luttes qui concourent à augmenter le pouvoir d'achat, l'emploi, l'organisation sociale, la protection sociale, le développement durable, sont des actions qui tendent à limiter les nuisances du capital financier. Il faut redonner aux États leur capacité de régulation.*
216. **L'environnement.** La protection de l'environnement est devenue un impératif absolu pour la survie de l'humanité. Cette prise de conscience s'est concrétisée au niveau mondial par l'organisation du Sommet de la Terre (Rio, 1992) portant notamment convention sur trois axes sensibles : les changements climatiques causés par l'émission de gaz à effet de serre, la biodiversité (freiner la disparition des espèces animales ou végétales), la désertification causée par la dégradation des sols. Le refus des Etats-Unis de signer le protocole de Kyoto, le peu de décisions prises au sommet de Johannesburg démontre le rôle déterminant des multinationales et des dirigeants américains comme acteurs directs et principaux des maux qui frappent la planète.
217. L'appropriation privée du vivant - semences agricoles rendues incapables de se reproduire naturellement, brevetage de fractions de génomes animaux et végétaux - par les grandes sociétés transnationales est une captation totale des ressources génétiques. Le Parlement et le Conseil de l'Europe ont adopté une directive en juillet 1998 relative à la "protection juridique des inventions biotechnologiques" à laquelle tous les états européens devront se conformer. Cette directive autorise le brevetage d'éléments isolés du corps humain et permet une véritable instrumentalisation de la matière vivante humaine.
218. Cependant, les luttes menées par les mouvements anti-mondialisation ont imposé aux multinationales de la pharmacie de reculer dans leur volonté de procès contre le Brésil et l'Afrique du Sud qui fabriquent des médicaments tri thérapies sans payer les redevances des brevets.
219. *Le gaspillage inconsidéré des ressources naturelles met en péril notre planète et la survie des générations futures. Il devient urgent de prendre en compte la nécessité d'une exploitation raisonnée de l'environnement qui en préserve les richesses, en développant des coopérations internationales pour une exploitation durable de toutes les ressources naturelles. Des formes sûres de production d'énergie propre doivent être développées et mises en œuvre. Les gouvernements doivent soutenir des thématiques et des programmes de recherche qui intègrent les aspects écologiques, économiques et sociaux du développement des groupes humains et de leurs activités productives.*
220. *Les problèmes éthiques soulevés par les progrès rapides de la génétique touchent les acteurs de la recherche en tant que scientifiques, mais aussi en tant qu'hommes. Le débat éthique et citoyen qui doit avoir lieu sur ces recherches doit être multidisciplinaire et s'étendre à l'ensemble de la société. C'est bien l'exigence d'une véritable culture scientifique et technique plus largement diffusée et d'une vaste consultation démocratique des citoyens qui est en cause. On ne peut se contenter des seuls avis, si éclairés soient-ils, des seuls experts scientifiques. Le vivant et les ressources génétiques sont un bien commun de l'humanité, inappropriables par quelque moyen que ce soit.*
221. **La paix.** La dernière décennie du vingtième siècle avait consacré la fin de l'URSS et de l'ensemble afférent d'économies imbriquées. Le cortège de misère dû à la destruction des systèmes sociaux et politiques inhérents ou dépendants de ces constructions et la réinstallation d'un libéralisme sans frein, en ouvrant le champ à l'expression de toutes les frustrations, ont formé le terreau d'un grand nombre de conflits, dont les plus barbares qu'ait connus notre continent depuis des décennies, (Yougoslavie, Rwanda, Tchétchénie...).
222. Plus largement dans le monde, sous le capitalisme dominant, tous les moyens sont bons pour générer ou entretenir des foyers de tension, et nourrir ainsi les débouchés et profits colossaux des industries d'armements. La réactivation de revendications ethniques, territoriales, le dévoilement des repères religieux engendrent de dangereux fanatismes dont tous les peuples font les frais. Touchée à son tour, le 11 septembre 2001, par un terrorisme dont elle a, elle-même, armé le bras, l'administration américaine, contre logique d'apaisement, tente d'entraîner le monde dans une dangereuse escalade guerrière. La sécurité du monde passe le respect des décisions de l'ONU, notamment au proche Orient, et par la cessation du soutien inconditionnel apporté aux régimes expansionnistes et oppresseurs.
223. En permettant au monde d'entrer dans une aire de paix, et de désarmement, rendue enfin possible par la dissolution des blocs, les Etats-Unis et les autres puissances nucléaires, déclarées et *de facto*, pourront et devront sans tarder, reprendre les négociations sur le désarmement nucléaire et mettre en commun leurs efforts de recherche sur le retraitement ou la décontamination des sites.
224. *Le SNTRS demande :*
225. *.L'arrêt du programme d'essais nucléaires en laboratoire et le transfert des outils vers la recherche civile,*
226. *.La reprise du désarmement nucléaire,*

227. *L'arrêt des recherches et des fabrications d'armes chimiques, bactériologiques, et des mines anti-personnel,*
228. *La limitation sévèrement contrôlée du commerce d'armes légères.*
229. *Une véritable coopération économique doit s'instaurer, dégagée de la dictature des marchés. Il faut promouvoir une véritable culture de la paix et l'intégrer au programme d'enseignement. Un monde libéré des armements est une aspiration commune de l'humanité. Cet objectif ne peut être atteint si un traité de non-prolifération autorise un petit groupe d'Etats à conserver leurs armes nucléaires. Notre sécurité commune exige l'élimination complète des armes nucléaires. Le SNTRS, avec la CGT, fait sien l'objectif d'abolition définitive et inconditionnelle des armes nucléaires comme de toutes armes d'extermination et il s'engage pour la conversion de l'industrie d'armement en industrie civile. Dans le domaine qui est le sien, il défend une recherche scientifique au service de la paix et du progrès social.*

### **230. I.1 Mécanismes supranationaux et construction européenne**

231. L'Union Européenne vise à créer un espace de libre-échange (capitaux, marchandises, hommes) avec une monnaie unique (traités de Maastricht et d'Amsterdam). La constitution de cet espace fournit au capital et aux gouvernements européens l'occasion d'imposer des règles très libérales. Elle met progressivement en place une structure politique commune dont les contours forment un enjeu important ; elle impulse et organise un mouvement général de privatisation des services publics ; elle refuse toute politique industrielle au profit de la concurrence ; elle refuse enfin des droits sociaux formulés et garantis au niveau européen.
232. La Commission européenne s'est dotée d'un rôle majeur par rapport aux autres institutions intergouvernementales ou représentatives des citoyens (le Parlement européen). Elle n'est pas responsable devant le Parlement. Toutefois, la politique qu'elle applique au moyen de coups de force est systématiquement entérinée par les gouvernements nationaux.
233. La déconcentration et la décentralisation de l'appareil d'État au profit des régions et des collectivités locales jugées plus aptes à intervenir sur le terrain social, voire économique, se doublent d'un désengagement au profit d'instances privées se substituant aux services publics défaillants ou inadaptés ou même au profit de mouvements associatifs institutionnalisés dans le cadre de rapports contractuels avec l'État.
234. Les obstacles à cette politique se situent essentiellement dans les services publics et les acquis sociaux de chaque pays qui se sont construits historiquement dans le cadre national. Dans les pays européens ils reposent sur le principe d'universalité, c'est-à-dire de l'égalité de traitement des usagers par un système de péréquation entre les différentes catégories d'utilisateurs et les activités les plus rentables financent celles qui ne le sont pas. L'introduction de la logique de rentabilité capitaliste s'oppose à ces principes. Toute activité visant à offrir un bien ou un service doit entrer dans le champ du marché. Ainsi, la Commission a contraint les entreprises publiques à entrer dans le système concurrentiel et à élargir leur marché au-delà du cadre national (EDF, France-Telecom,...). Elles sont ainsi préparées à leur privatisation progressive. La rentabilité à court terme prime sur le service à la population. Les statuts des personnels sont dès lors présentés comme un frein au développement, ils sont contournés au profit des emplois contractuels (voir l'évolution des services publics et de la fonction publique en Grande-Bretagne). La contractualisation des services publics est utilisée au même titre que la privatisation ou la déréglementation, pour rendre l'économie plus compétitive et réduire le nombre de fonctionnaires. Le contrat individualise les services de la fonction publique en les rendant responsables de leur gestion (depuis la circulaire Balladur, en 1993, ils facturent entre eux leurs prestations) et donc éventuellement de leur déficit. Des objectifs de performance sont donc fixés dans les termes du contrat ainsi que le contrôle de leur réalisation. Les mécanismes de contrôle qui existent, notamment dans la recherche, sont peu à peu démantelés pour ne pas faire obstacle.
235. *Il faut une construction européenne qui instaure une véritable démocratie et renforce les droits sociaux. Le SNTRS-CGT doit œuvrer à préserver les droits acquis par les travailleurs dans chaque pays et à obtenir de nouveaux droits pour tous, notamment en matière de protection sociale. Le SNTRS-CGT doit œuvrer à construire des actions syndicales communes au niveau européen pour préserver les droits conquis dans chaque pays et conquérir des droits communs, lutter contre la privatisation des services publics et assurer l'universalité de leurs missions. Il s'agit d'opposer de véritables contre-propositions des salariés d'Europe à la construction régressive imposée par les gouvernements.*

### **236. I.2 "L'internationalisation" de la recherche**

237. S'il est une activité qui est d'emblée sur le terrain international, c'est bien la recherche scientifique, et depuis très longtemps.
238. Les politiques scientifiques nationales sont coordonnées notamment au sein d'instances supranationales

telles que l'OCDE<sup>ii</sup> et la Communauté Européenne. Les politiques de recherche n'étant plus définies selon le principe de l'autonomie de chaque nation, la recherche doit être structurée à partir des pôles d'excellence existants et des équipements lourds dont la localisation sera choisie en fonction de l'environnement scientifique et technologique garantissant son efficacité (ou sa rentabilité) à très court terme. Cette politique ne peut que creuser les écarts entre pays ou régions.

239. Les lignes directrices en sont : suprématie de l'innovation et de la valorisation industrielle, pans entiers des systèmes publics d'enseignement et de recherche sous tutelle des marchés, appropriation privée et mercantilisation des connaissances produites, renforcement du rôle des agences gouvernementales dans la définition, le financement et l'évaluation des programmes et des projets scientifiques, flexibilisation des structures de recherche, précarisation de l'emploi scientifique, mobilité géographique des travailleurs scientifiques.
240. Dans tous les pays, la politique de recherche publique est soumise aux objectifs des entreprises et du capital financier. Cela se traduit en France notamment par une orientation autoritaire des recherches par les gouvernements, par le biais des financements, l'abandon d'instituts, d'observatoires ou leur privatisation, des restructurations par la substitution du contrat à la règle et au financement récurrent assuré par l'Etat.
- 241. I.2.1. La relance du militaire**
242. L'économie d'armement est un volant d'entraînement particulier de l'économie capitaliste. L'afflux de capitaux dans l'économie d'armement a pris un nouvel essor après le 11 septembre 2001 avec la relance des programmes américains de "guerre des étoiles" rebaptisés "bouclier antimissiles", à un moment où les États-Unis ont pris aux autres pays exportateurs des parts de marché considérables. C'est le cas de notre pays qui voit un effondrement de son industrie d'armement. Ainsi le CNES qui était pressé de faire plus avec les militaires ces dernières années, voit-il à présent son rôle réduit à gérer le centre de lancement de Guyane entre les différentes compagnies. Cet exemple ne veut pas dire que la pression du militaire sur la recherche civile va diminuer, bien au contraire.
243. Après plusieurs années de baisse, le budget militaire croît de nouveau. La politique de défense est redéfinie selon deux axes :
- la dissuasion nucléaire, qui serait destinée à protéger les intérêts vitaux du pays ;
  - l'objectif, défini dans le cadre de l'Europe de la défense, d'intervention, politique ou préventive, sur des terrains opérationnels lointains, en réponse à des « menaces extérieures ». Cela nécessite de disposer en 2003 d'une force de réaction rapide, constituée de professionnels de l'armée et d'équipements appropriés (porte-avions, sous-marins nucléaires lanceurs d'engins, aéronefs).
244. *Ces choix ne font pas l'objet d'un débat public. Ils sont les moyens d'une politique agressive. Ils orientent une partie de la recherche tant publique qu'industrielle. Le SNTRS-CGT s'est toujours prononcé pour la paix et le désarmement nucléaire. Le rôle de l'armée doit être de protéger les citoyens, elle ne doit pas servir à agresser d'autres peuples pour les dominer. La part de la recherche civile financée par le militaire doit diminuer au profit de recherches au service de la population et de la paix.*
- 245. I.2.2. Utilitarisme marchand**
246. La politique de l'Union européenne est contenue dans "l'innovation", c'est-à-dire la traduction des résultats des recherches en nouvelles parts de marchés. Les entreprises se voient investies par la politique européenne de recherche, comme par celle des gouvernements français d'un rôle considérablement accru dans la définition des domaines dans lesquels la recherche, et notamment la recherche fondamentale, doit porter, alors qu'elles réorientent leurs propres recherches vers l'innovation à court terme. Ceci ne veut pas dire forcément l'abandon de toute recherche fondamentale, mais cette dernière ne sera financée de façon significative que dans des secteurs supposés porteurs de débouchés économiques, choisis par le pouvoir politique supranational et national. La part croissante des contrats permet d'imposer les thèmes de recherche et d'améliorer la souplesse de réaction que le financement récurrent n'est pas censé avoir. Comme ailleurs, les « rigidités » du secteur de la recherche publique sont stigmatisées.
- 247. I.2.3 Une politique scientifique communautaire**
248. Le traité de Maastricht assigne un rôle utilitaire à la recherche ; il met la recherche au service de l'accroissement de la compétitivité industrielle, ouvre l'Europe à la concurrence et aux capitaux et renforce le rôle des régions dans l'effort de recherche européen.
249. Les programmes de recherche européens sont élaborés pour servir cette politique. Ainsi le 6<sup>e</sup> Programme Cadre de Recherche et Développement (PCRD) pour la période 2002-2006 vise à :
250. . favoriser la réalisation de l'espace européen de la recherche par l'intermédiaire d'instruments exerçant un effet structurant tels que la mobilité des chercheurs,
251. . créer des réseaux d'excellence et des projets intégrés associant les industriels,
252. . soutenir des actions spécifiques,

253. . contourner l'échelon national en passant directement par les régions ( qui ne sont pas entendues au sens des régions administratives françaises, voir par exemple le concept de " zones d'objectif " et de " régions avancées "). Ce sont les fonds structurels régionaux et les programmes régionaux d'action innovatrices. Le renforcement de la dimension régionale est justifié par le fait que 80% de la recherche en Europe est structurée au niveau national.
254. Le budget du 6<sup>e</sup> PCRD, adopté le 21 février 2002, augmente considérablement par rapport au précédent, +17%. L'essentiel des 17,5 milliards d'Euros (115 milliards F) sera consacré aux domaines prioritaires suivants : génomique et biotechnologies pour la santé (17% des 13 milliards consacrés aux programmes) ; technologies de l'information et de la communication (27%) ; nanotechnologies, matériaux intelligents, nouveaux procédés de production (10%) ; aéronautique et espace (8%) ; développement durable et changement planétaire (16%) ; sûreté alimentaire et risque pour la santé ; citoyens et gouvernance dans la société européenne de la connaissance. L'évaluation des projets et l'attribution des moyens s'effectuent de manière discrétionnaire, selon des pratiques de " lobbying ".
255. Ce programme risque d'amener :
256. . une concentration des ressources sur un nombre limité de domaines de recherche prioritaires, c'est-à-dire ayant un fort potentiel de rentabilité immédiate pour les industriels au détriment de la physique plus fondamentale, des sciences humaines et sociales (voir la réduction des effectifs chercheurs en 2002 dans ce département au CNRS),
257. . un recrutement et des carrières des chercheurs non plus en fonction d'une évaluation scientifique mais en fonction de priorités directement dictées par quelques multinationales intéressées dans ces programmes,
258. . une contrainte accrue pour les laboratoires du fait du changement de mécanismes de financement au moyen du contrôle annuel de la réalisation des programmes.
259. *Le programme cadre est très contraignant. On passe d'un système incitatif à un système ayant plusieurs mécanismes structurants. Il sera donc beaucoup plus difficile qu'aujourd'hui de le contourner. C'est un enjeu pour le syndicat.*
260. **I.2.4. l'Espace européen de la recherche (EER), réseaux et démocratisation de la recherche européenne**
261. Les actions de la Communauté telles que la formation (Erasmus par exemple) et la mobilité des chercheurs ou les projets impliquant des équipes de plusieurs pays européens ont resserré quelques réseaux européens de chercheurs, favorisé les collaborations à des programmes communs, et permis des confrontations nouvelles.
262. L'Espace Européen de la Recherche est une étape supplémentaire pour établir un « marché unique pour la recherche », les chercheurs, les connaissances et leur valorisation marchande. Il devra être structuré à partir de 2003 autour de réseaux dits d'excellence, constitués de regroupements autonomes transfrontaliers intégrant éventuellement des partenaires industriels. Ces réseaux seront formés sur la base d'appels d'offres centrés sur les priorités du PCRD et reprises par le gouvernement français. Ils permettront aux universités, aux EPST et aux EPIC de regrouper leurs effectifs techniques au sein de pôles et contraindront les laboratoires à s'impliquer dans les programmes prioritaires.
263. C'est une construction justifiée par la Commission européenne pour renforcer les entreprises européennes face à leurs concurrents technologiques.
264. *Pour le SNTRS-CGT, les coopérations de recherche tant au niveau européen qu'au niveau international en général, sont sources de richesse et de dynamisme. L'élaboration des orientations politiques, le choix des programmes, projets et financements d'opérations de recherche doivent se faire dans la transparence ; ils doivent être définis démocratiquement, discutés au Parlement européen et faire l'objet de débats dans chaque pays. Ils ne peuvent relever du domaine exclusif des experts appartenant à une petite coterie autolégitimée, soumise aux objectifs de la rentabilité, et qui détermine de manière discrétionnaire les orientations et les critères, finance, évalue et contrôle.*
265. *La communauté européenne doit se doter d'instances scientifiques démocratiques composées de représentants élus des communautés scientifiques des différents pays européens ayant pour rôle d'évaluer les opérations de recherche et les équipes. Le développement d'une politique scientifique et technique au niveau européen doit, sur une base nationale solide, être capable d'élaborer une politique cohérente et indépendante qui harmonise les efforts effectués à tous les niveaux.*
266. *Il faut garantir au niveau européen des droits communs aux travailleurs scientifiques en matière de circulation, de publication. Il faut assurer aux post docs étrangers dans les pays européens des droits en matière de salaire et garanties sociales. Les séjours à l'étranger doivent être pris en compte lors de l'intégration dans la fonction publique.*

267. *L'essor des collaborations et des coopérations internationales exige que le SNTRS-CGT développe des relations avec les syndicats de la recherche des autres pays, en particulier européens afin de coordonner leurs interventions et de mener des actions communes.*

## **268. II. Le processus de privatisation de la recherche publique en France : marchandisation, privatisation et contractualisation**

269. L'Etat soutient de différentes manières la recherche industrielle, indirectement par le crédit d'impôt, directement par les subventions et par la mise à disposition des capacités des centres publics de recherche. Les diverses mesures fiscales conduisent à transférer le maximum de crédits publics aux entreprises. Le crédit impôt-recherche en est l'illustration.

270. Les grandes entreprises ont choisi d'externaliser les activités de Recherche-Développement, en particulier au profit des associations, des petites PME ou des filiales spécialisées en Recherche-Développement à l'étranger ou en France, plutôt que d'accroître leur propre effort pour compenser la baisse des financements publics. Les politiques publiques de recherche en direction des universités et des organismes ont été réorientées : primat des universités davantage liées aux PME, et priorités accordées aux biotechnologies ou aux technologies de l'information considérées comme en pleine expansion et sources prometteuses de profit.

271. Comme dans d'autres pays, la participation caritative pèse dans le financement, donc les orientations, de la recherche, en particulier dans ce qui concerne la santé : plus de 400MF en 1997 pour la seule l'AFM<sup>iii</sup> grâce au Téléthon. Au total, ces associations ont aujourd'hui un poids supérieur à celui de la force publique (Etat, EPST) dans certains domaines de la recherche (maladies génétiques, cancer, SIDA) et peuvent décider de programmes gigantesques sans véritable évaluation ni contrôle.

### **272. II.1. Retrait financier de l'Etat et pilotage**

273. La recherche française se caractérise depuis un demi-siècle par une forte implication de l'Etat :

- au niveau global, la part des financements publics est élevée : 41,5% de la DNRD en 1999 (33,6% aux Etats-Unis, 37,2% en Allemagne, 31,8% en Grande-Bretagne). Corrélativement, tant en termes de personnels que de dépenses, la contribution de l'industrie à l'effort de recherche continue d'être faible au regard d'autres pays : les entreprises françaises participent pour 1,2% du PIB (1,7% aux Etats-Unis);
- l'Etat se désengage progressivement des financements dans ce domaine ; en effet la part financée ou exécutée par lui ne cesse de reculer depuis 1959, passant sous le seuil de 50% en 1995 pour atteindre 43% en 2000. Ce déclin relatif est dû à la baisse des crédits militaires (jusqu'en 1999) et à la stagnation du BCRD d'une part, à l'accroissement de l'effort de recherche des entreprises (surtout des petites et moyennes entreprises) de l'autre. Ainsi, le ratio des dépenses de l'Etat sur le PIB est tombé à 0,95% en 1999, soit en dessous de son niveau de 1970 et est inférieur au ratio des dépenses des entreprises, 1,22% ;
- la part de la recherche académique dans l'exécution de la recherche est plus élevée que dans la plupart des autres pays industrialisés ;
- Au total, l'effort national de recherche recule de manière continue depuis 1990 et se situe en 2000 à 2,17% du PIB, soit loin des 3% avancés par la Communauté Européenne.

274. Les gouvernements ont restructuré le système de recherche au détriment des EPST. Ainsi, la part des dotations budgétaires a diminué au sein du budget des organismes publics et on observe en 1999 un net recul de leurs ressources externes (contrats provenant de l'administration et de la communauté européenne, ressources propres) tandis que les universités, et en 1999 les EPIC ont profité d'une hausse. En revanche, les contrats provenant des entreprises progressent : si les entreprises financent elles-mêmes une part importante de leurs activités de Recherche-Développement, elles externalisent une partie de ces activités, vers les universités pour les petites entreprises, les EPST pour les grandes.

275. Cette baisse des financements publics s'accompagne d'un pilotage toujours plus étroit des orientations scientifiques afin de soumettre le système de recherche public à la stratégie gouvernementale (intégrée dans la stratégie européenne) et à celle des entreprises (Loi de l'innovation votée en 1999). Le dispositif est à la fois financier (le Fonds National pour la Technologie, FST et le Fonds National pour la Science, FNS, gérés directement par le ministère et dont le montant global est de l'ordre du tiers des crédits de paiement de l'ensemble des EPST), que politique (les conseils placés directement auprès du ministère et constitué de personnalités nommées par les ministres).

276. *L'effort de recherche, tant public que privé est insuffisant en France. Loin d'assurer un transfert de l'effort vers les entreprises, il s'agit au contraire de stimuler la recherche industrielle tout en redonnant à*

*la recherche publique sa vitalité. Cela signifie une croissance conséquente des moyens financiers et humains attribués directement par l'Etat à la recherche publique. Plutôt qu'une insertion de celle-ci dans les objectifs des entreprises, ces deux secteurs de la recherche doivent être complémentaires et leurs rapports reposer sur le respect de l'autonomie et des caractéristiques de chacun. Une conception utilitariste de la recherche ne peut être démocratique.*

277. *Les politiques de recherche, leur contrôle et leur évaluation ne peuvent relever du pouvoir discrétionnaire de l'autorité politique. L'Etat doit garantir au contraire l'autonomie des organismes de recherche et les choix politiques doivent découler d'un réel débat démocratique. Pour cela, il doit se doter d'un conseil réellement représentatif de différentes catégories d'institutions et d'organisations qui agissent dans le domaine de la recherche ou sont demandeurs d'approfondissements des connaissances.*
278. *En matière de santé, les États développés ont une responsabilité à l'égard des pays pauvres. Ils doivent maintenir la production ou la mise au point de médicaments utiles en termes de santé des populations en dehors de toute considération de rentabilité. Le SNTRS-CGT propose la création d'un Fonds pour financer ces médicaments, alimenté par les taxes prélevées sur les entreprises et par subventions des États.*

## **279. II.2. Engagement des entreprises**

280. Le budget R&D des entreprises connaît une hausse récente remarquable en masse, y compris en termes d'emploi. Cette hausse est due à l'essor des activités de R&D des moyennes ou petites entreprises dont la part s'accroît depuis quelques années (elle s'élève à 17% du DNRD en 1999) d'une part et à la stagnation de celles des grandes de l'autre. Ce budget reste toujours très concentré sur les grandes entreprises, en particulier celles qui sont liées au militaire : cinq secteurs, l'automobile, la pharmacie, l'aéronautique, les équipements de communication et instruments de précision et l'ingénierie concentrent 57,5% de l'activité de recherche des entreprises. Au total, les entreprises consacrent une part très faible à la recherche fondamentale (5% du total de leur investissement R&D).
281. Les grands groupes industriels français tendent à réduire leur effort de recherche et développement en France pour investir à l'étranger. Ils se désengagent de certains domaines (voir l'industrie pharmaceutique) ; elles externalisent et sous-traitent une part grandissante de leurs activités de R&D (vers les PME ou la recherche publique) pour économiser des coûts fixes ; enfin elles font de la R&D un axe stratégique d'accompagnement de leur politique d'acquisition de parts du marché mondial. Le rachat d'entreprises étrangères menant des activités de recherche leur permet en effet de s'adapter au marché local. Ces stratégies sont les mêmes pour les entreprises étrangères qui s'implantent en France et en 1998 16,4% des dépenses de R&D du secteur privé sont le fait d'entreprises sous contrôle étranger. On voit bien pourquoi les gouvernements refusent toute politique industrielle et mettent la recherche publique (nationale) au service des entreprises : une politique nationale de recherche serait antinomique avec le mode d'évolution contemporain, transnational, du capitalisme.
282. *Une politique de recherche industrielle doit s'appuyer sur un investissement important des entreprises qui doivent rendre compte de l'utilisation des fonds publics. Le crédit d'impôt-recherche est inefficace et totalement détourné. Le SNTRS-CGT demande sa suppression.*
283. *La recherche industrielle doit être tournée vers les besoins de la population, et non vers le profit immédiat. Elle doit investir de manière ambitieuse dans la recherche et la formation. L'interface entre la recherche publique fondamentale ou finalisée et la recherche industrielle doit être assurée dans le respect des missions du service public. Le SNTRS-CGT s'oppose à l'externalisation d'activités et à la privatisation des connaissances et au bradage du secteur public de recherche qui doit conserver une place prépondérante dans le développement de la recherche fondamentale et initier des recherches finalisées dans de multiples domaines. Il revendique que toute connaissance appartienne au patrimoine public et que toute technologie revienne à ce patrimoine au bout d'un certain temps. La recherche fondamentale n'est pas une marchandise.*

## **284. II.3. Une recherche publique contractualisée**

285. Le mode de la contractualisation affecte tout le secteur public dans la plupart des pays industrialisés et fait apparaître une nébuleuse où règne le plus grand désordre et la plus grande confusion. La procédure contractuelle s'insinue dans des domaines jusque-là régis par des règlements et instructions ou une tutelle traditionnelle. La question se pose de savoir si une privatisation indirecte, souterraine, du service public ne serait pas à l'œuvre qui découlerait du développement exponentiel de l'utilisation de l'outil contractuel.
286. **II.3.1. Contractualisation des établissements de recherche et logique marchande**
287. La contractualisation entre le ministère et les institutions de recherche, comme celle entre des entités de recherche plus ou moins larges (laboratoires et universités par exemple) est un instrument de pilotage direct de la recherche par le ministère. Elle contraint les laboratoires à s'aligner sur les priorités définies par le gouvernement qui sont celles du 6<sup>ème</sup> PCRD. Le contrôle et l'évaluation sont ainsi effectués directement

par le ministère. La contractualisation est à sens unique, seul l'organisme s'engage.

288. Le pouvoir a une conception essentiellement utilitariste et techniciste de la recherche. Il veut la régir comme n'importe quelle activité de production ou de service, c'est-à-dire fixer des objectifs et gérer le système et les personnels de façon à atteindre ces objectifs. Cette politique est conceptualisée par une technocratie extérieure au milieu scientifique qui exerce un rôle déterminant au sein du ministère et dans les directions générales des EPST. Ce qui intéresse le ministère et les directions d'organismes, c'est de soutenir des opérations susceptibles de faire de l'argent et des opérations « à la mode » (voir département des STIC, ci-dessous) qui par des campagnes médiatiques présentent l'avantage de collecter des fonds. Le système de contractualisation est là pour contraindre la communauté scientifique à se plier aux objectifs définis par les forces économiques et politiques dominantes.
289. *D'un système où une partie de la politique de recherche du gouvernement était faite par les directions d'organismes, on en est venu à une véritable déplacement du rôle structurant de la recherche joué jusqu'alors par le CNRS vers le ministère qui, au travers de la contractualisation des organismes contrôle les programmes, les thématiques, les modes de travail, les dispositifs d'évaluation, etc. Les organismes ne deviennent qu'un élément d'un dispositif où la recherche est définie en termes d'objectifs. Les organismes sont placés sous tutelle, on leur dit ce qu'ils doivent faire et comment le faire, ils doivent rendre compte de la manière dont ils ont assurés les objectifs dévolus. Pour le SNTRS-CGT, les organismes sont responsables de la manière dont ils ont utilisé les moyens qui leur sont affectés, mais ils doivent l'être devant les citoyens.*
290. *Cette politique n'est cependant pas linéaire, elle n'est pas exempte de contradictions, de conflits d'intérêt,. Déstructurer le service public de recherche est une chose, le remplacer par un système cohérent est une autre affaire. Comment faire de la science en marginalisant les scientifiques ? Comment concrétiser et rendre productif une architecture de la recherche élaborée par des technocrates ? Ainsi, l'idée d'intégrer les EPST dans le système universitaire qui était encore en vogue l'année dernière est quasiment abandonnée, l'université se révélant incapable de structurer une quelconque politique scientifique. Tout cela est source de nombreuses incohérences et désorganisations.*
291. **II.3.2. Externalisation, les pôles mixtes**
292. Nous assistons à un double mouvement d'éparpillement, de multiplications des structures de recherche, et de concentration autour de pôles géographiques ou scientifiques. Il s'agit d'un processus cohérent, piloté par le ministère, relayé par les directions d'organismes visant à l'externalisation d'activités présentes dans les organismes voire à la création ex nihilo, hors des établissements publics, de centres prenant la forme de GIP, GIE, GIS ou de sociétés civiles financés par les ministères (FNS + FRT) ou les collectivités territoriales.
293. L'externalisation amoindrit le CNRS et les autres EPST, remet en cause des missions des établissements publics, les met dans l'incapacité de remplir leurs missions de couverture de champ des recherches. L'exemple du génopôle d'Évry donne une illustration de cette dérive, puisqu'il n'y a aucun lien de politique scientifique entre les divers participants à la structure.
294. **II.3.3. Des organismes agences de moyens ?**
295. Ces évolutions sont autant d'étapes qui conduisent à la transformation des organismes de recherche en « agences de moyens ». Les équipements et les personnels sont mis à la disposition des thématiques prioritaires et des besoins des entreprises par le biais des contrats.
296. **II.3.4. La politique scientifique régionale**
297. Finie l'époque où le saupoudrage des crédits régionaux compensait la faiblesse des crédits récurrents. Les thématiques prioritaires désignées par le 6<sup>ème</sup> PCRD sont reprises par les Régions. Ainsi la Région Nord-Pas-de-Calais pour sa politique "Recherche et technologie" met en avant la biologie-santé, les technologies avancées pour la communication et l'environnement. De son côté, le Conseil régional de Lorraine privilégie les secteurs à fort impact économique et sociétal, parmi lesquels l'informatique, l'eau et l'environnement. De même, le Conseil régional d'Ile-de-France a financé la biologie et la médecine (38% des projets), puis les projets relevant des sciences de l'ingénieur (25%).
298. Cependant, les grandes priorités ne couvrent pas, loin de là, tous les besoins du patronat. Les conseils régionaux se chargent donc de suppléer cette carence, en finançant des projets qui répondent aux besoins de l'industrie locale. Les sommes distribuées n'ont rien de négligeable. Placés en position de quémandeurs par l'insuffisance de crédits récurrents, les scientifiques voient ainsi la recherche leur échapper, au moins en partie.
299. *Il importe de réfléchir aux rapports entre la recherche et son environnement local. En Région, comme au niveau national, les entreprises ne peuvent à elles seules capter le potentiel public de recherche. Il est*

*nécessaire que les incitations en provenance des échelons politiques régionaux ou locaux résultent d'un débat démocratique associant les différentes composantes de la population, dans le respect de l'autonomie des laboratoires. Si le CNRS, porteur d'une vision nationale et d'un rôle de structuration de la recherche veut occuper sa place sur le terrain aussi, il est nécessaire qu'il décentralise ses Départements scientifiques pour épauler le Délégué Régional.*

**300. II.4. Les EPST et les Universités : organisation et missions de la recherche publique**

301. La recherche publique en France est constituée des universités, des établissements publics de recherche (EPST<sup>iv</sup>), des établissements publics industriels (EPIC<sup>v</sup>) et des centres techniques industriels. La recherche dite "institutionnelle" y est clairement distincte de l'enseignement supérieur puisqu'elle gère des personnels propres (chercheurs et ingénieurs ou techniciens "temps plein") et dispose de laboratoires en majorité associés à des universités. Parmi les moyens dont la France dispose pour la mise en œuvre de sa politique de recherche, les établissements publics (8 EPST et 9 EPIC) représentent la part la plus importante : 50% de la part du budget consacré à la recherche publique, 60% de celui de la recherche civile. Ces deux traits caractérisent la recherche publique française au regard d'autres pays européens.

**302. II.4.1. Relations avec les universités**

303. Les Universités sont livrées à a logique marchande et à la flexibilité.. La précarité augmente considérablement au sein des universités. Les enseignants-chercheurs devraient travailler pour des objectifs industriels et commerciaux et non plus en fonction d'impératifs scientifiques et pédagogiques. Les établissements d'enseignement supérieur sont invités à partager des plates-formes technologiques avec les PME-PMI, à créer des centres de recherche mixtes avec les partenaires industriels, et même des filiales, à assurer le transfert des ressources technologiques, des compétences et du savoir-faire des universités vers les " acteurs économiques ", ce qui permet de mieux encore inféoder le système de formation au tissu local.

304. La libéralisation de l'enseignement supérieur a souvent trouvé un terreau fertile dans une structure universitaire corporatiste et élitiste. Les instances de décision ont accompagné avec complaisance voire empressement des mesures qui, basées sur le mandarinat, légalisait la dilapidation du bien public. Le renforcement du pouvoir des présidents et la diminution des représentations démocratiques dans les Conseils d'Administration ont favorisé le dirigisme d'Etat par le canal de la Conférence des Présidents (connue pour son caractère réactionnaire).

305. *L'autonomie des universités leur confère en régions une place importante dans les discussions sur les contrats quadriennaux. La politique de contractualisation des Universités les a conduit à réfléchir à leurs priorités à partir de leur potentialité, mais en fonction des rapports de force locaux. Quelle est la qualité d'évaluation dans ce système ?*

306. *La qualité d'une recherche universitaire doit être garantie par une réelle démocratie, une politique de recherche qui prenne d'abord en compte l'intérêt collectif. L'indépendance de la recherche doit être garantie par des financements suffisants et des moyens en personnels sur emploi stable. Une évaluation nationale de l'ensemble de la communauté universitaire, avec des représentants des différentes composantes de la communauté scientifique doit être instaurée. Les enseignants-chercheurs doivent pouvoir participer significativement à la recherche. Pour cela il faut que le temps d'enseignement soit allégé, accompagné de la création de postes statutaires nécessaires et en particulier en transformant la plus grande part des heures complémentaires en postes statutaires.*

307. *Les divers métiers de la recherche doivent être reconnus, des passerelles entre ces divers métiers aménagées (ce qui implique une révision des échelonnements indiciaires). Un système d'évaluation adapté à chaque fonction, y compris pour l'enseignement doit être prévu.*

308. *La politique du CNRS d'association avec les universités a profondément transformé ses relations avec les universités : les laboratoires mixtes sont nombreux et plus de 80% des personnels du CNRS travaillent sur des sites universitaires. Les doctorants constituent un vivier commun pour le recrutement des chercheurs et des enseignants chercheurs. Enfin la création en commun de plateaux technologiques s'accompagne d'une mutualisation des personnels. C'est pourquoi le SNTRS-CGT doit parvenir à un travail en commun avec les syndicats CGT présents sur les sites universitaires.*

**309. II.4.2. Un CNRS en déclin : les raisons**

310. Les EPST constituaient une des pièces, avec le CEA, d'une politique de recherche centrée sur les grands programmes nationaux. Le CNRS partage désormais avec les universités la maîtrise sur ses laboratoires : une grande partie des contrats transite désormais vers les laboratoires du CNRS via les universités et non plus via l'organisme. La politique d'association avec les universités doit être également comprise dans ce contexte. Restent au CNRS son personnel, son (faible) financement récurrent, et son système cohérent d'évaluation.

311. Le CNRS, à sa création simple agence de distribution de crédits, fonde très vite ses propres unités de recherche afin de développer une politique nationale dans tous les champs de la connaissance. Une telle évolution nécessite du personnel, des chercheurs, mais aussi des techniciens et administratifs. Leur existence en tant que travailleurs de la recherche à plein temps s'est imposée, sous des formes diverses, à d'autres établissements, EPIC ou EPST, créés plus tardivement.
312. L'Université et les grandes Écoles, qui sont des structures locales, n'ont pas la cohérence permise par un grand organisme national comme le CNRS qui couvre la quasi-totalité des champs de la connaissance et qui est autonome. La recherche n'est pas également répartie dans l'enseignement supérieur : présente à l'Université, elle reste faible dans les écoles d'ingénieurs qui se consacrent davantage à la sélection de l'élite dirigeante de l'État et des entreprises. Le CNRS, puis les nouveaux EPST, ont pallié en partie les insuffisances du système universitaire (mandarinat, sujétions locales) en étant présents dans toutes les universités mais indépendants d'elles. Il a joué un rôle moteur dans le renouvellement de la recherche française en valorisant la fonction de recherche et en l'autonomisant. Le déclin du CNRS est la conséquence de la perte d'autonomie des organismes de recherche et du pilotage direct par le ministère.
313. Les modes de fonctionnement de l'organisme, liés à son statut d'EPST et au statut de son personnel sont déclarés incompatibles avec la participation aux différents modes d'organisation de la recherche européenne. C'est pourquoi on constate un déplacement du centre de gravité vers les universités qui permettent une plus grande flexibilité dans un contexte de privatisation et de déréglementation.
314. Le contrat d'objectifs (ou contrat d'action) signé avec le ministère parachève ces évolutions. Le gouvernement définit un certain nombre d'objectifs que l'organisme s'engage à remplir, ces objectifs étant atteints par l'affichage des postes et le redéploiement de 20% des postes libérés par les départs en retraite, par le contrat passé entre l'organisme et chacun de ses chercheurs et par la mise en place de procédures de suivi du déroulement du contrat. Les priorités sont de deux ordres : thématiques et non thématiques c'est à dire pour ces dernières la capacité à collaborer avec l'industrie, à faire de l'enseignement, et à s'intégrer dans les réseaux de l'espace européen en cours de constitution.
315. Le département STIC par exemple serait structuré en « équipes-projets » qui sortiraient du contexte des laboratoires traditionnels. Lorsqu'un laboratoire ne répond plus aux objectifs stratégiques affichés par la direction scientifique (cf. contrat d'objectifs), ces nouveaux instruments donnent la possibilité de passer outre les avis de renouvellement que pourraient formuler le Comité National (CN), en ne retenant au sein de l'unité que certaines « équipes-projets » en phase avec le contrat d'objectifs. Ainsi un laboratoire pourrait se voir vider progressivement de sa substance scientifique malgré une excellente évaluation par le CN.
316. Avec ces nouveaux modes de structuration de la recherche apparaissent de nouveaux critères d'évaluation de la qualité scientifique des chercheurs et des laboratoires comme celui du « retour sur investissement » des recherches, de la quantité de contrats gérés par le chercheur. Ces critères sont déconnectés de ceux retenus jusqu'à présent et reconnus par l'essentiel de la communauté scientifique. Avec cette nouvelle échelle de valeur que voudrait mettre en place la direction, le « lobbying » pourrait se substituer à l'évaluation scientifique « traditionnelle » du Comité National. La politique de distribution de ces moyens est discrétionnaire et non transparente.
317. Les équipes du CNRS manquent de chercheurs et d'ITA statutaires, conséquence de la volonté politique de diminuer le nombre de fonctionnaires. Ses laboratoires sont affaiblis par la diminution chronique des crédits récurrents au profit de politiques de pilotage par appels d'offres publics multiples (État, Région, Europe...). Le CNRS est dépouillé de ses missions premières d'évaluation et de structuration de la recherche fondamentale. On multiplie les experts et les expertises pour évaluer les équipes, les projets européens, nationaux ou régionaux qui modèlent la carte des laboratoires et des grands équipements en dehors de toute politique nationale concertée avec la communauté scientifique. En Région, le CNRS est absent dans l'élaboration des politiques scientifiques. Ministère et collectivités locales s'appuient principalement sur les universités et les acteurs socio-économiques locaux.
318. *Il faut donner au CNRS les moyens d'assurer son autonomie et de développer une vraie politique nationale recherche pluridisciplinaire, indépendante des pressions du marché. C'est la seule façon de garder au CNRS sa mission de service public. Cela ne veut pas dire arrêter les relations avec les entreprises, mais rééquilibrer les budgets et remplacer les contrats souvent inéquitables par de véritables coopérations. Le CNRS doit renforcer ses collaborations avec les universités, mais les unités du CNRS et ses personnels ne doivent pas être absorbés par l'enseignement supérieur.*
319. *Le point fort du CNRS reste son évaluation nationale qui échappe aux rapports de force locaux et une vision nationale pour harmoniser et éviter les gaspillages, mais cette mission est de plus en plus accaparée par le Ministère. De fait, le CNRS devient plus une agence de moyens. Le CNRS bénéficie encore d'une*

*expérience et d'une organisation qui perdurent au-delà des changements ministériels. Jusqu'à quand? Le SNTRS-CGT se battra pour conserver le CNRS, structure plus stable pour permettre l'éclosion des recherches d'avenir, donc non finalisées, de qualité, à partir d'équipes et de laboratoires hors de la contingence des programmes.*

320. *Il faut doter le CNRS en Région de structures représentatives.*

**321. II.4.3 L'INSERM**

322. L'externalisation, le pilotage ministériel sont des pratiques qui entravent le bon fonctionnement de l'INSERM. Cependant, l'évolution de l'INSERM est beaucoup plus marquée par la volonté ministérielle d'orienter sa mission vers la valorisation marchande, voire industrielle et commerciale et l'insertion dans un dispositif européen. Le projet de l'actuelle direction de l'Inserm, qui se heurte d'ailleurs à l'opposition de la communauté scientifique, est de faire éclater les structures traditionnelles (unités) en une multitude de structures de dimensions variées ayant des mandats de quatre ou cinq ans. On entre ainsi de plein-pied dans la politique contractuelle avec une perte de repère pour toutes les petites structures et une baisse d'efficacité prévisible. Après avoir refusé d'adhérer à une politique de pôles géographiques mixtes regroupant jusqu'à plus de cinq cents personnes (Instituts Cochin et Purpan), ce sont les chercheurs qui seront amenés, du fait de la précarité de leur situation administrative, à demander la création des pôles géographiques et/ou thématiques. Ce n'est pas une procès d'intention mais une politique affichée. Dans ce contexte, le changement de statut des EPST constitués d'instituts autonomes entraînera de profonds changements dans les missions des organismes concernés ainsi que dans le statut des personnels. Il faut donc prévoir à court terme des cycles "discussion-négociation-action" pour lesquels nous avons intérêt à ne pas nous retrancher derrière des sigles, mais où il sera important d'affirmer des principes : - maintien et renforcement du service public, - amélioration du statut, - amélioration des carrières et partant de l'attractivité des métiers de la recherche, - résorption de la précarité notamment pour les petites catégories qui sont souvent oubliées.

**323. II.4.4. L'IRD**

324. Le 17 avril 2001 a été signé à l'IRD un contrat d'objectifs entre l'Etat et l'Institut de Recherche pour le Développement, les engageant mutuellement pour 4 ans. En dépit des enjeux importants que soulève la contractualisation des EPST au niveau national, ce contrat est apparu comme vital pour la survie de notre institution, aux yeux de la section SNTRS de l'IRD associée à sa rédaction, qui a obtenu de nombreuses adaptations et l'a finalement approuvé. Ce positionnement particulier, en marge de la ligne adoptée par le syndicat au niveau national, trouve sa source dans :

325. La petite taille de l'institut, comprenant 2165 agents dont 1524 titulaires (au 31/12/2000) ;

326. Sa dispersion (36 implantations, dont 5 en métropole, 32 % des agents en expatriation) ;

327. L'héritage historique de l'ex-ORSTOM, avec ses origines colonialistes puis ses activités limitées au « carré africain » après les indépendances ;

328. La spécificité de ses missions tournées vers le SUD et le développement ;

329. Un déficit de valorisation à l'extérieur et de communication interne ;

330. Un système d'auto-évaluation insatisfaisant ;

331. La situation désastreuse de l'institut en termes de gestion administrative et l'obsolescence des systèmes informatiques ;

332. L'insuffisance des recrutements et des promotions, notamment chez les ITA.

333. C'est dans ce contexte qu'est proposé, fin 2000, le contrat d'objectifs qui doit appuyer la rénovation de l'Institut par un dispositif budgétaire approprié. Le contrat d'objectifs assoit l'existence, définit la politique scientifique et confirme les missions de l'Institut : la Recherche pour le Développement tournée vers les pays du Sud, lui assurant sa place originale au sein du tissu national de la recherche. La mise en place d'indicateurs, un des objectifs majeurs du contrat, est également essentielle pour améliorer notre lisibilité. Ceux qui concernent l'emploi, exigés par le SNTRS, sont particulièrement importants dans la mesure où aucune gestion prévisionnelle des ressources humaines n'existait auparavant ; la direction des personnels, comme beaucoup d'autres services administratifs, travaillait en flux tendu et dans l'urgence. La réforme programmée de l'administration doit permettre à l'institut de se doter d'outils de gestion performants. À la demande du SNTRS, l'Etat a accepté d'inscrire l'emploi et la promotion des personnels, en particulier ITA, au nombre des priorités (Chapitre XII, Point 5 : les engagements de l'état).

334. Au titre de 2001 et 2002, 50 postes vont être soumis à concours, c'est insuffisant mais c'est bien mieux que ce qui a été fait depuis 10 ans. De plus, pour la 1<sup>ère</sup> fois dans l'histoire de l'IRD, l'emploi ITA a été classé en priorité n° 1 de la demande budgétaire 2003, avec une demande annuelle de 30 postes supplémentaires d'ITA pendant 3 ans. Malheureusement, au vu du contexte politique actuel, nous doutons de la volonté du nouveau gouvernement de respecter ces engagements, aussi nous restons vigilants et ne manquerons pas d'exiger de l'Etat qu'il tienne ses promesses...

**335. II.5. Les grands instruments, les pôles techniques régionaux**

336. Les très grands équipements (TGE) sont des éléments structurants de l'activité scientifique (au niveau mondial, européen, national et régional). Ils répondent à des besoins en recherche fondamentale et

appliquée. Il y a 45 TGE, soit à la charge de la France ou soit dans le cadre d'une coopération. Le CNRS en gère un certain nombre, seul ou en partenariat avec d'autres organismes. Nombre d'entre eux ont une vocation multidisciplinaire et mettent leurs installations à la disposition d'une large communauté scientifique nationale mais aussi internationale (GANIL, LURE, LLB etc.). Plus d'un millier de chercheurs, enseignant-chercheurs et ITA sont concernés directement par le fonctionnement, la conception et la réalisation de ces outils. Trois mouvements caractérisent la politique relative aux TGE : la sophistication croissante des instruments de mesures et d'observation, la mutualisation des grands équipements pour un meilleur partage des ressources et des coûts, et enfin l'interdisciplinarité. Les TGE ont une incidence directe sur l'économie régionale, nationale et internationale, dans le cadre de transferts technologiques et de prestations vers les entreprises, de coopérations internationales, de développement d'entreprises, de services et d'emplois.

337. La France a été le fer de lance de l'Europe pour la fermeture ou la privatisation des TGE. Elle a fermé ou pris la décision de fermeture de plusieurs TGE ces dernières années (Saturne, LEP LURE, le Phytotron) et privatisé SOLEIL. Ces choix catastrophiques pour la recherche fondamentale s'appuient principalement sur la réduction des dépenses et des emplois de titulaires.
338. *Le SNTRS combat la fermeture, la privatisation totale ou partielle et l'externalisation des TGE. Les grands outils nationaux doivent être développés en complémentarité avec une participation à des programmes internationaux. Les outils existants doivent être améliorés et non démantelés. Les structures publiques de recherche doivent être mieux réparties sur le territoire national sans désintégrer les structures existantes. Un laboratoire abritant un TGE ne doit pas seulement être une entreprise de service, mais doit posséder sa propre dynamique scientifique : il faut qu'il puisse définir ses objectifs, développer ses compétences techniques et théoriques, bref enrichir la communauté toute entière d'un savoir en progression. Le CNRS paraît le mieux adapté à la gestion de tels laboratoires avec sa vocation de structuration de la recherche et avec son contrôle par l'intermédiaire du Comité National. Les TGE doivent relever de statuts à caractère public, (établissements et personnels) garantissant la stabilité et les reconversions éventuelles. Cela implique notamment que SOLEIL soit un laboratoire à statut public, permettant l'affectation et la maîtrise entière des personnels de LURE.*

### 339. III. Pour une recherche qui réponde aux besoins et préserve l'autonomie des organismes

340. N'y a-t-il pas à revoir le modèle « classique » de notre organisation de la science en France, très imprégné de scientisme voir même de positivisme ? Avec les débats actuels sur certains choix scientifiques comme le clonage, les OGM, « le fossé se creuse entre sciences, technologies et citoyens ». Cette situation a favorisé à la fois l'espoir irraisonné en une science toute puissante et l'obscurantisme qui exploite l'inquiétude voire la peur suscitées par les découvertes et les innovations.
341. En tant que travailleurs scientifiques il importe de réfléchir à ces questions. Nous devons agir pour qu'il y ait un véritable débat autour des questions de choix scientifiques impliquant des enjeux éthiques importants, en premier lieu dans nos organismes de recherche, dans nos laboratoires, entre tous les personnels de la recherche. On ne peut s'en tenir à la simple « diffusion » des connaissances mais réfléchir à de véritables lieux de co-élaboration, de partage et de maîtrise des choix scientifiques et techniques entre scientifiques, décideurs (politiques et entrepreneurs) mais aussi avec les citoyens.
342. Il ne peut y avoir de véritable avancée de la science sans démocratie, tant dans les organismes de recherche que dans le nécessaire débat citoyen sur les enjeux scientifiques.
343. Le principe général d'organisation de la recherche doit reposer sur l'autonomie d'organismes responsables. Pour que cette autonomie à l'égard du pouvoir politique ait un sens, les programmes doivent s'inscrire dans la durée et les crédits de paiement doivent être singulièrement revalorisés. Cette autonomie est liée au statut des personnels et à la politique de l'emploi. Les EPST doivent embaucher des jeunes sur le statut des EPST, à tous les niveaux de qualification. Le pouvoir politique doit être à l'écoute de la communauté scientifique, qui définit et reformule en permanence de nouveaux objectifs de recherche en fonction des avancées propres à chaque domaine. La Direction générale des organismes doit garder la responsabilité de la stratégie scientifique et de sa mise en œuvre. Tous les domaines de recherche qui ont été externalisés doivent réintégrer les EPST. La définition des grands programmes de recherche doit résulter du travail des organismes de recherche et les décisions d'engagement doivent être prises dans la transparence au terme d'un processus d'évaluation associant la communauté scientifique aux débats préalables et aux arbitrages.
344. Justement parce qu'elle est publique, la recherche doit être guidée par les exigences collectives et sociales : développement de toutes les connaissances pour l'amélioration des conditions matérielles de vie, de santé, de travail, de production, de préservation de l'environnement ; respect des règles éthiques et application rigoureuse du principe de précaution.
345. Le concept d'utilité sociale de la Recherche est dévoyé par l'État Patron qui le réduit à la notion de

transfert industriel. L'organisation de la recherche doit prendre en compte l'expression des besoins sociaux tout en préservant la liberté de Recherche qui seule permet de dégager les concepts nouveaux potentiellement "utiles à la société".

346. **III.1. Prendre en compte les besoins sociaux : une clarification**

347. Personne ne peut plus nier les relations entre la recherche et la demande sociale. Le concept de demande sociale a fait l'objet d'âpres discussions dans le syndicat comme étant plutôt utilisé par les gouvernements pour traduire la demande des entreprises. Il est donc plus juste de parler de besoins sociaux qui s'expriment de diverses manières au travers de partis politiques, des syndicats et des mouvements associatifs ou corporatifs. Les conditions de travail et de vie, l'urbanisation outrancière et ses conséquences sur la santé, l'exclusion, le développement durable et le problème des sources d'énergies renouvelables en relation avec les changements climatiques, les OGM, ... sont autant de questions qui interrogent les travailleurs scientifiques par rapport à l'utilisation de leurs recherches mais aussi par rapport aux priorités gouvernementales. Un des problèmes de fond qui se pose est de savoir s'il est possible voire souhaitable d'organiser un lien organique entre les travailleurs scientifiques et ceux qui sont sensés exprimer les besoins sociaux. Il existe déjà des exemples dont il faudrait évaluer la portée : le CSRT (marginalisé), participation des confédérations syndicales ou fédération au CA du Cnrs, participation de fondations ou d'associations, de la CNAMTS, ... aux structures transversales orientées plutôt santé publique dans les anciennes Intercommissions de l'Inserm. Ce dialogue permanent avec d'autres composantes de la société est insuffisant et peu organisé.

348. *Nous devons agir pour qu'il ait un véritable débat autour des questions de choix scientifiques, impliquant des enjeux éthiques importants, en premier lieu dans nos organismes de recherche et dans nos laboratoires. Il importe de réfléchir avec la Confédération CGT aux types de structures démocratiques permettant de mieux exprimer les besoins de recherche au service de la population, notamment à de véritables lieux de co-élaboration, de partage et de maîtrise des choix scientifiques et techniques entre scientifiques, politiques, responsables (entreprises, associations, syndicats, municipalités, etc. et les citoyens.*

349. **III.2. Le transfert des connaissances, une mission normale**

350. Alors que l'industrie brade ses laboratoires, la loi sur l'Innovation (juillet 1999) fait prendre en charge les coûts et les risques par les organismes de recherche publique, ouvrant la porte à un véritable pillage des laboratoires publics, soit par le biais de la création de " start-up " utilisant aussi bien les moyens que les personnels des laboratoires publics, soit par des structures intermédiaires comme les GIP (Groupement d'Intérêt Public), les GIE (Groupement d'Intérêt Economique) où les organismes publics de recherche (CNRS, INSERM, etc.) interviennent très directement sur des objectifs finalisés. L'aspect technologique est mis en avant, aux dépens des recherches fondamentales disciplinaires et pluridisciplinaires pourtant plus que jamais nécessaires. Le redéploiement des laboratoires publics vers l'objectif de production industrielle les détourne de leurs objectifs de recherche au service de l'intérêt collectif, tandis que les laboratoires laissés pour compte voient leur budget laminé. Cette " technologisation " à marche forcée impose à la recherche une pensée unique stérilisante qui risque, à terme, de la mettre à l'écart de l'évolution des idées. Ce sont de telles transformations radicales qu'institutionnalise la loi sur l'Innovation. Les chercheurs, dès lors qu'ils sont eux-mêmes étroitement liés aux firmes, n'ont plus d'indépendance quant à l'évaluation scientifique des résultats, mais surtout risquent de laisser de côté des questions aussi primordiales pour l'homme que celles des risques pour l'environnement et pour la santé.

351. *Pour autant, il importe que les travailleurs scientifiques assument leur responsabilité dans la diffusion des connaissances produites. Le souci de rendre compte de l'usage qui est fait de l'argent des citoyens, la contribution à l'amélioration des conditions de vie, de travail et de production, la lutte contre l'obscurantisme doivent animer les personnels de la recherche publique.*

352. **III.3. Dimension technologique de la recherche**

353. C'est un point sur lequel il est nécessaire d'insister car les avancées de la recherche tiennent autant des avancées conceptuelles que du progrès technologique. L'introduction des nouvelles technologies, aussi bien à l'université que dans les EPST, nécessite des moyens et des hommes, les deux font défaut.

354. Investir massivement dans le matériel est possible, mais constituer ou reconstituer l'ingénierie et les corps techniques quand ils ont disparu est un travail de longue haleine, pratiquement insoluble notamment à cause de la nécessité d'acquérir rapidement les compétences multiples nécessaires à la recherche. Il est nécessaire que les directions d'organisme mettent en discussion avec les organisations syndicales la question des filières technologiques, de leur structuration, de leur développement et des modalités de leur

reconnaissance. Ces questions devraient être débattues dans les instances démocratiques des organismes, à tous les niveaux.

355. Il est révélateur que la majorité des articles sur la recherche oublient de mentionner le technicien « invisible » à qui l'on refuse jusqu'à l'évaluation, comble du mépris. Ceci est un des facteurs les plus importants des problèmes structurels de la recherche française.

356. *Les filières technologiques doivent se développer. Il est nécessaire de structurer les laboratoires des EPST et les laboratoires universitaires de manière à les évaluer, et en faire des partenaires à part entière pour les disciplines.*

**357. III.4. Quelles relations avec l'industrie ?**

358. Les corps techniques et bien entendu l'ingénierie, sont les meilleurs vecteurs de la valorisation de la recherche.

359. Nous assistons à la fermeture des centres de recherche industriels en France, au profit des USA ou de l'Allemagne, à la délocalisation de la production. Or, quelle est la meilleure manière de coopérer avec l'industrie, si ce n'est entre équipes de recherche.

360. Les "start-up " ne profiteront qu'aux multinationales, les fonds publics assurant la charge des projets infructueux.

361. Le problème de la valorisation industrielle est donc avant tout du ressort de la politique industrielle. La seule solution est le contrôle renforcé de l'État, voire des re-nationalisations dans les secteurs stratégiques, où le critère de rentabilité sociale s'impose devant celui du profit des actionnaires.

**362. III.5. Recherche finalisée et recherche fondamentale : quels équilibres ?**

363. Poser le problème en ces termes est une erreur car ce qui est important c'est de couvrir l'ensemble des champs de recherche. Le passé abonde d'exemples où l'abandon de secteurs de recherches s'est révélé désastreux à terme. La qualité de la recherche finalisée est plus liée à une bonne recherche amont et à une politique industrielle autorisant le dialogue entre équipes de recherches (cf. III.3).

**364. III.6. Redonner leur place aux laboratoires et renforcer leur financement**

365. La notion même d'unité est remise en cause en faveur d'équipes qui seraient intégrées dans des ensembles plus vastes gérés principalement par l'université. Dans ce nouveau cadre, les acquis démocratiques ne sont plus garantis ou même prévus. Qu'il s'agisse de GIP, GIE, IFR<sup>vi</sup> ou Instituts nationaux, ils échappent aux EPST et leur organisation exclut en général la participation de représentants syndicaux élus au suffrage direct.

366. *Les laboratoires doivent être des regroupements librement consentis d'équipes sur des intérêts partagés et rester les unités de base dans l'organisation de la recherche. Ce sont les lieux de production de la recherche. Pour stimuler les initiatives, améliorer l'efficacité collective des équipes de travail, permettre les approfondissements préalables aux avancées scientifiques, les travailleurs scientifiques doivent disposer du temps et de conditions de travail attractives, c'est-à-dire de financements stables à un niveau convenable, d'équipements performants et d'équipes techniques compétentes en nombre suffisant. Les emplois ouvriers et administratifs doivent revenir dans les laboratoires et instituts. La sous-traitance doit être limitée.*

367. Les laboratoires et les services sont dotés d'un conseil qui permet aux personnels de faire entendre leur voix. Ces conseils sont trop souvent transformés en lieux d'information. Il importe que les personnels s'en saisissent. C'est un enjeu démocratique fondamental pour la recherche publique. C'est le moyen de lutter contre les tentatives d'assujettissement et de pilotage étroit de la recherche. Les laboratoires doivent s'exprimer sur les emplois nécessaires, sur leur niveau, sur les emplois précaires, sur les rapports entre activités techniques et scientifiques, sur les orientations scientifiques. Le syndicat doit y jouer tout son rôle, il doit être attentif aux conditions de travail et s'exprimer en cas de non-respect des droits des personnels.

**368. III.7. Disciplines scientifiques et thématiques : sortir des fausses dualités**

369. La politique de focalisation sans précédent sur un nombre limité de thématiques se fait au détriment de l'ensemble des disciplines de base qui voient leurs financements mais aussi leurs effectifs se réduire. Il est à craindre la paupérisation des disciplines et la désertification des autres thèmes. L'interdisciplinarité telle qu'elle est imposée au CNRS par le contrat d'action avec le ministère sert surtout à mobiliser et organiser la puissance de travail scientifique sur les thèmes prioritaires. Si la collaboration entre disciplines autour des objets que se donne la recherche est nécessaire, il faut redonner aux chercheurs leur capacité

d'initiative sans imposer d'en haut un mode souverain de travail sur des objets imposés. Les carcans sclérosent.

### 370.III.8. La recherche confrontée aux besoins de l'éthique

371.L'éthique recouvre des questions d'ordre moral et d'ordre civique. Il y a les problèmes de l'expérimentation et de ses conséquences dans le travail. Peut-on obliger un agent à faire certains types de travaux ? Il y a le problème de l'utilisation des résultats de la recherche, à des fins militaires par exemple. Quelle responsabilité le chercheur peut-il exercer sur l'utilisation de ses résultats ? Il est également nécessaire d'établir des règles éthiques concernant les publications : signature, corpus expérimental ou corpus de données, méthodes. Du point de vue civique, les personnels de recherche ont une responsabilité face à l'utilisation de l'argent du contribuable. N'y a-t-il pas abus de bien sociaux lorsqu'un fonctionnaire crée sa start up avec des aides publiques, garde son statut tout en gérant une société privée ? Lorsqu'un laboratoire public passe un contrat avec une entreprise privée, il faut préserver les intérêts de l'organisme (facturation des heures de travail des fonctionnaires par exemple). Les personnels scientifiques ont des droits et également des devoirs à cet égard. Les règles d'éthique doivent permettre de garantir au secteur public de recherche son rôle au service de la collectivité.

372.La recherche scientifique, technique et technologique a progressé beaucoup plus vite que la législation, entraînant un état de fait qui précède souvent la définition d'un cadre par le législateur. Les questions éthiques constituent un enjeu crucial puisqu'il s'agit de définir le cadre dans lequel la société définit l'action des chercheurs et les applications qui peuvent être faites des découvertes et des techniques mises au point dans des domaines sensibles tels que celui de la génétique par exemple. L'enjeu décisif réside dans la capacité du corps social à s'approprier ces questions et à définir démocratiquement les orientations qui doivent présider aux lois mettant en jeu des questions éthiques, notamment la loi sur la bioéthique. La consultation du haut comité d'éthique ne constitue pas en soi une garantie démocratique suffisante.

373.La rapidité des découvertes génétiques exige une définition juridique suffisamment explicite des principes fondamentaux de développement social afin d'empêcher la corruption ou la perversion des principes humanistes ainsi que les pratiques discriminatoires ou eugénistes dans la vie civile, économique, sociale.

*374.Pour toutes les raisons qui précèdent, le SNTRS comme la CGT, en tant qu'organisations syndicales de salariés ont le devoir de créer les conditions permettant aux travailleurs d'intervenir dans un débat qui contribuera à définir les valeurs démocratiques dans la société future en menant des actions de sensibilisation de l'opinion publique sur les enjeux de la recherche, notamment génétique, et de ses applications et de la définition des règles sociales qui doivent l'encadrer.*

*375.Le SNTRS, comme la CGT, se sont impliqués dans le débat sur la bioéthique, car ces questions concernent les salariés, qui doivent être informés des enjeux, donner leur avis et faire des propositions. Le SNTRS demande que la législation française et européenne étende à l'ensemble du vivant l'exclusion du génome humain du domaine des inventions brevetables.*

### 376. IV. Démocratiser le fonctionnement des organismes

377. Le besoin de démocratie et l'exercice des responsabilités, l'aspiration à valoriser son point de vue à intervenir partout, bref, cette volonté d'être citoyen, s'expriment avec de plus en plus de force. Cette exigence de participation individuelle, de démocratie directe, interpelle l'ensemble des acteurs sociaux obligeant chacun à faire évoluer ses modes d'intervention.

378. A l'entreprise, les salariés aspirent également à exercer plus de responsabilités pour plus de citoyenneté. Dans la Fonction publique cela prend tout son sens, avec les questions du service public et de l'utilité sociale de la Recherche. Cette volonté d'être, à part entière, citoyen dans l'entreprise a pour conséquence logique que les travailleurs de la Recherche publique doivent avoir une place prépondérante dans les mécanismes d'orientation et d'évaluation de la Recherche.

379. Démocratie et transparence sont indissociables. Le rôle premier des personnels élus est de faire circuler l'information. Jusqu'à maintenant, le socle démocratique des EPST était constitué des conseils de laboratoire ou d'unité qui ont été introduits d'abord au CNRS, puis à l'INSERM. Leur rôle est de donner des avis qui peuvent avoir un poids considérable lors du renouvellement des structures.

### 380. IV.1. Les réformes des instances au profit de la recherche technologique

381. Les instances des organismes ont été l'objet d'importantes réformes qui ont visé à rééquilibrer les pouvoirs. Les prérogatives du Président du Conseil d'administration ont été étendues tandis que le conseil

scientifique a gagné davantage d'indépendance à l'égard de la Direction Générale ; il en est de même au CNRS des nouveaux conseils scientifiques de département à l'égard des Départements scientifiques.

**382. IV.1.1. Les conseils d'administration**

383. **Au CNRS**, la pratique voulait que le Directeur général du CNRS soit le principal responsable de l'organisme face aux tutelles. Les structures internes d'évaluation du centre et sa relative autonomie de gestion pouvait donner à un DG s'appuyant sur sa communauté scientifique un poids non négligeable dans l'élaboration de la politique scientifique du centre et au CNRS un rôle structurant dans le dispositif national de recherche. Désormais, le CA, seule instance délibérative, qui a pour vocation de définir la politique générale du centre, est en réalité, de par sa composition et son système de nomination une courroie de transmission de la politique ministérielle. L'ordre du jour est fixé par le président, les propositions soumises aux votes ont été approuvées au préalable par les tutelles. Les votes se font à main levée, ce qui ne favorise pas l'expression indépendante de certains membres nommés. Dans ce nouveau contexte, la Direction Générale n'est plus responsable que de l'exécution de la politique dont elle rend compte devant le CA. Seuls les représentants élus des personnels et les représentants du monde du travail gardent leur indépendance d'appréciation. Il n'y a pas eu hélas dans la dernière période de front syndical uni pour s'opposer au projet d'établissement et de contractualisation du CNRS. Il est clair que la CFDT, acquise aux objectifs de politique scientifique du précédent gouvernement a abandonné le terrain syndical pour servir de faire valoir à la direction.
384. **À L'Inserm**, le CA matérialise la tutelle étroite des ministères sur l'organisme. Composé de 27 membres dont six élus des personnels (3 chercheurs et 3 ITA), 7 représentants directs des ministères, 4 représentants du monde du travail qui sont en réalité des membres de la haute administration et 4 personnalités du monde économique et social (patrons d'entreprises ou président d'association caritative), le CA est complètement verrouillé. Les représentants des personnels sont poliment écoutés, les ministères exercent un droit de veto dès qu'il s'agit d'une question importante. Le CA n'a même pas le pouvoir de proposer le budget annuel de l'organisme, il est seulement consulté sur le vote du parlement ! Tel qu'il est le CA n'a aucune utilité autre que celle de servir de tribune, il est caractéristique de la technocratie qui s'est mise en place et qui ne concède aucun pouvoir à la communauté scientifique. Il est nécessaire de couper "le cordon ombilical". Pour cela il faut augmenter la représentation des personnels ainsi que celle de représentants authentiques du monde du travail. Les ministères devraient désigner des personnalités au même titre que les autres. Du point de vue des attributions, le CA devrait avoir, comme au Cnrs, la possibilité de proposer le budget annuel en concertation avec le conseil scientifique, il devrait également pouvoir se prononcer en toute indépendance sur les besoins en personnels et les problèmes salariaux.
385. **IV.1.2. Le Comité National du CNRS et les CSS de l'INSERM**
386. Véritable "parlement" de la recherche, le Comité National fut chargé à sa création en 1948, du recrutement des chercheurs, de l'affectation des techniciens et de l'attribution des crédits disponibles. Sa mise en place repose sur l'idée que l'activité des chercheurs doit être évaluée par les pairs, démocratiquement et sur la base de l'excellence scientifique. Ses prérogatives se sont par la suite étendues à la prospective scientifique, à l'évaluation des programmes de recherche des unités qui relèvent du CNRS (examen des propositions de création, de renouvellement ou de suppression, l'évaluation des besoins en crédits et en personnels. Composé exclusivement de chercheurs jusqu'en 1970, il comprend 3 élus des ITA depuis, reconnaissance timide de leur contribution à la production scientifique.
387. Les « InterCommissions » ont vu leurs prérogatives étendues aux recrutements de chercheurs CR1-CR2 et à la création d'équipes. À l'origine, ces structures, comprenant des élus des CSS (dont un élu C) et une majorité de nommés représentant un secteur particulier d'activité, devaient permettre de faire le point sur des sujets transversaux, non pris en compte par les « disciplines » classiques de l'INSERM. La section INSERM avait approuvé cette démarche et demandé à ses élus C de se porter candidats à ces InterCommissions.
388. *Le SNTRS-CGT défend une évaluation fondée d'abord sur des critères scientifiques au moyen d'une construction collective à laquelle contribuent les nommés et les représentants élus des personnels, étayée par la connaissance de la discipline, des thématiques, des unités et des collectifs de travail qui les composent. L'évaluation menée par le Comité national est certes perfectible mais elle est irremplaçable. Sa qualité réside dans la transparence de ses travaux, dans la présence d'élus qui écoutent et qui rendent compte.*
389. *Le Comité National dont les évaluations sont basées essentiellement sur la qualité scientifique, sur des approches disciplinaires, est un frein à la mise en œuvre d'une politique dirigiste. Seule instance d'évaluation scientifique véritablement reconnue, respectée et défendue au-delà de tous les clivages, il voit son rôle ignoré et réduit à n'être qu'une simple instance de recrutement et de gestion des carrières des chercheurs. Une réaffirmation des ses grandes missions: évaluation des laboratoires, conjoncture,*

*prospective est nécessaire pour le mettre en situation de faire des propositions. Instance majoritairement élue, il conserve une indépendance de jugement. Constitué de chercheurs et d'ITA, il dispose des compétences lui permettant d'évaluer les moyens humains et matériels mobilisés par les laboratoires, la manière dont ils sont mis en œuvre et ceux qui seraient nécessaires.*

390. *Avec les nouveaux C.S.D., le CNRS s'est doté d'un outil permettant de travailler à définir la politique scientifique du secteur scientifique. Le lien direct avec les sections Comité National est toutefois rompu. Les C.S.D. doivent s'appuyer sur le travail des sections. Ils doivent pouvoir émettre des avis sur les projets de budget et leurs répartitions dans le département, débattre d'une politique prévisionnelle de l'emploi, tant pour les chercheurs que pour les ITA, qui parte des besoins des laboratoires et prenne en compte les besoins qui émergent de l'évolution des disciplines. Enfin ils doivent pouvoir se prononcer sur l'élaboration et les dispositions de chacun des contrats quadriennaux passés entre le ministère, les universités et le CNRS. Ils doivent être attentifs à une politique territoriale équilibrée en matière d'implantation de laboratoires ou de structures de recherche et à une politique de financement qui garantisse une réelle autonomie des laboratoires.*

#### 391. IV.2. Evaluation des personnels et évaluation des unités de recherche

392. L'évaluation conditionne tout le système de recherche et concentre toutes les attaques de ses adversaires. Combien d'experts étrangers participant à nos procédures d'évaluation ont été surpris par leur qualité, au point de les envier pour leur propre pays. La conduite de l'évaluation a beaucoup évolué depuis 20 ans. Les votes bloqués sont l'exception et les classements se font le plus souvent " au consensus", chacun devant donner publiquement ses arguments. Cette procédure est très difficile à détourner à son avantage. Mais il reste que l'évaluation est insuffisamment contradictoire : avancer une réserve sur un dossier, le détruit. Par exemple, comment traite-t-on de la capacité d'un responsable de projet à diriger une équipe, sa prise en compte des conditions de travail, l'hygiène et la sécurité, les locaux. Les critiques classiques portent sur l'influence des syndicats, leur constitution en lobbies et les votes bloqués en commission (critique de Guy Ourisson, président de l'académie des sciences en 1999 et 2000, dans "La Recherche, mai 2002).

393. La représentativité des élus de la communauté scientifiques est contestée voire rejetée. C'est pourquoi les dirigeants des organismes ont tendance à constituer des comités d'évaluation ad hoc, faciles à manipuler, secrets, donc sans la moindre transparence pour la communauté scientifique.

394. *Évaluer l'administration.* S'agissant de l'évaluation des services de l'administration et de ses fonctions de gestion de la recherche, la question mérite aussi d'être posée. La mission, qui devrait être fondamentale, de l'administration d'aide et de soutien aux équipes de recherche, est détournée au profit d'une mission d'exécution et de contrôle de la mise en œuvre de la politique gouvernementale dans les laboratoires.

395. *Il est grand temps d'envisager la mise en œuvre d'un système d'évaluation des services centraux et régionaux de l'administration dans lequel les utilisateurs (laboratoires, personnels...) soient représentés. Le SNTRS souhaite que l'expérience d'évaluation des services administratifs et de gestion par la section 41 (Gestion de la recherche) du comité National qui a été interrompue, probablement parce qu'elle gênait les desseins des responsables administratifs, soit réanimée. Il est de l'intérêt du CNRS que son administration revienne au service des laboratoires et au soutien de ses chercheurs et de ses ITA.*

---

<sup>ii</sup> OCDE : Organisation du Commerce et du Développement économique

<sup>iii</sup> AFM : Association Française des Myopathies

<sup>iv</sup> EPST : Etablissement Public à caractère Scientifique et Technologique

<sup>v</sup> EPIC : Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial

<sup>vi</sup> IFR : Institut Fédératif de Recherche

# Projet de

## DOCUMENT REVENDICATIF

1. **Introduction** : Le combat syndical d'aujourd'hui est confronté à ce double défi de faire échec aux mesures et décisions de recul social et économique et de promouvoir des avancées répondant aux besoins sociaux. L'enjeu n'est donc pas seulement de dénoncer, mais de proposer, et pour cela nous devons en permanence déceler et prendre en compte les préoccupations, les attentes et les aspirations des personnels. De ce fait, le document revendicatif ne peut donc pas être utilisé comme une sorte de "bréviaire" avec des réponses à tout ou des formules toutes faites qui s'imposeraient aux personnels. Le programme revendicatif est une somme de repères revendicatifs, de références, liées à notre activité passée, présente et future, pour mieux mener le débat et construire des alternatives revendicatives avec les personnels.

### 2. L'emploi scientifique, technique et administratif

#### 3. Introduire la démocratie dans la politique d'emploi de titulaires de la Fonction Publique de l'Etat

4. Exiger l'expression et l'examen de la politique d'emploi ITA, comme elle l'est pour les chercheurs, dans les Sections du Comité National (ou commissions spécialisées), dans les Conseils Scientifiques de Département et au Conseil Scientifique, à partir des besoins exprimés par les conseils de laboratoire. Ce travail au niveau des instances scientifiques devrait être complété par un point de vue professionnel. Il faut créer au niveau de chaque BAP des commissions d'évaluation de BAP chargées également d'examiner les besoins en emplois selon les professions.

#### 5. Redresser vigoureusement l'emploi scientifique

6. Obtenir une programmation pluriannuelle de création d'emplois de titulaires – à tous les niveaux de qualification - permettant à la fois de remplacer tous les départs naturels (retraite notamment), de préserver le potentiel scientifique et technologique des disciplines et des thématiques et de développer la recherche fondamentale.
7. Empêcher l'externalisation des fonctions scientifiques et techniques et la suppression des services d'accompagnement de la recherche tels que les services d'entretien et de maintenance des bâtiments, imprimeries,... S'opposer au recours systématique à la sous-traitance pour certains emplois d'accompagnement technique. Lutter pour faire revenir dans le cadre du public les emplois qui en sont sortis (restauration, nettoyage, etc.).
8. Anticiper les départs en retraite pour permettre un chevauchement et une transmission des connaissances.
9. Lutter contre le développement des emplois précaires (vacataires, CDD, CES, emplois-jeunes). En ce qui concerne les "post-doc", cela doit rester un moyen pour permettre les échanges internationaux en complétant l'expérience de jeunes chercheurs. En aucun cas, la généralisation des post-doc ne doit se substituer au recrutement de chercheurs permanents dès la fin de la thèse.
10. Obtenir la renégociation du plan de résorption de la précarité mis en place par le Gouvernement Jospin car il ne permet de titulariser (par concours) qu'une part très faible des personnels précaires de la recherche.
11. Obtenir un véritable plan de titularisation des précaires exerçant des fonctions à caractère permanent (avec commission d'intégration et postes ajoutés au contingent normal de recrutement).
12. En attendant, veiller à ce que ces personnels bénéficient des droits et avantages en vigueur dans les laboratoires d'accueil (horaires, congés, droit social, droit syndical, formation...). Nous mettrons tout en œuvre pour que les emplois précaires occupant des fonctions permanentes (vacataires, CES, CDD ou autres emplois moins bien identifiés) soient transformés en vue d'une future titularisation. Il s'agit dans un premier temps d'obtenir tout ce qui peut améliorer les conditions de vie quotidiennes de ces personnels. En particulier, la reconnaissance de leur qualité de salariés à part entière et leur droit de participer à la vie démocratique des unités ainsi que les conditions de reconduction et de transformation de ces contrats afin d'empêcher le licenciement des personnels précaires et d'obtenir l'amélioration de leur situation immédiate par l'établissement d'un "contrat type" en référence au statut des personnels des EPST.
13. Pour les jeunes chercheurs, nous voulons la disparition du système des "libéralités" mis en place par les Associations Loi 1901 existant dans le Champ de la recherche en particulier dans le domaine biomédical. Nous revendiquons un statut de salarié commun pour tous les doctorants quelle que soit la source de financement. Ce statut devrait inclure évidemment une rémunération correcte, la protection sociale (assurance maladie, cotisation retraite, couverture chômage, couverture en cas d'accidents du travail) et aussi l'octroi du titre d'ayant droit pour les services des comités d'entraides des organismes (CAES). (voir aussi plus loin)
14. Lutter contre les situations de déqualification liées à la pénurie de personnels techniques ou administratifs, obligeant les personnels qualifiés à substituer un nombre croissant de tâches subalternes ou sous-qualifiées à leurs tâches principales.

Chacun doit pouvoir être employé aux tâches qu'il sait faire et chaque tâche doit essentiellement être confiée à quelqu'un de compétent.

15. Obtenir des recrutements pour compenser les congés de longue durée (maladie, formation, parentaux) et les temps partiels.
16. **Améliorer la politique de recrutement**
17. **Pour les chercheurs**
18. Combattre les tentatives visant à retarder l'âge de un recrutement des chercheurs sur poste statutaire. Pour l'essentiel ils doivent être recrutés au niveau de la thèse. Le grade de CR2 doit être maintenu.
19. Obtenir que la préparation aux concours des EPST et des Universités soit financée par un contrat de 5 ans qui correspondrait à la thèse (3 ans) + 2 ans. Pour bénéficier de la prolongation de ce contrat au-delà de la thèse, les jeunes devraient concourir à un poste statutaire dans les EPST ou les Universités. Un tel système permettrait un recrutement majoritairement jeune ( 30% des postes pourraient cependant être affectés à des recrutements plus tardifs). Il n'y aurait plus de limite d'âge. L'âge de recrutement serait lié à l'âge du début de la thèse. Ce système pourrait être mis en place non seulement pour les chercheurs préparant des thèses financées par le Ministère mais aussi pour les chercheurs préparant des thèses financées sur des fonds privés (mutualisation des sources de financement).
20. Ce contrat devrait inclure évidemment une rémunération correcte, la protection sociale (assurance maladie, cotisation retraite, couverture chômage, couverture en cas d'accidents du travail) et aussi l'octroi du titre d'ayant droit pour les services des comités d'entraides des organismes (CAES). Ces contrats devraient fixer pour la période de préparation de la thèse une rémunération plus élevée que celle des actuels allocataires de recherche. La rémunération après la thèse devrait être supérieure à la rémunération avant la thèse.
21. Des mesures urgentes pour permettre que les jeunes chercheurs puissent continuer à être candidats en CR2 au CNRS selon les règles existant jusqu'à maintenant pendant encore 3 ans. Le dispositif pourrait s'appuyer sur un décret qui fixerait clairement la limite d'âge à 32 ans pour les années 2003 et 2004.
22. **Pour les ITA**
23. Pour les ITA, obtenir que tous les postes libérés soient ouverts le plus vite possible au recrutement de titulaires afin de limiter au maximum la vacance des postes et ne pas favoriser le pré recrutement sur CDD. En obtenant dans un premier temps l'organisation de deux campagnes annuelles de concours externes puis l'organisation des concours au fil des vacances de postes.
24. Maintenir le caractère national du recrutement pour tous les corps, même si l'organisation matérielle peut être régionalisée.
25. Veiller à ce que le recrutement soit basé essentiellement sur des critères de qualification.
26. Améliorer le déroulement des concours de recrutement. Pour les ITA, il faut un contrôle démocratique pour la constitution des jurys (mode de désignation des présidents de jury, choix des membres, constitution de la liste des experts et mise à jour), nature des épreuves de sélection adaptées aux différents métiers et moins basées sur l'oral.
27. Obtenir la suppression de l'indemnisation versée aux membres des jurys de concours (externes et internes) du CNRS et le remboursement total des frais occasionnés.
28. Limiter l'organisation de concours génériques (profil d'emploi identique pour un grand nombre de postes à pourvoir) à quelques fonctions clairement identifiables. En tout état de cause les lieux d'affectation possibles doivent être connus à l'avance par les candidats.
29. Améliorer le profilage des emplois ITA. L'utilisation des fiches d'emploi-type dans la rédaction des profils de poste ne doit pas empêcher les candidats de connaître les réelles spécificités des postes à pourvoir.
30. Lutter contre le déclassement à l'embauche en n'admettant pas à concourir les candidats surdiplômés par rapport au poste à pourvoir.
31. Lutter contre les tentatives de suppression du recrutement au grade de CR2. L'embauche en CR2 doit constituer la plus forte proportion (70%) de l'ensemble des recrutements dans le corps CR.
32. Supprimer les limites d'âge pour tous les corps, sauf pour le grade de CR2 tant qu'un dispositif statutaire permettant l'embauche au niveau de la thèse n'est pas créé..
33. Veiller au recrutement de personnels handicapés à tous les niveaux, chercheurs et ITA et dans toutes les catégories afin d'atteindre l'obligation légale de 6% de l'effectif global des organismes. Obtenir la création de postes réservés aux travailleurs handicapés.

34. Un état annuel des effectifs des salariés handicapés par région et au niveau national devrait être établi.
35. Agir pour que les EPST fournissent les moyens nécessaires pour l'activité de travailleurs handicapés (adaptation des locaux et des postes de travail, rémunération d'assistants personnels, et prise en charge d'une partie des dépenses occasionnées par l'adaptation du véhicule utilisé par le travailleur handicapé pour ses déplacements professionnels).
36. Obtenir la création d'une commission médicale spécialisée pour le handicap. Celle-ci devra examiner l'évolution éventuelle du handicap ainsi que celle des conditions de travail de l'agent. Elle décidera de l'adaptation nécessaire du poste de travail et veillera à sa mise en œuvre effective.
37. **Pour une mobilité volontaire**
38. Faire reconnaître le droit à la mobilité volontaire pour tous les corps en levant tous les freins qui subsistent. Notamment au CNRS pour les ITA, l'interdiction de changer d'affectation avant 3 ans opposée à certains agents essentiellement des services administratifs et la possibilité pour un directeur d'unité d'exercer un "droit de veto" à toute candidature interne sans aucune possibilité de recours.
39. Lutter contre toute mobilité forcée que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur des organismes et en particulier contre les tentatives d'introduction de mobilités obligatoires - vers l'enseignement supérieur notamment - pour pouvoir bénéficier de promotions dans le grade de DR.
40. Compléter le système d'affichage des postes à pourvoir notamment par une programmation à plus long terme (prévision de remplacement, besoins exprimés, prospective en liaison avec la politique de recherche) permettant une liaison avec le plan de formation.
41. Distinguer clairement la procédure de mobilité volontaire du système de réaffectation statutaire après détachement, mise à disposition, fermeture d'unité, congé parental ou rapprochement de conjoints.
42. Créer une bourse à la mobilité pour permettre aux volontaires de se faire connaître.
43. Obtenir un contrôle démocratique de l'attribution des postes vacants aux diverses unités. Le Comité National (ou Commissions Scientifiques Spécialisées) devrait être informé et consulté.
44. Améliorer les capacités d'agir des RPRH pour leur permettre d'accompagner efficacement les candidats à la mobilité. En particulier, leur donner les moyens de connaître les besoins en emploi des laboratoires et de bien connaître les qualifications existantes et nécessaires. Les cloisons relativement étanches entre les départements scientifiques et les délégations régionales doivent tomber.
45. Veiller à ce que le profil d'emploi et le grade affiché, pour les ITA, correspondent à la réalité de l'emploi à pourvoir et ne soit pas laissé à la seule appréciation des directeurs d'unité. Les conseils d'unité devraient pouvoir donner un avis.
46. Modifier les procédures de recrutement ITA par mobilité en les rapprochant du système de recrutement externe afin que la sélection des candidats ne soit plus exclusivement du ressort du directeur de l'unité qui recrute.
47. Élargir le rôle de la Commission Mobilité ITA pour qu'elle ait connaissance de toutes les candidatures sur chaque poste affiché et qu'elle puisse être une instance de recours. La Commission doit pouvoir contrôler la régularité des opérations notamment dans les cas où les postes affichés ne sont pas pourvus alors qu'il existait des candidats crédibles.
48. Améliorer les conditions matérielles liées à la mobilité :
49. Pour préparer les mobilités :
50. • Il faut le remboursement des frais de déplacement pour entretiens de recrutement
51. • Autorisation d'absence nécessaire à chaque entretien, sans limitation
52. • Favoriser les plans individuels de formation en fonction de la prospective sur les besoins en emploi
53. • Pour effectuer la mobilité
54. • Pour les ITA, caler les dates de mutations (système NOEMI du CNRS) sur le calendrier scolaire au lieu du calendrier civil pour faciliter les inscriptions scolaires des enfants en cas de changement de résidence.
55. • Revaloriser le montant de l'indemnité de changement de résidence afin de permettre un remboursement intégral des frais engagés (sur justificatif)
56. • Assouplir la règle Fonction Publique qui permet d'y prétendre qu'après 3 ans dans le même poste

57. • Raccourcir les délais d'obtention de l'indemnité afin qu'elle soit versée avant l'installation dans la nouvelle résidence (en même temps que la décision de mutation par exemple)
58. • Obtenir des congés exceptionnels pour la recherche d'une nouvelle résidence en cas de mobilité vers une autre circonscription administrative (5 jours)
59. • Augmenter le nombre de jours de congés spéciaux pour déménagement en cas de mobilité vers une autre circonscription administrative (3 au lieu de 2 actuellement)
60. En attendant l'égalisation du montant des indemnités de résidence quelle que soit la zone géographique, obtenir que les mobilités de la zone 1 vers les autres zones s'effectuent sans perte de salaire par le maintien de l'indemnité plus favorable.
61. Contribuer à la lutte pour la résorption des disparités statutaires dans la Fonction Publique qui sont des freins à la mobilité inter-administrations (possibilités de déroulement de carrière, bornage indiciaire, régime de prime par exemple). Ces disparités entraînent des pertes de salaire immédiates ou dans la durée au moment du retour à la situation d'origine.
62. Respecter les qualifications pour les réaffectations d'ITA liées aux disparitions ou restructurations d'unité.
63. Mise en place de formation de reconversion à la demande des agents en cours de réaffectation, avec maintien intégral du salaire pendant toute la durée nécessaire.
64. Obtenir pour les ITA l'ajout de la mention de "3 propositions d'affectation dont une dans le département" dans l'article 240 du statut-cadre
65. **La gestion des personnels**
66. Combattre l'introduction, dans les EPST, des systèmes de gestion en vigueur dans les entreprises privées dont le but est de substituer à toutes les règles collectives le principe du contrat individuel dont les critères découlent des objectifs de rentabilité et d'adaptabilité et qui vise à ne rémunérer que l'activité déployée sur un poste ou sur une fonction sans reconnaître la qualification de l'agent.
67. Obtenir la mise en place d'une réelle gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin de prendre réellement en compte les évolutions de la recherche et les besoins des laboratoires, de programmer des actions de formation permanente et de faciliter la mobilité volontaire. Cette politique doit être régulièrement présentée et discutée avec les organisations syndicales.
68. Veiller à ce que les éventuels regroupements de personnels entre diverses unités ou établissements (mutualisation des ITA) se fassent dans le respect des droits statutaires et des qualifications de chacun.
69. Combattre tous les dispositifs (contrat individuel d'objectif par exemple) qui visent à enfermer chaque agent dans une relation contractuelle, présentée faussement comme symétrique et qui sont en contradiction avec les règles communes qui garantissent l'égalité.
70. Intervenir contre les actes autoritaires des directions, à tous les niveaux et exiger le respect des prérogatives des instances et des dispositions statutaires qui protègent les agents.
71. Obtenir que la formation des directeurs d'unité ne vise pas à les transformer en "managers" mais qu'elle leur permette une meilleure connaissance des règles statutaires et leur bonne mise en œuvre.
72. Jouer, à tous les niveaux, notre rôle de défenseur des personnels face aux décisions des directions en accordant une attention particulière aux personnels stagiaires (déroulement du stage, moyens et conditions de travail, titularisation). Obtenir que les CAP puisse exercer un contrôle sur le déroulement des stages et qu'elles puissent intervenir avant la fin du 1er stage.

### **73. Égalité des droits des femmes et des hommes et contre les discriminations**

74. Agir contre toute discrimination au niveau des recrutements et des carrières des chercheurs et des ITA, qu'elles concernent les femmes, les personnels à temps partiel, les travailleurs handicapés, les syndicalistes ou les personnels issus de l'immigration.
75. Faire reconnaître la pertinence de la question des sexes dans l'ensemble des questions sociales afin de contribuer à la prise de conscience des différentes formes d'inégalités entre les hommes et les femmes. Dénoncer l'idéologie sexiste.
76. Obtenir les moyens - dont les instruments statistiques appropriés - de contrôle de l'égalité professionnelle effective entre les femmes et les hommes et en particulier la création de commissions à l'égalité professionnelle dans chaque organisme.
77. Agir pour que l'organisation du travail ne force pas les femmes à sacrifier leur vie professionnelle pour pouvoir assumer leurs responsabilités familiales. Tout ce qui favorise la concurrence entre les individus est pénalisant pour les femmes.

78. Agir pour la création, en plus grand nombre, de services collectifs (crèches, garderies, encadrement d'activités de loisir pour les enfants...) et la redéfinition des temps sociaux (rythmes scolaires, ouverture des services publics ...) afin de permettre aux femmes de conjuguer plus facilement vie professionnelle et vie familiale et leur redonner un peu d'égalité des chances dans le déroulement des carrières

**79. A discuter:**

80. " que faire des discriminations positives qui ont été introduites en compensation de contraintes liées à la maternité (ex. la bonification de 1 an par enfant pour la retraite, le droit de partir après 15 ans de service quand on a eu 3 enfants, dérogation aux limites d'âge pour les concours de recrutement). Les appliquer aussi aux hommes comme le préconise la jurisprudence récente ? Et si oui, dans quelles conditions ? Que revendiquer pour corriger un peu les retards flagrants dans les carrières des femmes ? La maternité ne peut pas être une affaire complètement privée, un choix personnel dont la société n'aurait pas à se préoccuper,.

81. " Tant que les carrières et l'accès aux responsabilités seront liées à la disponibilité et à des critères quantitatifs de production scientifique, les femmes partiront avec un gros handicap puisqu'elles assument encore largement seules les contraintes de la vie familiale (enfants notamment). Doit on pour autant revendiquer des quotas féminins pour les promotions ? Sinon que peut on proposer pour amorcer une meilleure égalité des chances ?

82. " Que dire des nouveaux textes juridiques qui imposent (mais sans le dire nettement) des quotas de femmes dans les instances représentatives, dans les jurys de concours ?

**83. Les salaires, les primes et le pouvoir d'achat.**

84. Obtenir le relèvement du minimum de rémunération à 1400 ₣ bruts (soit 9183,40 F) et la revalorisation en conséquence de la valeur du point d'indice est de 6,33 euros (soit 41,55 F), base actuelle. La reconstruction de la grille unique devra s'accompagner d'un relèvement de chacun des niveaux de rémunération.

85. Obtenir le rétablissement de l'indexation des salaires sur l'augmentation des prix pour garantir le maintien du pouvoir d'achat.

86. Obtenir le rattrapage des pertes cumulées de pouvoir d'achat des 15 dernières années. Ces pertes varient de 0,6% à 1% par an selon les éléments pris en compte.

87. Lutter contre la multiplication des primes qui s'apparentent à une individualisation des rémunérations pour les primes fonctionnelles et à un salaire "au mérite" pour les primes exceptionnelles et autres sur-primes.

88. Obtenir la suppression des C.I.I. et N.B.I. car ils portent atteinte à la cohérence d'une grille bâtie en référence à des niveaux de qualification et introduisent une rémunération à la fonction. Cependant, dans les cas où des bonifications indiciaires existent – les ACMO du CNRS – refuser les discriminations de catégories dans leur attribution.

89. Obtenir l'intégration de la PPRS pour les ITA et la prime de recherche pour les chercheurs dans le traitement de base. En attendant, lutter contre toute modulation à la baisse de la PPRS.

90. En attendant la refonte de la grille obtenir que le taux de la PPRS, indexée sur l'indice moyen budgétaire, soit porté à 16% pour tous les corps.

91. Obtenir la modification des indices de référence pour le calcul de la PPRS en fonction des modifications indiciaires liées à la réforme Durafour (pour les corps AGT et AJT passage à l'indice 289 soit +35 et +29 points, pour les TCNet TCS passage à l'indice 326 soit + 20 points, pour les TCE passage à l'indice 364 soit +21 points).

92. Obtenir le versement de la Prime d'Installation pour tous les recrutés, dès leur entrée en stage, sans limitation d'indice et quelle que soit la zone géographique.

93. Obtenir l'intégration au salaire de l'indemnité de résidence et l'égalisation de son montant à 3% pour tous, quelle que soit la zone géographique.

94. Obtenir l'indemnisation de 50% des frais de transport pour tous les agents qui utilisent des transports en commun, quelle que soit leur résidence administrative.

95. Obtenir un remboursement complet des frais de mission et de déplacement.

96. Prise en considération des primes et des indemnités pour le calcul de la rémunération pour les fonctionnaires se trouvant en longue maladie ou en longue durée.

**97. Défendre et renforcer les droits des personnels**

98. Veiller à l'application de la totalité des droits reconnus aux salariés qu'ils soient fonctionnaires ou non, employés sur statut public ou privé dans les différentes structures de recherche. Lutter contre toutes attaques y compris en se portant partie civile devant la justice.

99. Obtenir les améliorations statutaires nécessaires à la satisfaction des revendications détaillées dans les différents chapitres.

#### 100. Droits des non-titulaires

101. En attente d'une procédure de titularisation, les non-titulaires doivent avoir les mêmes droits que les fonctionnaires (calcul des rémunérations fondé sur la grille statutaire avec PPRS intégrée, exigence des mêmes niveaux de qualification pour le recrutement, évolution des rémunérations liées à l'ancienneté, accès à la formation permanente, extension des prérogatives des CAP pour qu'un droit au recours soit garanti pour tous les problèmes relatifs au déroulement du contrat. etc

102. Versement des primes et indemnités dont bénéficient les titulaires occupant des emplois identiques

#### 103. Droits des salariés du secteur privé

104. Sans se substituer aux organisations syndicales spécifiques des salariés des entreprises privées. On peut contribuer à créer des syndicats, on peut aider à formuler les revendications.

### 105. Améliorer le déroulement des carrières et reconnaître les qualifications

#### 106. Pour une refonte complète de la grille de classification

107. Mise en place d'une nouvelle grille unique de salaires en 8 niveaux de classification correspondant à 8 niveaux de qualification se référant aux grands diplômes nationaux. Proposition de reconstruction de la grille à partir de l'échelonnement indiciaire actuel (1er juillet 2002). Les conditions de passage de l'un à l'autre de ces niveaux doivent être améliorées. La reconstruction de la grille devra respecter les critères suivants :

108. Amplitude indiciaire de 2 au maximum pour chaque niveau ou corps. Une amplitude réduite pour les niveaux 6 à 8 afin de tenir compte de la durée plus longue des études,

109. Durée maximum de 30 ans, sans barrage, pour un même niveau,

110. La moitié du gain indiciaire dans un niveau acquise dans le premier tiers de la carrière,

111. Un intervalle régulier entre les indices de fins de niveaux.

#### 112. Dans l'attente d'une refonte totale de la grille,

113. Obtenir la revalorisation de l'échelonnement indiciaire du corps des AI, par exemple de 350 (indice de début) à 600 (indice de fin) au lieu de 333 à 537 actuellement.

114. Pour les chercheurs nous voulons un recrutement juste au niveau de la thèse avec une revalorisation sensible des débuts de carrière (indice 563 hors prime).

115. Obtenir l'allongement de la grille des CR1 jusqu'à la fin de l'échelle Lettre A

116. Obtenir l'allongement de la grille des DR2 jusqu'à la fin de l'échelle Lettre B/ début échelle lettre C

117. Obtenir une augmentation de la proportion DR1+DRE/DR2 .

118. Obtenir une amélioration de la prime des chercheurs tendant à une harmonisation avec celle des ingénieurs (16%)

119. Obtenir l'allongement de la grille des DR2 jusqu'à la fin de l'échelle Lettre B

120. Harmoniser les statuts enseignement supérieur, bibliothèque universitaire et EPST avec distinction entre la fonction principale et les fonctions d'accompagnement (enseignement, recherche, administration, support technique). Suppression de la hiérarchisation automatique entre les 4 fonctions. Grille unique, harmonisation des primes.

121. Améliorer les passerelles entre les corps d'ITA et de chercheurs (échelonnement indiciaire et primes) et augmenter le nombre des possibilités de détachement dans le corps Chercheurs pour les ITA qui exercent réellement des fonctions de chercheurs.

122. Favoriser le rapprochement des statuts des chercheurs et des ITA

123. Rétablir la référence au diplôme CAP, BEP pour l'accès aux corps AJT et réserver l'accès aux corps AGT aux personnes sans diplôme.

**124. Évaluer les qualifications pour les reconnaître**

- 125. Obtenir la mise en place d'un système d'évaluation pour les ITA, permettant de situer le niveau de qualification exercé par chaque individu, fondé sur des critères communs à tous les métiers pour chaque niveau, et basé sur une évaluation par les pairs (experts du métier ou de la branche d'activité) indépendamment de l'évaluation hiérarchique annuelle actuelle qui n'apprécie que la "manière de servir". Cette évaluation devrait avoir lieu tous les 4 ans conformément au statut des EPST.
- 126. Mise en place de commissions de métiers (ou de familles de métiers) par BAP ayant pour rôle à la fois l'évaluation des individus par la reconnaissance de l'aptitude (la qualification potentielle) ou du sous-classement (la qualification exercée), l'expertise sur les besoins qualitatifs et quantitatifs des métiers et la prospective sur leur évolution. Le travail de ces commissions servant de base au travail des CAP ou des jurys de concours.
- 127. Discuter des améliorations à obtenir pour l'évaluation des chercheurs
- 128. Améliorer le système d'évaluation des chercheurs par une meilleure prise en compte de l'ensemble de leurs activités.
- 129. Obtenir, pour tous les agents sous-classés, la reconnaissance concrète des qualifications par la mise en place d'une procédure particulière, différente du mode de promotion habituel, et le déblocage des transformations d'emplois nécessaires à cette reconnaissance.
- 130. Le contexte dans lequel les ITA et les chercheurs exercent leurs activités doit être pris en compte, l'évaluation-sanction doit être combattue.

**131. Améliorer les déroulements de carrière**

- 132. Obtenir l'amélioration du déroulement des carrières par la levée de toutes les mesures qui tendent à la ralentir (levée des barrages de grade, relèvement des contingentements des corps), par le relèvement des grilles indiciaires et par la levée de toutes les disparités entre catégories de personnel.
- 133. En attendant la refonte de la grille et la fusion des grades, obtenir la modification des contingentements de grade dans chaque corps (augmentation du pourcentage de l'effectif total du corps dans les derniers grades)
- 134. Augmenter les possibilités de promotions au choix dans les corps d' IR, d'IE, d'AI en calculant les possibilités sur la base du 1/5<sup>ème</sup> des nominations (1/9<sup>ème</sup> aujourd'hui pour les IR et IE, 1/6<sup>ème</sup> pour les T), ou du 1/4 pour les AJT, les AGT.
- 135. S'opposer aux tentatives d'imposer un passage obligatoire dans les corps d'enseignants-chercheurs pour accéder au corps des directeurs de recherche.
- 136. Abaisser à 2 ans maximum la durée des échelons pour tous les corps.
- 137. Calculer les possibilités annuelles d'échelons accélérés sur les effectifs totaux des grades sans exclure du calcul les effectifs des premiers et derniers échelons.
- 138. Améliorer pour les ITA le déroulement des concours internes et des règles d'avancement : les concours internes doivent être réservés aux agents de l'EPST où les postes sont ouverts. Tant que la question du déclassement et de la reconnaissance des qualifications n'est pas réglée, les concours internes ne doivent être affectés que dans de très petites proportions.
- 139. Abaissement à 5 ans pour tous les corps ITA des anciennetés de services requises pour concourir ou pour un avancement au choix, et autorisation de cumul des anciennetés acquises dans plusieurs établissements publics. Aucune condition d'ancienneté pour l'accès au corps des AJT.
- 140. Lutter contre toutes mesures qui viseraient à limiter arbitrairement le nombre de candidats et en particulier les mesures visant à instituer une phase d'admissibilité sur dossier. Tous les candidats aux concours internes devant être auditionnés.
- 141. Maintenir le droit de concourir dans plusieurs BAP si la fonction exercée le justifie.
- 142. Obtenir un contrôle de la composition des jurys ITA par les CAP compétentes, veiller à la représentation des différents métiers et empêcher la sur-représentation d'un métier à faible effectif au sein d'une même BAP.
- 143. Définir les règles de constitution et de fonctionnement des jurys et sous-jurys ITA pour garantir l'égalité de traitement de tous les candidats.
- 144. Obtenir le remboursement des frais engagés pour se présenter aux concours internes ou aux sélections professionnelles (limité actuellement à une prise en charge par période de 12 mois).

**145. Pour une formation permanente sous le contrôle des personnels**

146. Lutter pour la mise en place d'une politique de formation ambitieuse permettant de répondre aux aspirations des agents comme aux besoins des services. La Formation Permanente ne doit pas se réduire à un simple outil de gestion au service exclusif de la politique – même scientifique – des organismes. Elle doit permettre le maintien et la progression de la qualification individuelle et permettre l'épanouissement personnel par l'accès à la culture et pas exclusivement à la culture professionnelle.
147. Porter le budget consacré à la Formation Permanente à 5% de la masse salariale (2,96% en 2001 au CNRS) et immédiatement à 3,8% conformément à l'Accord-cadre Formation Continue dans la Fonction Publique. Tenir compte des personnels non fonctionnaires (CES, CDD, Post-doc) qui doivent pouvoir bénéficier des actions de formation.
148. Obtenir une participation au financement des universités de rattachement pour les actions de formations organisées par les EPST pour leur personnel et suivies par les doctorants ou les enseignants-chercheurs.
149. Obtenir une durée minimum annuelle de formation garantie à chaque agent.
150. Sur l'ensemble de la carrière, au moins 10% du temps de travail devrait être consacré à la formation.
151. Obtenir un suivi individuel de la Formation Permanente et en particulier un recensement annuel des agents n'ayant suivi aucune formation au cours des 3 années précédentes afin d'améliorer l'élaboration des plans de formation et d'engager, après analyse, des actions correctives.
152. Veiller à ce que le droit à la formation soit garanti à tous. En particulier, l'autorisation de suivre une formation ne doit pas être conditionnée par la place de l'agent dans l'organigramme de l'unité, ni par des problèmes de charge de travail.
153. Réaffirmer l'obligation d'un volet formation pour l'évaluation des unités par le Comité National.
154. Améliorer les procédures d'élaboration des différents plans de formation (niveau organisme, niveau régional, niveau unité) pour introduire plus de contrôle démocratique et faire prendre en compte l'ensemble des besoins. Clarifier les rôles des différents acteurs et mieux définir les différents lieux d'impulsion.
155. Améliorer le suivi de la mise en œuvre des plans de formation et notamment des plans d'unité (PFU) et évaluer les actions de formation réalisées. Assurer la transparence des budgets, de leur répartition et de leur utilisation.
156. Obtenir le développement des Plans Individuels de Formation (PIF) et dans le cas d'arbitrage budgétaire, privilégier la demande des individus avant celle des collectifs de travail que sont les unités.
157. Obtenir l'exonération (ou la prise en charge) des droits d'inscription à des formations diplômantes organisées par les établissements publics d'enseignement supérieur dans leurs services de formation permanente.
158. Améliorer la circulation de l'information sur les programmes de Formation Permanente et notamment les circuits de transmission pour tous les agents éparpillés dans les unités associées. Les programmes doivent être diffusés sur les sites Web des organismes.
159. Obtenir le maintien intégral du salaire pour les Congés Individuels de Formation (CIF), ainsi que l'extension de l'indemnisation à la totalité de la durée statutaire (3 ans). Obtenir le versement de la PPRS aux agents en CIF.
160. Obtenir la reconnaissance des nouvelles qualifications acquises dans le cadre de formations diplômantes ou qualifiantes en favorisant la mobilité par concours interne affecté des agents formés.

**161. La durée du travail.**

162. Obtenir la renégociation de la réduction du temps de travail dans la fonction publique afin d'obtenir l'abaissement réel de la durée hebdomadaire effective du travail à 35 heures avec maintien des jours de congés antérieurs et création d'emplois statutaires en compensation.
163. Veiller à ce que la RTT permette une amélioration des conditions de vie et de travail des personnels. Elle ne doit se traduire ni par une intensification du travail, ni par la flexibilisation des horaires. C'est pourquoi la création d'emplois, bien entendu statutaire, est primordiale.
164. Lutter contre toute politique visant à utiliser la RTT pour accélérer les restructurations, réduire le champ des missions de service public, privatiser et supprimer des emplois publics. Refuser tout abandon de mission.
165. Obtenir que les modalités d'organisation du travail résultant de la RTT soient discutées et approuvées majoritairement avant toute application dans un service ou un laboratoire. L'organisation du travail doit respecter les conditions de vie des personnels. En particulier, les amplitudes journalières et hebdomadaires de travail doivent être limitées ainsi que le recours au travail de nuit.

166. Lutter contre l'introduction autoritaire de systèmes automatisés de contrôle des horaires de travail (pointeuse). Obtenir des négociations avec les organisations syndicales et un vote des personnels concernés avant toute introduction.

**167. La sécurité et les conditions du travail**

168. Faire fonctionner partout les Comités d'Hygiène et de Sécurité et veiller au respect de la législation et de la réglementation. Obtenir le déblocage des budgets nécessaires. Revendiquer une évaluation transparente et périodique des risques. Refuser une gestion des risques du fait d'un manque de moyens.
169. Mettre en oeuvre un plan de formation aux problèmes de sécurité pour tous les personnels quel que soit leur statut, y compris les doctorants, avec remise à niveau permanente. Prévoir en particulier la sensibilisation des directeurs d'unité aux Bonnes Pratiques de Laboratoire (BPL) et veiller à ce qu'ils les mettent en oeuvre.
170. " Exiger l'établissement d'un diagnostic amiante dans tous les locaux abritant des personnels titulaires, ou non et obtenir le désamiantage de tous les bâtiments universitaires et de recherche (notamment le CHU Necker) et l'accélération des travaux concernant Jussieu. La continuité des travaux de recherche et d'enseignement doit être garantie pendant la durée des travaux.
171. Obtenir la mise en conformité électrique et incendie de tous les locaux accueillant les personnels et en particulier celle des locaux universitaires les plus anciens.
172. Veiller à ce que les personnes handicapées puissent accéder, dans les meilleures garanties, aux infrastructures et aux équipements. Faire engager tous les travaux nécessaires à l'adaptation des postes de travail.
173. Obtenir la mise en place d'une commission régionale de suivi des handicapés (conditions de travail, accès aux locaux, adaptation et évolution des postes de travail, équipement ...) avec des représentants syndicaux.
174. Obtenir l'actualisation des règles de protection en matière de radio-isotopes ainsi que tous les risques majeurs (chimiques, biologiques ...) rencontrés. Veiller à assurer les conditions de leur mise en oeuvre.
175. L'ensemble des personnels de recherche doit être considéré comme personnel à risques, ce qui entraîne un suivi médical important. Un médecin de prévention à temps plein pour 1000 agents (titulaires ou non-titulaires) permettrait d'assurer la surveillance médicale du personnel, la visite des lieux de travail et leur propre formation. Le statut des médecins de prévention doit leur garantir l'indépendance vis à vis de la hiérarchie administrative.
176. L'ingénieur et/ou l'inspecteur d'hygiène et de sécurité doit avoir son indépendance garantie vis à vis de la hiérarchie administrative et des directions d'unité. Les budgets nécessaires à leur activité doivent être attribués.
177. Obtenir un statut des ACMO et des Correspondants Hygiène et Sécurité de l'INSERM, reconnaissant leur qualification et leurs responsabilités. Assurer leur indépendance dans leurs interventions.
178. Obtenir les décharges de service et moyens nécessaires à l'activité des représentants du personnel en matière d'hygiène et de sécurité leur permettant d'intervenir pour constater les situations de travail à risque et le droit d'enquête.
179. Obtenir dans toutes les unités, la tenue (obligatoire) du Registre de Sécurité, où doivent être notés tous les incidents et accidents.
180. Obtenir l'abrogation du décret du 24/04/1995 instituant, dans les universités, des CHS dépendants des Conseils d'Administration, ayant une représentativité du personnel liée à des élections locales, et la promotion d'un décret d'application du décret Fonction Publique du 9/05/1995.
181. Obtenir l'application sans entrave et pressions diverses des dispositions permettant au personnel le retrait immédiat du poste de travail devant un danger imminent (articles 5-5 et 5-7 du décret du 9 mai 1995).
182. Obtenir la reconnaissance des maladies professionnelles et des accidents du travail pour tous les personnels, titulaires ou non. Le suivi post professionnel des personnels exposés à des risques reconnus dans les tableaux de maladie professionnelle du régime général de la sécurité sociale doit être mise en place dans la fonction publique. Obtenir une politique de reclassement et d'adaptabilité des postes de travail pour les personnels handicapés.
183. Intervenir pour faire cesser des pratiques de harcèlement moral ou sexuel et faire sanctionner les agents qui les font subir à leurs collègues ou à leurs subordonnés.

**184. L'action sociale CNRS, INSERM, IRD, INRIA**

185. L'action sociale que nous revendiquons se différencie des "œuvres sociales" ministérielles réduites à un petit supplément accordé aux plus démunis. L'action sociale doit recouvrir tout ce qui concourt à l'épanouissement de l'individu et de sa famille, dans et hors de son lieu de travail.
186. Lutter pour replacer l'action sociale sur des fondements de justice sociale et combattre toute tentative de remise en cause de l'obligation de l'employeur en matière de financement, ainsi que la validité de l'association CAES pour percevoir et gérer collectivement ce "salaire différé". En particulier lutter contre l'instauration de la TVA sur les activités à caractère social.
- 187. Améliorer et développer le CAES**
188. Obtenir, auprès des ministères concernés, la création d'une structure de gestion "type comité d'entreprise" au sein des EPST en ce qui concerne l'action sociale, culturelle et sportive. Dans le cadre ou les personnels du CNRS sont hébergés de façon permanente (Universités, Instituts,..), agir avec les autres personnels pour une action sociale solidaire au service de tous les agents quelques soit leurs statuts
189. Obtenir une augmentation des moyens alloués aux CAES afin de répondre de manière satisfaisante aux besoins exprimés par les personnels. Obtenir que la subvention pour activité diverse soit, dans un premier temps égale à 1% de la masse salariale.
190. Combattre tous projets visant à introduire des prestations relevant du marché concurrentiel et l'entrée de sociétés privées.
191. Lutter pour le maintien d'une gestion exclusive par des représentants élus des personnels. Veiller en particulier à ce que les activités de solidarité ne deviennent pas des simples rouages des directions du personnel pour accompagner la politique des organismes (mobilité par exemple) ou qu'elles ne se substituent pas à la part d'action sociale relevant de la responsabilité des services sociaux des organismes (assistante sociale, politique logement par ex.). Le contrôle exercé par les directions d'organisme sur l'utilisation des moyens mis à disposition du CAES ne doit s'exercer qu'a posteriori.
192. Veiller à ce que la politique du CAES en matière d'action sociale et solidaire soit effectivement prioritaire dans sa mise en oeuvre, par rapport aux prestations de service que le CNRS demande au CAES d'assurer à sa place.
193. Obtenir l'égalité réelle d'accès de tous les personnels, qu'ils soient titulaires, vacataires, CES, CDD, boursiers, actifs ou retraités, à l'ensemble des prestations sociales, sportives ou culturelles. Tous les personnels, quel que soit leur statut, doivent être pris en compte dans le montant global de la subvention. Les personnels de droit privé des filiales du CNRS (INIST-Diffusion, CNRS édition, CNRS-Formation etc;) qui ne sont pas assez nombreux pour pouvoir bénéficier d'un comité d'entreprise, doivent pouvoir accéder aux activités proposées par le CAES pour ce qui concerne l'action culturelle, sportive ou de loisirs. Au préalable des conventions de financement doivent être établies avec les directions des filiales.
194. Permettre des tarifs dégressifs au moindre coût, voir la prise en charge complète par les administrations des tarifs pour les personnels payés au SMIC et en dessous,( les CES,...)
195. Tous les emplois de l'action sociale doivent être pris en charge par le CNRS .Chaque fois que l'emploi nécessaire correspond à une fonction permanente, un poste budgétaire statutaire doit être attribué au CAES. Améliorer les conditions de travail des personnels du CAES ou mis à disposition, dans les différentes activités sociales. Intervenir pour le respect d'un déroulement de carrières avec une grille similaire à celle du CNRS.
196. Agir pour le droit aux vacances pour tous en améliorant fortement la participation financière des organismes aux tarifs dégressifs des familles et de l'enfance.
197. Obtenir pour les élus du CAES ou des CLAS des formations en gestion, ou en rapport avec leurs activités sociales. Ces formations doivent prises en charge par le CNRS.
- 198. Les centres de vacances**
199. Pour une politique de gestion du patrimoine qui permette de préserver et améliorer le patrimoine en respectant les normes de sécurité, d'hygiène, d'accueil, de confort,...
200. Obtenir un relèvement des plafonds d'attribution des chèques vacances, l'élargissement de la prestation aux non-titulaires et la possibilité de les utiliser pour les voyages et séjours à l'étranger.
- 201. Enfance**
202. Appliquer le tarif dégressif de l'enfance pour les enfants en séjours familles.
203. Favoriser la politique enfance en pondérant le quotient familial selon les tranches d'âges des enfants.
204. Augmenter le nombres de centres de loisirs éducatifs.
205. Augmenter les capacités d'accueil des jeunes enfants dans les crèches.

206. Augmenter les aides à la garde des enfants d'âge scolaire.

#### 207. Restauration

208. Renégocier au niveau national la gestion par le CAES de la restauration sociale. La restauration des personnels à proximité du lieu de travail est un droit. Elle doit être ouverte à tous et dégagée de toute conception de rentabilité financière. Elle doit permettre la prise d'un repas complet, équilibré nutritionnellement et de bonne qualité

209. Agir pour que la restauration soit considérée comme une activité à caractère social et non une prestation de service.

210. Refuser toute convention avec une autre administration qui ne s'appuierait pas sur des orientations définies entre la majorité des organisations syndicales nationales et la direction des organismes, après consultation des personnels concernés.

211. Agir pour que la gestion des restaurants soit confiée aux seuls représentants élus des personnels.

212. Le recours à la concession de gestion à des opérateurs privés ne doit être que du ressort de l'organisme gestionnaire et ne pas être imposé par les directions d'organismes. L'appel d'offre doit être identique pour tous les restaurants.

213. En attente d'un retour à la gestion de la restauration par les personnels, participer aux comités de gestion paritaire en renforçant la transparence, le contrôle des personnels. En intervenant sur la qualité, la diversité, la quantité et les coûts des repas, sur les emplois, les salaires, les conditions de travail des personnels de la restauration.

214. Obtenir annuellement du CNRS les documents et le bilan sur la gestion privée de la restauration.

215. Agir pour le maintien d'un tarif national de restauration, variable selon l'indice de rémunération et établi par les élus du personnel et les syndicats. Veiller à ce que la participation financière des usagers soit au plus égal au montant des denrées entrant dans la composition du repas. Lutter contre des augmentations de tarifs supérieures à la hausse des prix des denrées alimentaires. Refuser la TVA.

216. Obtenir la suppression du tarif étudiant et le droit d'accès pour tous les doctorants et personnels contractuels travaillant dans les unités propres et associées dans les mêmes conditions que les personnels statutaires.

#### 217. Logement

218. Obtenir l'augmentation substantielle du budget consacré au logement à 1% de la masse salariale.

219. Obtenir le renouvellement et l'élargissement du parc immobilier pour l'accès au logement locatif et des prêts accessibles aux personnels, dans les secteurs géographiques où les besoins sont exprimés –notamment dans les grandes agglomérations – et en conformité avec l'évolution des implantations d'unités.

220. Obtenir pour les agents bénéficiant d'un logement CNRS ou INSERM la possibilité de maintien dans les lieux pour les logements de petite taille après la mise à la retraite.

221. Développer la politique de réservation de logement F1 et F2 convenant aux nouveaux entrants tout en maintenant la possibilité d'accès à des logements de plus grande taille pour les familles avec enfants.

222. Adapter la part du budget des organismes consacrés à ces besoins, dans le cadre d'un plan pluriannuel, afin de répondre effectivement à la demande, notamment dans les régions où la population concernée a considérablement évolué (recrutement de jeunes).

223. Obtenir une augmentation substantielle du budget alloué aux prêts bonifiés d'accession à la propriété (prêts BAP) afin de satisfaire l'ensemble des agents qui en font la demande, quelle que soit la période de l'année.

224. Obtenir la revalorisation du montant des prêts à l'amélioration de l'habitat (prêt principal et prêt complémentaire) qui n'ont pas été revalorisés depuis plus de 20 ans et de fait ne répondent plus aux besoins.

225. Ouvrir l'accès aux Aides à Installation des Personnels "AIP" et Prêts à l'Installation des Personnels "PIP" à l'ensemble des agents CNRS sur tout le territoire.

226. Ouvrir l'accès à la prime spéciale d'installation à l'ensemble des agents CNRS sur tout le territoire.

#### 227. Aides exceptionnelles

228. Obtenir que les aides exceptionnelles accordées au niveau des délégations soient attribuées partout selon les mêmes critères et que le plafond d'aide soit relevé à 15 000 F. Obtenir que ces aides soient accessibles à tous les personnels travaillant au CNRS, quel que soit leur statut.

**229. Locaux sociaux**

230. Obtenir l'évaluation régulière des besoins en locaux sociaux afin de répondre à l'évolution de la demande, au niveau local, régional ou national. Mise en place d'un plan pluriannuel pour répondre aux évolutions

**231. Protection sociale**

232. Lutter contre toutes mesures visant à remettre en cause le système de protection sociale basé sur la solidarité, à faire payer plus aux salariés et moins aux employeurs, à fiscaliser son financement .

233. Obtenir l'abrogation de toutes les mesures existantes (CSG, RDS, forfait hospitalier, non remboursement de certains médicaments etc.) qui remettent en cause les fondements du système de protection sociale et qui alourdissent la contribution des mutuelles.

**234. La Retraite**

235. Défendre et améliorer le code des pensions des fonctionnaires et obtenir le retour aux 37,5 annuités pour les non-titulaires et tous les autres salariés pour une retraite à taux plein à 60 ans avec 75 % du dernier salaire perçu pendant les 6 derniers mois.

236. Combattre toute tentative gouvernementale de mettre en cause les régimes de retraite par répartition et les régimes spécifiques (Fonction publique, IRCANTEC pour les non-titulaires ...) par l'allongement du nombre d'annuités, l'introduction du régime par capitalisation (fonds de pension ou systèmes similaires), l'augmentation des cotisations.

237. Améliorer le régime de retraite de la Fonction publique et le régime complémentaire IRCANTEC pour les non-titulaires (revalorisation, réversion, validation, régime dépendance ...).

238. Obtenir la prise en compte des périodes d'études et de chômage pour le calcul du droit à pension.

239. Obtenir l'intégration des primes dans le calcul des droits à pension.

240. Obtenir la gratuité de la validation pour la retraite des années de non-titulaires et le remboursement des sommes déjà versées.

241. Obtenir l'autorisation de validation pour les périodes travaillées à mi-temps, sans exception.

242. Obtenir pour les agents à temps partiel la prise en compte à temps plein de la durée de service pour le calcul du droit à pension

243. Obtenir des bonifications pour les missions accomplies dans des conditions extrêmes, quel que soit l'Etat exerçant la souveraineté.

244. Revalorisation du montant du minimum de pension et de la valeur du point IRCANTEC pour les non-titulaires en fonction de l'évolution globale des rémunérations dans la Fonction Publique.

245. Obtenir que les pensions de retraite bénéficient de la péréquation pour toutes les mesures touchant la grille de rémunération des fonctionnaires en activité.

246. Obtenir le droit à la cessation anticipée d'activité sans condition d'âge pour ceux qui totalisent 37,5 ans de cotisation soit au régime des pensions civiles et militaires soit au régime de base de la Sécurité Sociale et 15 ans de services militaires et civils effectifs, avec un revenu de remplacement égal à 75% du traitement pour tous (titulaires et non titulaires).

247. Obtenir des recrutements en remplacement de même niveau et de même localisation.

248. Supprimer l'obligation d'avoir effectué 25 années de service pour pouvoir bénéficier de la Cessation Progressive d'Activité.

249. Obtenir le versement d'une indemnité de départ à la retraite, au moins égale à 6 mois de traitement, pour compenser la chute brutale du pouvoir d'achat au moment du départ.

**250. La recherche publique et les organismes nationaux de recherche****251. Renforcer les Établissements Publics Scientifiques et Technologiques ( EPST)**

252. Obtenir le maintien du financement récurrent des EPST et des unités de recherche assuré par le budget de l'Etat et permettant la continuité des domaines de recherche et le développement de recherches de qualité. Pour cela, une programmation budgétaire pluriannuelle doit être établie.

253. Les EPST doivent avoir les moyens (en budget et en emploi) et la liberté de lancer et de maîtriser des programmes de recherche à long terme dans le cadre d'une politique nationale de recherche à la définition de laquelle toutes les composantes doivent être associées.

254. Les budgets des unités de recherche doivent être suffisants pour garantir leur indépendance. Le financement sur contrat avec des organismes, des institutions caritatives ou des entreprises ne doit pas se substituer au financement public. En tout état de cause, les contrats doivent être discutés dans les instances élues, la transparence doit être exigée, les objectifs scientifiques ou industriels définis.
255. Le budget de recherche militaire doit être limité et le BCRD augmenté. Il faut porter l'effort national de recherche à 3% du PIB.
256. Nous devons militer contre une vision utilitariste de la recherche, guidée par le seul marché et par la valorisation industrielle. L'État doit certes développer une politique industrielle et favoriser la recherche-développement dans les entreprises mais pas en pillant la recherche publique, ni en affaiblissant ses capacités à développer la recherche fondamentale.
257. Obtenir l'interdiction des clauses de secret sur les résultats des recherches menées par des doctorants ou des post-doctorants dans le cadre de contrats.
258. Défendre l'idée d'un service public de recherche au service non seulement de la nation mais aussi des autres peuples, orientée prioritairement sur la satisfaction des besoins humains.
259. Défendre la conception du rôle du fonctionnaire de recherche qui œuvre pour l'intérêt général, sans incitation matérielle individuelle autre qu'une rémunération satisfaisante de la qualification qu'il met en œuvre.
260. Obtenir la suppression du "crédit impôt-recherche" et en attendant exiger qu'il y ait une évaluation *a priori* et *a posteriori* avec obligation d'embauche de jeunes docteurs.
261. Combattre ce qui remet en cause l'existence des organismes nationaux de recherche, leur statut public, leur indépendance, leur autonomie ou leur unité et notamment leur transformation en agences de moyens, leur dilution dans l'université et leur instrumentalisation au service des entreprises.
262. Combattre la contractualisation des EPST qui impose un pilotage gouvernemental de la politique scientifique des organismes.
263. Agir pour que les relations EPST / Universités s'organisent dans la complémentarité et non dans la subordination.
264. Combattre les tentatives de révision des modes de financement des unités non plus au prorata de la taille de l'unité mais en fonction des priorités établies par les tutelles.
265. Veiller à ce que le financement envisagé des jeunes équipes ne soit pas assuré par un prélèvement sur les crédits nécessaires au bon fonctionnement des unités plus anciennes.
266. Combattre les remises en cause de toutes les instances qui permettent l'élaboration démocratique de la politique de recherche et en particulier les tentatives de remplacer les instances où siègent des élus par des instances uniquement composées d'experts désignés. Les priorités scientifiques doivent être du seul ressort des instances scientifiques des organismes.
267. Améliorer le dispositif d'évaluation de la recherche publique par les pairs au sein d'instances démocratiques (Comité National ou Commissions Scientifiques Spécialisées) afin de leur permettre d'impulser une véritable politique scientifique. Cette politique doit toucher tous les aspects de la vie des unités de recherche, que ce soit : les programmes de recherche, les créations, suppressions, renouvellements d'unités, les besoins en crédits, en emploi, en compétences mais aussi la conjoncture scientifique et ses perspectives, la politique de formation par la recherche.
268. Combattre tout projet qui viserait à retirer au Comité National une partie de ses prérogatives pour le cantonner à la seule gestion des carrières des chercheurs.
269. Améliorer la participation de l'ensemble des catégories de personnels aux différentes instances d'évaluation, et lutter contre tout projet qui tendrait à réduire ou à faire disparaître la représentation élue dans l'ensemble des instances .
270. **Les Très Grands Équipements scientifiques (TGE)**
271. Combattre à tous les niveaux la politique de fermeture, de privatisation (société civile) et d'externalisation des TGE décidée par les gouvernements successifs de notre pays.
272. Refuser que les TGE deviennent des entreprises privées de production pris en charge par l'État.
273. Renégocier que SOLEIL société privée revienne dans le service public, permettant l'affectation et la maîtrise entière des personnels de LURE, de la communauté scientifique, avec la participation des élus de la population. Tous les emplois de droit privé existants dans la société civile privée SOLEIL doivent redevenir des emplois de fonctionnaires.

274. Agir pour une Loi de programmation pour réaliser des TGE en France, dans le cadre du service public, avec des emplois de titulaires. Moderniser ceux existants et prévoir de nouveaux TGE en fonction des besoins de la communauté scientifique.
275. Renforcer la transparence et le contrôle des décisions de TGE par la communauté scientifique et les élus de la population à tous les niveaux.
276. Définir le financement (région, national, européen, international) à partir du type de TGE (thématique, d'infrastructure et grands programmes internationaux), dans le cadre de coopérations scientifiques, technologiques et industrielles. Faire appel à des financements diversifiés publics et privés.
277. Refuser la concurrence entre les régions par l'investissement. Répartir les nouveaux TGE dans le cadre d'un aménagement du territoire avec en priorité les secteurs désindustrialisés ou à fort taux de chômage. Ce choix d'aménagement doit se faire sous contrôle des élus de la population et de la communauté scientifique.
278. Recruter des personnels ingénieurs et techniciens sur statut public pour l'acquisition, le traitement, la documentation et le stockage des données scientifiques.
279. Faciliter l'embauche en plus grand nombre de jeunes chercheurs par les organismes de recherche et par des structures gérant les TGE.
280. Refuser la privatisation des TGE en Europe sous couvert d'un statut européen des TGE, type société civile privée, qui échappe aux nations et aux communautés scientifiques.
281. Intervenir au parlement européen et dans les commissions sur la recherche, avec les syndicats et la CES pour une loi de programmation au niveau européen permettant à chaque pays de la Communauté Européenne de garder la maîtrise de leur propre parc de TGE tout en facilitant les coopérations.

#### **282. Relations EPST-Universités**

283. Développer le lien fonctionnel entre les universités et les laboratoires des EPST, en facilitant la convergence des thèmes scientifiques et de la formation du supérieur dans des unités de recherche mixte.
284. Faciliter les détachements ou mise à disposition des personnels entre les établissements des EPST et des universités, en particulier pour les services généraux techniques et administratifs.
285. Harmoniser les statuts et l'organisation du travail et de la RTT, des universités et des EPST.
286. Impliquer beaucoup plus les représentants élus des personnels dans les instances universitaires et des EPST.
287. La mutualisation des moyens et les plateaux techniques entre l'université et les EPST doivent être maîtrisés et décidés par les instances élues réciproques. Ils ne doivent pas se substituer aux services généraux. Les emplois doivent être des emplois de titulaires.

#### **288. Relations EPST et entreprises**

289. Prioriser les coopérations d'intérêts réciproques.
290. Les entreprises doivent prendre en charge, en plus du financement du projet scientifique, le coût de l'utilisation des infrastructures, de la logistique et des emplois participant à cette coopération.
291. Nous devons exiger que les projets et les contrats soient transparents et contrôlés par les instances élues côté EPST et par le comité de l'entreprise, coté entreprise.

#### **292. la recherche internationale**

##### **293. L'Europe et les centres de décisions**

294. Obtenir le transfert de la maîtrise des questions liées à l'espace européen de la recherche, actuellement aux mains de la commission de Bruxelles, vers les représentants du monde scientifique européen.
295. Imposer la création d'une assemblée représentative de l'ensemble des chercheurs des différents domaines de la recherche publique européenne, auprès du parlement de Strasbourg.
296. Obtenir que ce premier "comité européen de la recherche scientifique" reçoive pour missions premières :
297. \* L'évaluation éthique et l'observation de l'état d'avancée des connaissances en recherche fondamentale dans les pays de l'union et dans les collaborations avec le reste du monde.

298. \* La production d'avis sur les domaines dans lesquels la mise en commun de moyens serait souhaitable.
299. \* L'incitation au renforcement des actions de coopération mutuelle.
300. \* La coordination des efforts sur les programmes de recherches jugées vitales, notamment dans les domaines de la lutte contre les pandémies, les dérèglements climatiques etc.
301. \* La surveillance de la continuité de l'effort consenti pour la recherche dans chaque pays de l'Union, l'objectif étant la préservation des potentiels, matériels et humains, de recherche publique, à un haut niveau dans chaque pays de l'union. ( et ceci vaut d'autant pour les futurs pays candidats à l'entrée dans l'Union).
- 302. L'espace européen de la recherche.**
303. Agir pour plus de transparence dans l'initiative des choix de programmes et le contrôle de l'utilisation des fonds publics européens qui leur sont affectés.
304. Agir pour la création d'une structure de contrôle responsable de ces questions devant le comité européen de la recherche, ou la structure équivalente.
- 305. Les pôles scientifiques européens et la régionalisation.**
306. Lutter pour le maintien et le renforcement des potentiels régionaux de recherche, en favorisant un développement équilibré et planifié des équipements dans toutes les régions du pays. En luttant contre les sur-spécialisations régionales ou les mises en concurrence.
307. Imposer que le fonctionnement des moyens de recherche communs, (grands instruments etc.), soit assuré par des statuts à caractère public, (établissements et personnels), garantissant la stabilité de ces laboratoires ou plate-forme ainsi que les reconversions ou affectations éventuelles lors du déclin des recherches.
- 308. Agir avec la Confédération Européenne des Syndicats (CES).**
309. Accroître la participation du SNTRS aux actions communes du syndicalisme européen dans le cadre de la CES :
310. Avec les syndicats de la FERC- CGT et de l'UGFF sur les aspects généraux de la défense du service public de recherche et d'enseignement supérieur.
311. Par son intervention spécifique, qui doit viser à favoriser le débat d' idées sur les aspects relevant des sciences économiques, humaines et sociales liés aux questions européennes.
312. Négocier des droits et des garanties pour l'ensemble des travailleurs scientifiques (mutation, salaires, défense individuelle et collective, emplois stables,... etc ).

**313. Développer la démocratie dans les unités et dans les instances représentatives.**

314. Lutter pour que le rôle des élus soit respecté et revalorisé, pour qu'ils soient reconnus comme des représentants du personnel. Ils doivent avoir les moyens d'exercer leurs mandats et ainsi avoir accès, dans des délais convenables, à tous les éléments du dossier sur lequel un avis ou une décision doit être pris. Toutes les instances doivent fonctionner dans la transparence. Un suivi des décisions ou avis doit avoir lieu.
315. Lutter pour que les directions ne se contentent pas de recueillir l'avis des instances consultatives mais qu'elles en tiennent réellement compte. Tous les projets qui recueillent l'avis contraire de l'ensemble de la parité syndicale devraient être retirés.

**316. Le Conseil d'Administration**

317. Au CNRS, rééquilibrer la composition afin de faire plus de place aux représentants élus du personnel : 6 au lieu de 4.
318. A l'INSERM, améliorer la représentation du monde du travail.

**319. Le Conseil Scientifique du CNRS**

320. Lutter pour que le Conseil Scientifique joue pleinement son rôle et que les représentants du personnel continuent d'être élus au suffrage direct.
321. Améliorer la représentation élue des ITA en portant à 4 le nombre de représentants du collège C.

**322. Le Comité national du CNRS et les Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS) de l'INSERM**

323. Lutter pour qu'ils retrouvent un rôle plus important dans l'élaboration de la politique des organismes et qu'ils puissent exercer l'ensemble de leurs prérogatives.
324. Obtenir que certaines prérogatives prévues dans l'article 23 du statut cadre : examen des budgets d'unité et de la politique d'emploi (recrutement, qualifications nécessaires, formation ...) soient réellement exercées.
325. Améliorer la composition et le fonctionnement dans le sens d'une participation équilibrée des différentes catégories de personnel et d'un réel fonctionnement démocratique.
326. Au Comité National, augmenter le nombre des élus du collège B à 6 et le nombre des élus du collège C à 4 pour chaque section.
327. Rétablir la participation des élus C et B à tous les actes des sections.
328. Au CNRS, rétablir une commission ISD ayant pour rôle d'évaluer la politique d'Information Scientifique et Technique (IST) de l'organisme, l'activité des Unités de services de ce secteur, et l'INIST en particulier, avec une représentation directe des personnels.
329. Rétablir les prérogatives de la Commission 41 pour l'évaluation de l'activité des services administratifs et introduire une représentation directe des personnels de ces services.
330. Améliorer le mode de remplacement d'un élu en cours de mandat par désignation du suivant sur la liste de l'élu défaillant.
331. Améliorer la composition et le fonctionnement des conseils de départements, notamment en renforçant le nombre d'élus chercheurs de rang B, et en diminuant le nombre des nommés.

### **332. Les intercommissions de l'INSERM**

333. L'existence d'Intercommissions pour analyser et proposer sur les problèmes d'interfaces entre les disciplines ainsi que sur des questions transversales est une idée défendue depuis longtemps par le SNTRS. Nous pensons que ces intercommissions pourraient faire des propositions au Conseil Scientifique et aux Commissions Spécialisées pour l'affichage de postes de chercheurs et la constitution d'équipes. Elles devraient participer aussi aux choix de programmes de financement et à leur gestion.
334. Nous sommes hostiles à ce que ces intercommissions soient érigées en Jurys de recrutement de chercheurs et en instances pour la création d'équipes.

### **335. Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)**

336. Obtenir le renforcement du rôle des CAP qui doivent être l'instance universelle de recours pour les ITA et les chercheurs.
337. Combattre l'attitude bloquée de la direction notamment lors des réunions concernant l'avancement où ce n'est pas toujours la qualité des dossiers qui est prise en compte mais les choix opérés en secret dans les régions ou les départements scientifiques, voire la notoriété ou l'influence du responsable de l'agent.
338. Obtenir que les avancements de corps soient fondés essentiellement sur des critères de qualification. Dans l'attente de la refonte de la grille de classification et dans la mesure où l'on revendique la suppression des grades à l'intérieur des corps, ne prendre en compte que les critères d'ancienneté pour l'avancement de grade.
339. Obtenir la suppression du pré-classement régional pour l'avancement.
340. Obtenir la mise en place au CNRS, de Commissions Régionales des Personnels, élues sur listes syndicales, composées sans condition de corps ou de grades et à compétences limitées pour ne pas interférer avec les prérogatives des CAP nationales et garantir la gestion nationale des carrières pour tous les corps. En matière d'avancement le rôle de la CRP serait limité à la préparation du travail de la CAP. En matière de recours individuel la CRP pourrait résoudre des problèmes dès le niveau régional (mutation, formation, temps partiel ...), la CAP restant une instance de recours ultime pour les agents.

### **341. Les Conseils d'unités**

342. Agir pour qu'ils soient mis en place partout, qu'ils fonctionnent réellement et qu'ils puissent intervenir sur l'ensemble de leurs prérogatives.

**343. Droit syndical et droit de grève**

- 344. Obtenir l'abrogation de "l'amendement Lamassoure" (30<sup>ème</sup> indivisible) et le rétablissement de l'adéquation entre la durée de l'arrêt de travail pour cause de grève et la retenue sur le traitement.
- 345. Lutter pour l'élargissement des droits syndicaux et notamment :
- 346. Doter les locaux syndicaux des moyens modernes de communication (ordinateur, logiciel de bureautique, imprimante, télécopieur, messagerie électronique, accès Internet) ;
- 347. Liberté d'accès à tous les moyens de communication.
- 348. Augmenter le nombre de décharges de service pour faciliter l'activité syndicale et correspondre à l'augmentation des charges pesant sur les représentants syndicaux ;
- 349. Assurer le remplacement effectif des agents autorisés à utiliser des décharges de service.
- 350. Veiller à ce que les permanents et militants syndicaux ne subissent pas de discrimination dans leur évolution de carrière.

**351. Paix et désarmement**

- 352. S'inscrire dans les actions pour le désarmement, l'arrêt des essais nucléaires, la destruction des armes nucléaires, chimiques et biologiques et pour la reconversion des industries d'armement vers des activités à caractère civil.

**353. Solidarité internationale**

- 354. Exprimer notre solidarité envers tous les travailleurs en lutte pour leurs droits et à l'égard des peuples qui combattent pour leur liberté.
- 355. Militer pour des coopérations scientifiques et de formations.

**356. Lutter contre les discriminations raciales et ethniques**

- 357. Agir pour l'abrogation des lois Pasqua-Chevènement.
- 358. Combattre le racisme et la xénophobie et faire appliquer les lois contre le racisme et le négationnisme.

# La préparation du 24<sup>ème</sup> Congrès

## Les débats, la réflexion collective.

A 2 mois du 23<sup>ème</sup> congrès, nous entrons dans une phase plus active de sa préparation. Le Congrès est une étape importante dans la réflexion collective qui analyse et définit l'orientation pour l'avenir de l'organisation syndicale. Les sections vont se réunir pour discuter des projets de textes d'orientation et du programme d'action, ailleurs, les débats s'organisent.

**Les membres de la Commission Exécutive et du Bureau National sont à la disposition des sections.**

## Les documents de Congrès.

Le BRS n°381 constitue les documents préparatoires (projet d'orientation, projet du programme d'action et rapport d'activité).

## La tribune de discussion.

**Nous insistons sur la possibilité qu'ont tous les adhérents, à titre individuel, et toutes les sections à titre collectif, de proposer des amendements et d'exprimer leurs réflexions dans la Tribune de discussion de la presse du syndicat.**

Pour des raisons techniques et de délais d'impression, il est recommandé que ces contributions (dactylographiées de préférence) se limitent à un recto-verso (format 21 x 29,7).

## Adressez vos amendements aux documents d'orientation et programme d'action. au siège du syndicat jusqu'au 21 novembre 2002.

*Contributions, amendements et tribune de discussion peuvent être adressés par le courrier électronique à [sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr](mailto:sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr).*

## Organisation pratique du congrès

### CONVOCATION- MANDAT et MANDAT PROVISOIRE

Chaque **Secrétaire a reçu** : - un courrier avec le nombre de mandats provisoires dont il dispose pour sa section, ainsi que la convocation-mandat (que chaque délégué doit présenter à son responsable hiérarchique).

- le Procès Verbal de l'Assemblée Générale de section

- Une note sur le coût du Congrès et la fiche de participation de la section à remettre à l'accueil.

- Chaque membre de la CE et de la CFC a également reçu directement son mandat provisoire.

LES MANDATS PROVISOIRES ONT ETE ADRESSES AUX SECRETAIRES DES SECTIONS.

**Nous vous rappelons que le mandat provisoire délibératif ou consultatif doit être présenté par le délégué à l'accueil du Congrès. Il lui sera échangé contre un mandat définitif qui lui permettra de participer aux travaux du Congrès, ce à condition que sa section ait fait préalablement parvenir au secrétaire le procès-verbal de l'Assemblée Générale préparatoire ou que le délégué puisse le remettre à l'accueil.**

### LE PROCES VERBAL D'ASSEMBLEE GENERALE

Le procès-verbal de l'AG adressé au secrétaire de section est directement utilisable par la section et doit être retourné au plus vite au syndicat national, (au plus tard remis à l'accueil du congrès).

## POUR NOUS JOINDRE AU CONGRES :

TEL : 01 48 18 82 00 – E-mail : [sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr](mailto:sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr)

## LE LIEU du CONGRES du SNTRS-CGT

### Les séances du 24ème Congrès se dérouleront du **MARDI 26 NOVEMBRE 2002**

(accueil de 9 h 30 à 12 h - début des travaux à 14 h)

### au **VENDREDI 29 NOVEMBRE 2002**

(fin des travaux à 12 h)

**Au siège de la CGT 263, rue de Paris 93 MONTREUIL Salle 14**  
**(Porte de Montreuil)**

### *Accueil des délégués*

L'accueil des délégués est prévu toute la matinée du  
**MARDI 26 NOVEMBRE de 9 h 30 à 12 h**

sur le lieu du Congrès salle 13 rez-de-chaussée – noyau B

Avant l'accueil par le secrétariat du syndicat remettra le dossier à chacun des congressistes, un badge du congrès leur sera remis par les hôtessees dans le Hall de la CGT, badge qu'il vous sera demandé de porter pendant la durée du congrès.

### *Hébergement*

**L'hébergement aura lieu à ETAP HOTEL**  
**2 avenue Léon Gaumont 75020 PARIS**  
**Tél : 01 56 93 30 00 – Fax : 01 56 93 30 01**

(à 5, 10 minutes à pied du siège de la CGT)

Comme nous devons réserver au plus tôt, nous nous sommes basés sur le nombre d'hébergement du précédent congrès : soit pour 50 personnes. 25 chambres à deux lits sont actuellement réservées, mais vous comprendrez bien que nous aurons besoin d'ajuster au plus vite si nous devons faire des réservations supplémentaires. Merci de penser à l'organisation si vous ne voulez pas dormir sous les ponts !

**Il sera donc demandé aux délégués de nous retourner le questionnaire de réservation au plus vite !**

#### Téléphone :

Pas de téléphone dans les chambres, mais un téléphone public à carte dans le hall de l'Hôtel.

**Un questionnaire HEBERGEMENT et REPAS à compléter par tous les délégués a été adressé dans le courrier aux Sections pour chaque délégué**

(hébergés ou non) qui doit le retourner au siège du syndicat au plus vite, le 15 NOVEMBRE dernier délai.  
(nous adresserons un modèle en doc.attaché par e-mail pour des réponses plus rapides)

**Comment se rendre au siège de la CGT à Montreuil, Porte de Montreuil ?**

(voir page 78)

# POUR SE RENDRE AU 24<sup>ème</sup> CONGRES

## Au siège de la CGT 263, rue de Paris 93515 MONTREUIL

### *Transports*

Pour les délégués qui prendront le train, utiliser les **fichets congrès SNCF**  
(20% de réduction ou autre réduction à votre convenance ou si vous réservez votre billet un mois avant...).

### **PAR LA ROUTE**

#### **Prendre le périphérique et sortir Porte de Montreuil.**

Prendre la file de droite, la rue de Paris est sur votre droite en entrant dans Montreuil, le bâtiment de la CGT est tout de suite à droite au début de la rue. Le parking de la CGT est situé dans la première rue à droite après le bâtiment de la CGT et quelques commerces.

Vous avez aussi la possibilité si vous ne restez pas plusieurs jours de suite, de vous garer dans le parking (gratuit) de Carrefour en face de la CGT.

Dans ce cas à la Porte de Montreuil vous allez à droite mais vous vous mettez sur la file de gauche au feu.

### **PAR LA SNCF**

#### **DE LA GARE DU NORD**

Prendre le RER B dir. St-Rémy-les-Chevreuses, changer à Châtelet, prendre la ligne 1 du métro direction Château de Vincennes, changer à Nation, prendre la ligne 9 dir. Mairie de Montreuil, descendre à Porte de Montreuil (1) ou Robespierre (2).

*(1) Station Porte de Montreuil : il faut traverser le périphérique, le bâtiment de la CGT est sur votre droite*

*(2) Station Robespierre : il vous faut revenir sur vos pas vers Paris, le bâtiment de la CGT est sur le trottoir de gauche au bout de la rue de Paris.*

#### **DE LA GARE DE LYON**

Prendre le RER A dir. Boissy-St-Léger, changer à Nation, prendre la ligne 9 dir. Mairie de Montreuil, descendre à Porte de Montreuil ou Robespierre -Voir (1) et (2)-

#### **DE LA GARE D'AUSTERLITZ**

Métro ligne 5 dir. Bobigny, changer à Oberkampf, prendre la ligne 9 dir. Mairie de Montreuil, descendre à Porte de Montreuil (1) ou Robespierre (2).

#### **DE LA GARE MONTPARNASSE**

Métro la ligne 6 dir. Nation, changer à Nation, prendre la ligne 9 dir. Mairie de Montreuil, descendre à Porte de Montreuil ou Robespierre -Voir (1) et (2)-

#### **DE LA GARE DE L'EST**

Métro ligne 5 dir. Place d'Italie, changer à République, prendre la ligne 9 dir. Mairie de Montreuil, descendre à Porte de Montreuil ou Robespierre -Voir (1) et (2)-

#### **DE LA GARE SAINT-LAZARE**

Prendre la ligne 9 dir. Mairie de Montreuil, descendre à Porte de Montreuil ou Robespierre -Voir (1) et (2)-

