

Édité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT)
7, rue Guy Môquet Bt i BP8 94801 VILLEJUIF - Téléphone 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33

Mél : sntrscgt@vjf.cnrs.fr - Web : <http://www.sntrs.fr>

ISSN 0180-5398-CP 0909S05392-Directeur de la publication : Annick KIEFFER
- Imprimé par AJCommunication BP4 91750 CHAMPCUEIL -Périodicité : mensuelle

Édito

Au CNRS. l'inquiétude gagne ...

Depuis ces derniers mois les coups se succèdent. En effet, le CNRS refuse de discuter avec les organisations syndicales du projet de loi modifiant notablement les statuts des fonctionnaires d'État (protocole Jacob). La Direction du CNRS s'est illustrée par son autisme pendant de nombreux mois avec, pour paroxysme, l'annulation d'un CTP programmé en septembre 2006 que l'actualité nécessitait. Pourtant, les dossiers brûlants sont légion : évaluation des ITA, modification des procédures d'avancement, projet de budget 2007, gel de 47 postes de chercheurs et de 125 postes d'ITA, politique contractuelle, rémunération individualisée, politique scientifique, ...

Cependant que les carrières sont bloquées, les personnels souffrent quotidiennement des contraintes et conditions de travail devenant de plus en plus difficiles à supporter. De son côté, le CNRS, répond à cette crise, en limitant les « primes de blocage » aux seuls personnels bloqués au dernier échelon du grade le plus élevé de chaque corps, excluant tous les autres personnels bloqués en fin de grille dans les autres grades. Outre que ces primes ne répondent pas aux problèmes de blocage des carrières, cette mesure restrictive ne fait qu'ajouter de la discrimination à la frustration.

Pendant que le SNTRS-CGT s'interroge sur les questions d'hygiène et de sécurité et s'alarme de l'aggravation des conditions de travail des personnels (réunion du 13 novembre dernier), le CNRS, par la voix de son Directeur Général, indique dans un article de l'AEF (Dépêche n° 71053 du 13 novembre 2006) que le budget 2007 favorisera « les crédits d'intervention et d'équipement lourd aux dépens des crédits récurrents ». La politique du CNRS s'affiche clairement : compétitivité, compétition exacerbée entre les équipes, applicabilité des travaux de recherche, partenariats industriels, contrats et projets ANR.... Voilà les termes qu'il faudra maîtriser pour devenir chercheur ! Avec la baisse croissante des effectifs d'étudiants dans les formations supérieures en sciences dures, ce n'est pas en bloquant les postes et en rognant sur les crédits de re-

cherche des équipes que l'on parviendra à rendre le métier de chercheur attractif.

Après une année apathique, la Direction du CNRS présente aux organisations syndicales un calendrier laissant peu de place à la réflexion. Ce changement paradoxal de rythme nous interpelle et nous fait craindre le pire. Les discussions survolées, confirment nos inquiétudes quand nous constatons que le CNRS fait passer, au triple galop, des votes majeurs dans les instances du CNRS.

A titre d'exemple, ce fut le cas du CTP du 9 novembre dernier où les représentants des personnels furent confrontés à un vote bien curieux concernant la fusion de deux services « d'indicateurs » rattachés à la direction de l'établissement. Le SNTRS-CGT s'est démarqué des autres organisations syndicales en interrogeant le Directeur Général sur le contenu de la mission de ces services plus que sur l'évolution de ses contours. La détermination d'indicateurs par un service asservi à la Direction n'est pas neutre, elle ne peut qu'être partielle, aux fins de légitimer les choix politiques de cette Direction. Cette « légitime ingérence » du SNTRS-CGT a permis de dénoncer ces activités de détermination d'indicateurs et d'analyse de la politique scientifique. Malheureusement, le SNTRS-CGT fut le seul à s'opposer aux missions de ce service sans contrôle du comité national.

Majorant la crise existante, la Présidente du CNRS, s'est singulièrement distinguée par un article des Échos (Les Échos - le 30 oct. 2006) qui condamne la médiocrité de toute la communauté des SDV. Les Directeurs de SDV s'en sont offusqués. Interpellé par le SNTRS-CGT, pour savoir s'il cautionnait les propos de Madame la Présidente, le Directeur Général du CNRS a indiqué qu'une réunion de la gouvernance du CNRS était programmée exceptionnellement pour traiter ce point.

Dans ce climat fortement troublé, les organisations

syndicales ont appelé à un rassemblement des personnels et des étudiants, le 21 novembre pour protester contre le projet de budget 2007, le gel des postes de chercheurs et d'ITA, et les blocages de carrières. Malgré les nombreux tracts et communiqués diffusés, cet appel à la mobilisation a été peu suivi. Cela peut s'expliquer en partie par la polarisation médiatique faite autour d'une minorité de candidatures concernant les prochaines échéances électorales.

Toutefois la mobilisation ne se limite pas à une seule et simple action. Un Conseil d'Administration est programmé pour le 30 novembre prochain, et à cette occasion, la présidente devra s'exprimer et confirmer le gel des 47 postes de chercheurs et des 125 postes ITA.

Nous devons poursuivre ce travail de communication, et d'information pour que les personnels s'emparent peu à peu de leurs problèmes, et les étudiants, de leur avenir, et qu'enfin tous se mobilisent massivement pour défendre leurs intérêts.

Une autre période électorale au CNRS s'ouvre, avec les élections du conseil d'administration du CAES. Il nous

faudra également mobiliser les personnels sur le terrain des revendications de l'action sociale. Le lourd passif de l'actuelle coalition majoritaire doit nous permettre de réaffirmer plus clairement que jamais, quelle action sociale nous souhaitons et faire connaître le plus largement possible notre conception de la gestion de l'action sociale. Fiers de l'intégrité de ses élus durant le dernier mandat, le SNTRS-CGT doit faire savoir qu'il est en mesure de mettre en œuvre de véritables propositions d'actions sociales, tout autant qu'il sait assumer son rôle de gestionnaire employeur sans se laisser compromettre avec la barbarie patronale.

La proximité d'échéances électorales d'envergure nationale tend à occulter les débats internes à nos EPST. Aussi, nous devons redoubler d'efforts et permettre que les personnels s'emparent eux mêmes de leurs problèmes et en débattent ensemble.

La mobilisation sera à ce prix, et avec les élections du CAES nous entrons dans une période de mobilisations militantes sur plusieurs fronts.

Didier GORI

Sommaire :

● Edito : Au CNRS l'inquiétude gagne	Page 1 - 2
● CNRS : Haro sur la démocratie	Page 3 - 4
● A propos du conseil d'administration du CNRS, séance du 19 octobre	Page 5 - 6
● Compte rendu de la réunion du 17 novembre, Direction du CNRS et chercheurs de SDV	Page 7
● Jury d'admissibilité pour le recrutement des chercheurs: Il faut maintenir l'audition des candidats	Page 8 - 9
● Budget 2007	
Amendements proposés par le SNCS et le SNTRS au sénateur Ivan Renar pour la discussion du budget au Sénat	Page 9 - 10
Projet de budget 2007	Page 11 - 15
● A propos de la « modernisation » des modes de gestion au CNRS : SIRhus et BFC	Page 16 - 17
● Compte rendu des travaux de la journée d'étude sur l'action sociale du 21 juin 2006	Page 18 - 22
● Analyses : Démocratie sociale, dossier du Peuple	Page 22 - 29
● Vos droits	Page 30 - 31
● Erratum au BRS N° 414	Page 31
● Conférence nationale des retraités, 18 octobre 2006	Page 32 - 37
● Conférence nationale restreinte des retraités, 18 octobre 2006	Page 37 - 38
● Tribune libre	
Réseau Université Sans Frontière	Page 38 - 39
Quelques réflexions à propos de la création des centres de recherche à l'INSERM	Page 39 - 42
● Note de lecture	
Le travail intenable	Page 42
Petits crimes contre les humanités	Page 43
● Assises « Recherche-Industrie-Territoire »	Page 44

CNRS : Haro sur la démocratie

Il y a plusieurs manières de s'en prendre à la démocratie : la contourner en la vidant de sa substance (elle devient inutile), l'invalider en attaquant directement sa légitimité. Ces deux méthodes sont utilisées à tous les échelons dans la recherche, et tout particulièrement au CNRS.

La démocratie au travail ?

Le travail est un lieu où les droits des individus sont restreints par le rapport de subordination inscrit dans le contrat de travail. C'est sans doute le seul. En effet dans le rapport de travail, les individus sont de fait inégaux. Les droits des individus y sont définis par leur place dans les rapports de production. Un premier point de clivage intervient entre ceux qui possèdent le capital ou une portion du capital et ceux qui ne possèdent que leur force de travail (qu'elle soit manuelle ou intellectuelle). Un second intervient entre ceux qui détiennent un pouvoir de direction ou d'encadrement (délégué par ceux qui détiennent le capital ou le pouvoir politique dans le cadre de l'Etat) et ceux qui reçoivent les ordres et les directives. Un troisième distingue les salariés qui possèdent une très large autonomie dans l'organisation de leur travail, même s'ils doivent rendre des comptes à d'autres (qui peuvent être des supérieurs hiérarchiques ou des responsables de laboratoires ou d'établissement). C'est le cas notamment des chercheurs, des enseignants et d'une partie des ingénieurs et des techniciens des entreprises.

Des avancées démocratiques...

Suite à l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981, une série de mesures démocratiques ont été promulguées. Le gouvernement de l'époque a oeuvré dans deux directions : libérer la parole des salariés en leur permettant d'intervenir dans l'entreprise, dans leur atelier, leur service, leur laboratoire, élargir les prérogatives des comités d'entreprise et permettre aux organisations syndicales de disposer des informations concernant leur entreprise (budget, organisation) et d'en débattre, instaurer une obligation annuelle de négociation sur les salaires et les conditions de travail. Suite aux lois Auroux (1982), il fut reconnu aux travailleurs le droit d'intervenir dans l'organisation de leur travail et sur leurs conditions de travail. Les modèles japonais, idéalisés, étaient donnés en exemple : l'intervention directe des travailleurs allait améliorer la productivité. Ces groupes ont eu cependant une portée limitée et ont été progressivement vidés de leur substance. Les domaines sur lesquels les salariés pouvaient s'exprimer étaient restreints, de plus, ils étaient strictement placés sous l'autorité hiérarchique et contrôlés par elle. La division du travail n'était pas modifiée dans ses fondements, les modes de rémunérations moins encore. Beaucoup de salariés se sont découragés devant la faible efficacité de la « libération de leur parole ». En effet, libérer la parole, si elle est nécessaire, ne suffit pas à changer le travail.

Dans la recherche les conseils de laboratoires avaient été rendus obligatoires, les directeurs de laboratoires devaient être élus par ces conseils ; la place des ITA au Comité National avait été renforcée. Au niveau national, le CSRT (Conseil de la Science de la recherche et de la Technolo-

gie a été créé en 1982, avec des représentants des syndicats de salariés. De même les statuts des EPST promulgués la même année introduisent des élus des personnels et des représentants des organisations syndicales de salariés dans les conseils d'administration. Jusqu'au début des années 80, les négociations avaient été imposées par le rapport de force : la direction comptait le nombre de personnes que les syndicats mobilisaient, estimait le nombre nécessaire à l'ouverture des négociations, puis cédait ou non selon ce rapport de force.

...vidées de leur substance...

Paradoxalement, l'introduction de droit nouveaux et l'institutionnalisation de lieux de concertation ont affaibli l'appel à la mobilisation préalable à la négociation. Non pas que plus de démocratie pervertit la démocratie, par une soi-disant lassitude des salariés, ou par leur incapacité (qui serait due à leur méconnaissance) à intervenir sur les questions qui pourtant concernent leur vie (la faute en reviendrait aux salariés) ; mais parce que ces lieux (plus ou moins institutionnels) de négociation, devenus obligatoires, instaurent un contrôle (au moins formellement) des personnels sur les différents niveaux de direction : petite maîtrise, chefs de service via les conseils ou les groupes Auroux, encadrement, DG, via les comités d'entreprise. Les dirigeants sont en effet obligés par les textes d'informer, d'expliquer, de justifier. Leur pouvoir jusqu'alors quasi absolu est donc de facto limité. Les prises de décision sont, selon leurs propres termes, alourdies, ils ne pourraient plus prendre de décisions. Par ailleurs, une grande partie des syndicats pensent qu'ils n'ont plus à faire appel à la mobilisation pour gagner des avancées qu'ils peuvent obtenir dans les instances institutionnelles. De ce fait l'intervention directe, par la mobilisation, des salariés, s'affaiblit. Ils sont consultés, informés, mais de moins en moins sollicités. La conjoncture politique (répressions contre les travailleurs dans les pays de l'est, chute du mur de Berlin, etc.) et l'effondrement de ce qui avait été le modèle socialiste va précipiter le scepticisme, voire le désarroi des salariés.

Le législateur n'avait pris que des mesures très modérées ; les instances ne sont que consultatives, hormis les conseils d'administration. Pourtant, dès la fin des années 80 (dès Kourilsky) et tout au long des années 90, les directions des organismes se sont ingéniées à les contourner. Les pratiques sont éprouvées à cet égard : les instances deviennent des lieux d'information, le « dialogue », la « concertation » prennent le pas sur la négociation dont il n'est plus jamais question. Les rapports deviennent courtois, voire conviviaux. Tous les moyens sont bons : on nomme les représentants syndicaux par leur prénom, on en tutoie quelques-uns, on ne leur remet les documents qu'en séance, au mieux la veille, les privant ainsi intentionnellement de toute réflexion collective. Ceci n'est pas anodin : les représentants syndicaux ne sont plus alors des représentants des personnels, des personnalités « collectives », mais des individus, qui parlent en leur nom propre. On feint d'oublier le poids des personnels. L'argumentaire, l'explication, le débat prend le pas sur la mobili-

sation pour obtenir une négociation. Il s'agit de convaincre, non de négocier. Le rôle de l'individu qui est censé représenter les personnels l'emporte alors sur la dimension collective du délégué. Cette évolution est particulièrement portée, et appréciée, par les chercheurs, les syndicats de cadres et d'ingénieurs. Par contre, dans les instances paritaires (CAP, CTP) les représentants de l'administration ne doivent plus voter selon leur conception du rôle de l'état, mais sont ravalés au rang d'esclaves de la direction. Ces instances sont ainsi détournées de leur fonction initiale. Les syndicats ne peuvent modifier les textes qu'à la marge. Aucune négociation n'est réellement possible.

Le mépris est manifeste : au lieu de faire des conseils de laboratoires et de service des lieux de réflexion collective, au lieu de s'appuyer sur les lieux démocratiques pour rendre la recherche dynamique, la politique des gouvernements, comme celle des organismes, a été d'individualiser, de promouvoir le rôle des initiatives individuelles supposées autrement plus dynamiques. La dimension collective est niée. L'innovation ne viendrait que des initiatives des individus, c'est cela seul qu'il faudrait susciter et soutenir. Les élaborations collectives ne seraient que des pensums statutaires qu'il faut subir. Là siègeraient en effet les gens ordinaires, sans imagination, les petits soldats. Les gens intelligents, savants, les spécialistes seraient ailleurs, hors de ces lieux. C'est la promotion des experts. Les instances sont progressivement contournées, les directions leur opposent les avis d'experts « éclairés », qui seraient neutres, car en-dehors des chapelles syndicales, scientifiques, voire politiques. Le milieu, il faut bien le dire est très réceptif à ce discours de l'expert éclairé, chacun espérant en être.

...aux régressions inscrites dans le Pacte

Force est de constater, 20 ans après l'introduction de ces lois, la régression de la démocratie : toutes les instances démocratiques sont ainsi peu à peu vidées de leur substance. Larrouturrou au CNRS avait été un maître dans ces méthodes. La nouvelle équipe dirigeante n'en diffère pas fondamentalement.

Un autre pas est franchi avec le Pacte pour la recherche : les agences, dont le fonctionnement n'est clairement plus du tout démocratique, doublent les instances démocratiques. Comment un laboratoire peut-il élaborer collectivement un politique de laboratoire, des orientations de recherche, quand le financement dépend des contrats, quand c'est l'ANR qui choisit in fine les travaux à financer ? Quelle place restera dévolue au Comité national du CNRS ou aux CSS de l'INSERM avec l'AERES, la nouvelle agence d'évaluation ? De quelle autonomie disposeront les laboratoires dans la programmation de leurs recherches, les chercheurs dans leurs projets, les ITA dans le développement de leur métier, quand se multiplient les partenariats qu'ils soient publics (universités, PRES) ou privés (laboratoires mixtes, pôles de compétitivité, RTRA, fondations) ? Quand aussi devient hégémonique l'organisation de la recherche en petites équipes par projets, sans laboratoire, autour d'équipements techniques, sous couvert d'un institut sur le modèle des départements anglo-saxons ?

Le Pacte n'est cependant qu'une étape. Les projets en cours, qui visent à instaurer une « autonomie » des établissements, se doublent eux aussi d'atteintes à la démocratie. Le modèle est celui de l'entreprise privée. Le Pacte a introduit ces changements avec les statuts des PRES et des RTRA. Dans toutes ces configurations, le rôle des conseils est restreint et le pouvoir personnel des individus qui occupent les postes de direction est renforcé. Le président d'une université ou d'un EPST doit avant tout diriger et le législateur doit lui attribuer les moyens lui permettant d'agir « efficacement ». Le premier est de permettre à ces dirigeants d'intervenir directement sur les salaires, voire de les fixer. Le programme de l'UMP est clair sur ce point : le statut de la fonction publique est trop égalitaire. Il faut reconnaître le mérite de chacun nous dit-on. En fait il faut surtout instaurer une concurrence entre les établissements publics comme cela existe dans le privé. L'autonomie est la condition essentielle. Tout ce qui reste du public tombera tout seul ensuite. Le discours sur la déconcentration, sur la démocratie au plus près des citoyens n'est que poudre aux yeux dans ces propositions. Il s'agit avant tout de renforcer les pouvoirs de quelques-uns et d'empêcher toute intervention démocratique effective. Ne resterait qu'un contrôle très formel. Outre le fait qu'on peut se demander ce qu'il restera de la notion de public dans ce cadre, on peut gager que la démocratie sera sérieusement écornée. Ces projets avaient déjà été avancés à l'époque de Juppé. Ils sont plus que jamais à l'ordre du jour.

Et maintenant ?

Toute l'histoire du syndicalisme a été consacrée à lutter contre les rapports d'oppression, de subordination et les relations inégalitaires dans le travail, à conquérir les droits démocratiques attachés à tout être humain dans la cité et au travail. Mais si les syndicats peuvent trouver des accords entre eux (souvent formels) pour instaurer plus d'égalité, ils divergent quant aux moyens de y parvenir, notamment sur les moyens de créer le rapport de force favorable aux salariés, qui leur permet de gagner une amélioration de leurs conditions de vie, de leurs conditions de travail et la reconnaissance de leur dignité. Ils divergent aussi sur le rôle de la délégation et de son rapport au collectif, que nous, à la CGT, estimons fondamental. Plus fondamentalement, ils divergent, sur leur analyse du capitalisme. Suffit-il de gagner des améliorations sans cesse remises en cause par ce qui fonde le capitalisme : gagner toujours davantage d'argent, lutter contre la baisse inéluctable des profits ? Au bout du compte, pour gagner durablement l'égalité au travail, pour remettre l'homme au centre du travail, donner un fondement humaniste au travail, ne faut-il pas s'attaquer au capitalisme ?

Cette question doit être posée car elle fonde les divergences entre les syndicats. Cependant, pour gagner plus de démocratie comme pour améliorer les conditions de vie, deux choses sont essentielles : l'unité des salariés et leur intervention directe, leur engagement personnel. L'unité des salariés exige de construire les conditions de l'unité syndicale. Elle exige aussi un engagement militant. Qui n'avance pas, recule, nous avons reculé, la démocratie a reculé. La reconquête de la démocratie exige de nous mobiliser.

Annick KIEFFER

*A propos du Conseil d'administration du CNRS, séance du 19 octobre,
par D. Steinmetz, élu SNTRS-CGT.*

Une mauvaise campagne de recrutement 2007

Le point essentiel de ce conseil a concerné la campagne de recrutement 2007. A la date du conseil, le 19 octobre, il nous a été annoncé que le CNRS mettra au recrutement 388 postes de chargés de recherche et 15 postes de directeurs de recherche, ainsi que 411 postes d'ITA. Le compte n'y est pas, puisque les postes que le gouvernement avait annoncés en création pour 2007, à savoir pour le CNRS 50 chercheurs et 150 ITA, postes qui venaient s'ajouter au remplacement des départs naturels, ne seront pas pourvus. D'après la direction du CNRS l'explication vient des contraintes budgétaires sur la masse salariale. C'est à la fois vrai et faux. Vrai, car il faut savoir que les hausses de salaires, notamment la petite hausse de 0,5% programmée en février 2007, n'est pas prévue dans le budget 2007 du CNRS. Faux, car il y a quand même des marges de manœuvre qui sont pour la plupart utilisées pour favoriser des recrutements en CDD. La direction du CNRS utilise donc la liberté que lui laisse la LOLF pour piloter à sa guise les recrutements.

La direction avait aussi un moment laissé planer la possibilité d'utiliser cette marge de manœuvre financière pour favoriser les promotions au détriment des embauches. Cette alternative : promotions contre embauches est inacceptable dans son principe, car on ne peut pas opposer les besoins des labos à ceux des personnels en place. Nous n'avons pas baigné trop longtemps dans l'illusion, car les informations dont nous disposons en ce moment montrent que la campagne de promotion des CR1 en DR2 aura en 2007 la même ampleur qu'en 2006 et pour ce qui est de la campagne de concours internes des ITA : l'amélioration sera minime. Chiffrée par rapport au coût des promotions par concours internes, on nous propose officieusement de passer d'un coût de 3,6 millions d'euros en 2006 à un coût de 4 millions d'euros en 2007.

Depuis le 19 octobre, la situation a évolué. Le SNTRS-CGT s'est exprimé par communiqué de presse. Ce communiqué a été repris par plusieurs parlementaires. Le 3 novembre, lors du débat budgétaire à l'assemblée, André Chassaigne du groupe communiste et républicain a repris presque in extenso notre communiqué et amené le ministre à répondre :

M. André Chassaigne – Je vous remercie, Monsieur le ministre, de la précision de votre réponse. Mon collègue Patrick Braouezec souhaitait vous interroger sur la campagne de recrutement du CNRS pour 2007. Alors que le Centre dispose de 473 possibilités d'embauches de titulaires pour les chercheurs et de 659 pour les ingénieurs et techniciens, la direction n'a mis au recrutement que 426 postes de chercheur et 534 postes d'ingénieurs techniciens, gelant donc 47 possibilités d'embauche pour les chercheurs et 125 pour les ingénieurs techniciens. Qu'en est-il ? Quelle est l'incidence sur cette situation de la LOLF, qui prévoit une fongibilité asymétrique ? Par quels moyens entendez-vous assurer la pérennité du fonctionnement et du rayonnement national du CNRS ? J'ai noté que vous avez répondu ce matin à la question de la dette du CNRS à l'UNEDIC.

M. le Ministre délégué – Le projet de loi de finances pour 2007 prévoit pour le CNRS la création de 50 emplois de chercheurs, de 74 CDD de haut niveau et 150 emplois d'ingénieurs, techniciens et personnels administratifs. Qu'entend-on par « fongibilité asymétrique » ? La LOLF permet que des crédits de personnel soient utilisés à d'autres fins, alors que l'inverse n'est pas possible. Le budget du CNRS intègre pleinement les créations d'emplois ci-dessus mentionnées. Comme je l'ai indiqué ce matin, diverses questions pendantes, dont celle de la dette du CNRS vis-à-vis de l'UNEDIC, ont été réglées, si bien que la situation financière de l'établissement de recherche est aujourd'hui meilleure qu'il y a peu encore. Le suivi de l'exécution budgétaire au CNRS est complexe, du fait notamment que les autorisations d'engagement sont réparties entre les différentes unités. Ce suivi n'a pas toujours été parfait, d'où les difficultés de gestion, apparentes mais sans fondement véritable, apparues par le passé. Mais aujourd'hui, je puis être totalement rassurant.

Tout ceci, a amené la présidente du CNRS, lors d'une réunion informelle avec la communauté des sciences de la vie le vendredi 17 novembre à affirmer qu'elle avait entendu les remarques des syndicalistes et que le nombre de recrutements serait augmenté. Reste à savoir de combien de postes. La réponse sera probablement donnée pour le conseil du 30 novembre. Quant à la dette du CNRS vis-à-vis de l'UNEDIC, d'après Mme Bréchnignac, la solution du gouvernement se résume en un étalement des paiements.

L'affaire des sciences de la vie : baisse des recrutements et des dotations

La ventilation disciplinaire des embauches marque aussi un tournant. La priorité pour les sciences de la vie, se résume maintenant à une priorité partielle pour les neurosciences et la biologie intégrative. Mais, sur ce point délicat des priorités scientifiques, aucune instance scientifique, du conseil scientifique aux conseils scientifiques des départements n'a été consultée. La baisse des recrutements en SDV s'accompagne d'une baisse de la dotation des laboratoires. Arnold Migus a annoncé une baisse de 3% pour les labos de biologie cellulaire et moléculaire, de 5 % pour la biologie intégrative et neurosciences, et de 8% pour la génétique. Entre temps, dans une interview accordée au journal Les Échos, le 30 octobre 2006, la présidente du CNRS déclarait que pour les sciences de la vie au CNRS, le rapport qualité prix n'était pas terrible. Toutes ces annonces ont provoqué une forte émotion dans le milieu. Le directeur des sciences de la vie allant jusqu'à écrire dans une lettre aux directeurs d'unités : « J'ai d'abord été très tenté de répondre à cette décision stratégique par ma démission. Après discussion avec l'équipe de direction du Département et certains d'entre vous, j'ai décidé de rester pour ne pas affaiblir davantage la position de notre communauté. »

Malgré une tentative lancée par le président du conseil

scientifique du CNRS pour désamorcer la crise, on ne sait pas encore comment réagira l'ensemble de nos collègues de ces disciplines.

Les recrutements 2007 en chiffres à la date du 19 octobre

La direction a donné le nombre de départs de chercheurs estimé en 2007 (322 retraites et 160 autres départs), mais sans la ventilation de ces départs par discipline. Il y aura cette année 388 recrutements CR, (117 CR1 et 271 CR2), 2 recrutements DR1 et 13 DR2, soit au total 403 postes et en plus 23 accueils. S'il y a 4 postes de CR en plus qu'en 2006, la baisse des recrutements DR contri-

bue à faire baisser le recrutement chercheur en 2007, malgré les créations de postes. Les postes sont ventilés sur 12 groupes de disciplines. La méthode pour déterminer la ventilation est complexe, mais in fine, il suffit de retenir que le minima correspond au renouvellement de 2% des effectifs et que tout le reste c'est le choix scientifique de la direction : exemple la génétique reste à 2%, il y a priorité sur l'interdisciplinarité, sur SDE, les math, les STIC, l'énergie et les SHS quand elles sont en interface avec les autres disciplines. Le tableau suivant reprend les effectifs, les recrutements, le pourcentage par rapport aux effectifs et rappelle les recrutements 2006, ainsi que les effectifs au 31 décembre 2004.

GD	SDV1	SDV2	SDV3	Math	STIC	Phys	Chim	SPI	PNHE	SPU	SDE	SHS	Total
Évolution des effectifs entre 2005 et 2006													
Effectif 2005	2881			353	746	1152	1795	584	449	782	788	1966	11496
Effectifs 2006	964	872	487	392	793	1363	1547	648	538	665	1053	2002	11324
Postes mis au concours													
Rappel 2006	83			15	57	39	54	24	18	23	41	62	416
Concours 2007	27	38	10	18	56	40	50	24	16	19	48	57	403
% du stock	2,80%	4,36%	2,05%	4,59%	7,06%	2,93%	3,23%	3,70%	2,97%	2,86%	4,56%	2,85%	3,56%

Note : SDV1=biologie cellulaire et moléculaire, SDV2=biologie intégrative et neurosciences, SDV3=génétique, PNHE=IN2P3, SPU = planètes et univers, SDE = environnement et développement durable.

On note avec étonnement la variation des effectifs de décembre 2004, présentés en octobre 2005 par B. Larroutou et celle présentée à ce CA. La variation affecte les effectifs totaux et aussi la répartition de ceux-ci !

En ce qui concerne les ITA, les départs sont estimés à 461 par retraite et 217 autres départs, il faut tenir compte d'une réserve pour réintégration, et de la régularisation de

la campagne handicap 2006. Au total il y aura en 2007, 411 concours externes, 92 accueils, 20 concours internes fléchés et 31 postes handicap. Une répartition par corps a été donnée, elle n'existait pas en 2005, Mais contrairement à 2005, aucune ventilation par département ni par groupe de disciplines. Le coût du recrutement 2007 sera de 26,5M€ pour 24M€ libérés par les départs.

Corps	Accueil	CDD handicap	Concours externe
IR	11	6	86
IE	16	8	110
AI	11	5	94
T	45	8	106
AJT	9	4	15
Total	92	31	411

Compte rendu de la réunion du 17 novembre 2006, direction du CNRS et chercheurs de SDV

A l'initiative de Gilles Boetsch, président du conseil scientifique, une réunion autour des sciences de la vie s'est tenue le vendredi 17 novembre. La réunion a été provoquée, à la fois par la nature des propos de Catherine Bréchnignac dans les Echos du 30 octobre 2006 (cf. : le rapport qualité prix pas terrible des sciences de la vie) et par la baisse des recrutements et des financements annoncés pour 2007 dans les sciences de la vie. D'une certaine manière, la direction ne pouvait pas refuser le débat, ne serait ce que pour désamorcer le mécontentement. Une quarantaine de personnes présentes, directeurs de labos, présidents de section, membres de CSD de SDV, du Conseil scientifique et les élus au CA du CNRS. A la tribune, Mme Bréchnignac, M Migus, M Van der Rest directeur des SDV, M Baldacci président du CSD de SDV et Gilles Boetsch, président du Conseil Scientifique. Une telle réunion, en période de crise rassemblait visiblement de parties qui chacune venaient pour des raisons qui leur étaient propres. Gilles Boetsch tenait à faire baisser l'intensité du conflit sinon à dénouer la crise, Mme Bréchnignac et M. Migus voulaient renouer les fils d'un dialogue qu'ils avaient eux même rompu, les participants étaient là pour faire remonter une conception de la recherche et du rôle des sciences de la vie à laquelle ils tenaient et qui n'était pas celle de la direction.

La présidente a commencé par affirmer regretter le style journalistique des Echos qui avait déformé sa pensée. Elle ne pensait pas à l'ensemble de sciences de la vie, mais aux seules génopôles. Elle a réaffirmé tenir au CNRS, n'être mandatée par personne et ne pas être là pour un quelconque institut du vivant qui ferait sortir les sciences de la vie du CNRS. Puis, elle a présenté plusieurs transparents où l'on pouvait constater l'importance du développement des sciences de la vie au CNRS dans les 5 dernières années, à la fois en terme de budget et de recrutement. Pour elle, en 2007, les priorités sont les postes d'ITA pour les SDV et les plates formes techniques. Le directeur scientifique de SDV, Michel Van der Rest, a brièvement évoqué son malaise et sa volonté de faire avancer la science, pour lui l'étude du vivant doit rester une priorité. Balducci, président du CSD de SDV a témoigné de l'émotion de la collectivité (blessure et incompréhension), cité

les diverses motions du Conseil scientifique du département.

Impossible de reprendre in extenso l'ensemble des interventions de la salle. Ont été abordés :

- les crédits du NIH et le décrochement de la France
- le rôle et le poids des financements de l'ANR qui supprime toute marge de manœuvre au CNRS
- la décision de la direction de ne pas mettre au concours en 2007, 47 postes de chercheurs et 125 postes d'ITA
- la baisse du soutien de base et le fait qu'en quelques années pour définir une priorité au CNRS on est passé de la capacité de lancer des programmes à l'obligation de fermer des labos
- l'impossibilité pour nombre de chercheurs en SDV de se classer en génomique ou en biologie
- la morosité du milieu, la désaffection des meilleurs étudiants, le regret de ne pas avoir débattu
- les carrières et les salaires bloqués

Les réponses de la direction :

- il faut faire des choix dans un budget contraint, avec l'ANR il faut travailler de façon pragmatique. Il faut reconcentrer nos forces. L'ANR c'est des projets courts, le long terme c'est le CNRS, il faut investir dans les plates formes et dans les sujets risqués
- il faut de bons salaires pour de bons chercheurs (?)
- elle a écouté les demandes des syndicats et décidé d'augmenter un peu les recrutements en 2007
- elle prendra conseil auprès du comité national mais également auprès d'autres personnes de son choix
- la priorité c'est les ITA et il y a de bons ITA au CNRS

Impossible de donner une conclusion pour une réunion aussi atypique dans sa participation et ses objectifs. Difficile de dire si à la fin de la réunion quelqu'un a réussi à convaincre l'autre.

Dernière minute : en conseil scientifique le 23 novembre, A. Migus a annoncé 75 postes supplémentaires d'ITA pour 2007, mais aucun poste de chercheur.

Villejuif, le 24 novembre 2006

Annonce... Annonce... Annonce... Annonce

Le prochain CSN de notre syndicat devant débattre sur la Sécurité Sociale Professionnelle, nous sollicitons les militants et adhérents qui souhaiteraient participer à la préparation de ce débat, de nous adresser leur contribution pour une parution dans la tribune libre du BRS... Aussi, camarades, à vos plumes et vos claviers, nous attendons vos écrits à adresser au secrétariat du syndicat, soit par courriel à :

sntrscgt@vjf.cnrs.fr, sinon au siège du syndicat

Jury d'admissibilité pour le recrutement des chercheurs : **IL FAUT MAINTENIR L'AUDITION DES CANDIDATS**

La direction du CNRS propose des pistes pour la réforme du statut des chercheurs. Les premières réflexions concernent l'audition des candidats.

La première proposition est de réduire le nombre de candidats auditionnés en procédant à une présélection sur dossier afin d'alléger le travail des commissions scientifiques.

Le SNTRS-CGT est hostile à une présélection sur dossier. Les critères à choisir pour cette présélection ne sont pas évidents. Il serait dangereux de s'en remettre à une évaluation bibliométrique surtout pour recruter un jeune chercheur.

Les équipes concernées « gonflent » parfois les dossiers sans que le candidat maîtrise forcément la démarche conceptuelle et la méthodologie. Des dossiers apparemment plus « légers » peuvent correspondre à de meilleurs candidats. Ce n'est pas si rare.

En plus, jusqu'où va-t-on aller dans la présélection. Les commissions ne garderont-elles pour l'audition qu'un nombre de candidats correspondant à deux ou trois fois le

nombre de postes espérés ? Dans ce cas, il est certain que plusieurs bons candidats seront éliminés.

C'est souvent ce qui arrive pour les recrutements universitaires. Le système ne garde en général par ce mécanisme de présélection que « les poulains » des équipes intéressés par leur recrutement qui, souvent, travaillent déjà sur le site. Au CNRS, ce mécanisme favoriserait encore plus les candidats des laboratoires connus qui sont mieux placés pour « gonfler » les dossiers. L'autoreproduction des équipes déjà forte serait encore accentuée. Ce n'est pas souhaitable surtout quand on prétend favoriser l'émergence de nouveaux thèmes.

Contrairement à ce qui est annoncé il y a moins de candidats au concours CR, en 2005 qu'en 2001. Si en 2004, en effet, le nombre de dossiers à examiner a augmenté, cela essentiellement dû au relèvement de la limite d'âge pour concourir en CR2. Dès 2005, la pression aux concours CR2 est revenue à un niveau proche de celui de 2003 avec moins de postes à la clé.

Années	Postes CR2 ouverts	Pression	Nbre de candidats CR2	Postes CR1 ouverts	Pression	Nbre de candidats CR1	CR1/CR2 %
2001	447	9.5	4246	121	11.1	1343	21.2
2002	355	10.3	3656	116	11.9	1380	25.8
2003	248	14.6	3620	100	12.6	1260	29.0
2004	213	23.5	5005	91	15.1	1374	25.8
2005	264	13.0	3432	120	13.8	1656	31.3
2006	264	?		120	?		31.3
2007 Prévisions	271			117			30.1

Tableau : Suivi du recrutement des CR titulaires de 2001 à 2007.
Pression : nombre de candidats par poste ouvert au concours

En 2004, 119 emplois chercheurs ont été rétablis car ils avaient été supprimés de la loi de finances initiale. Ce qui fait 305 CR2, et 106 CR1. Ces emplois ont été recrutés sur les listes complémentaires.

Le nombre de candidats est parfois élevé dans certaines sections, mais cela paraît encore gérable aujourd'hui avec 3 ou 4 sous-jurys pour l'audition. Le CNRS devrait plutôt se préoccuper de rembourser les voyages des candidats et de planifier les auditions dans un plus grand souci et respect des candidats. Ceci implique notamment de regrouper les dates d'audition dans un intervalle de temps suffisamment restreint pour éviter aux chercheurs en post-doctorat à l'étranger des voyages à répétition coûteux en temps et argent. Le recrutement tardif après plusieurs stages post-doc contribue au développement de la précarité. Il paraît indispensable de pousser les jeunes chercheurs à candidater en CR2 dans les 3 années qui suivent la thèse (CR2 : grade où continuerait à être proposer 2/3 des postes).

En physique, en biologie, il y a un découragement réel dû au manque de débouchés dans la recherche. De plus en plus de jeunes chercheurs préfèrent partir avant même d'avoir concouru. Le nombre de thésards diminue et d'autres abandonnent soit après la thèse, soit après un ou deux ans de post-doc. Et ceux là ne sont pas forcément les plus mauvais. Ces flux de jeunes doctorants, post-doc jeunes chercheurs sont difficiles à estimer, ils entrent rarement dans les statistiques. Les jeunes chercheurs mais aussi les équipes ont intérêt à ce que ça change, si nous ne voulons pas recruter uniquement ceux qui auront pu tenir ou ceux qui entrent dans les thèmes à la mode et/ou de recherche appliquée. En fait, nous sommes sauvés par le contexte de l'emploi : nous sommes à peu près certains de conserver trois ou quatre excellents candidats dans la sélection restante. Candidats bien calibrés, avec un cursus parfaitement standard, parfaitement homogène, des bons diplômes, un CV parfaitement transparent, une carrière sans intermède douteux. C'est tant pis pour les atypi-

ques ! Grâce à l'étroitesse du marché du travail, nous limitons les risques. Mais quel gâchis !

Or pour le moment, la tendance est à l'inverse. Les auditions CNRS sont frustrantes pour les auditionnés comme pour les membres des commissions. Nombreux sont les candidats qui souhaiteraient être auditionnés plus longtemps, d'une manière plus approfondie. La présentation par le candidat dure en moyenne 10 minutes ce qui est court pour résumer plusieurs années de recherche et son projet. Ils regrettent un manque de débat qui est contre-productif tant pour les commissions que pour les candidats. Sont laissés de côté, les motivations, la capacité à créer de la connaissance ou la pertinence des projets présentés pour la communauté scientifique et la société. Le débat qui devrait avoir le temps de s'engager au cours de l'audition permettrait de révéler ces qualités.

La seconde piste proposée est de transférer l'audition au Jury d'admission. Cette proposition est inacceptable. Cela permettrait de remettre systématiquement en cause

la légitimité des choix du jury d'admissibilité qui est constitué par des chercheurs ou assimilés des sections du comité National. Le Jury d'Admissibilité n'aurait plus tous les éléments pour choisir, il ne ferait qu'un pré-tri. C'est le Jury d'Admission seul qui aurait tous les éléments pour classer les candidats. Pour le recrutement des CR, ce jury est constitué au niveau de chaque département scientifique. Il est présidé par le directeur de département et est composé uniquement de membres nommés. De son rôle actuel de contrôle (il ne fait que quelques changements), il deviendrait l'acteur principal pour le classement. Les commissions scientifiques d'où est issu le Jury d'Admissibilité seraient encore plus marginalisées. Nous voulons au contraire maintenir et renforcer la place de ces commissions scientifiques représentatives. Dans ce sens, il faut que les IT puissent être présents dans les Jurys d'Admissibilité même si leur qualification ne leur permet pas de prendre part aux votes.

Lise CARON et Michel PIERRE

Budget 2007

Amendements proposés par le SNCS et le SNTRS au sénateur Ivan RENAR pour la discussion du budget au sénat

Amendement 1. Porter le montant de toutes les allocations de recherche à 1,5 fois le SMIC au 01/01/07.

Le nombre de doctorats soutenus est en baisse depuis 10 ans, tout particulièrement en sciences dites "exactes". D'ici peu, ce nombre va même être insuffisant* pour seulement remplacer les universitaires partant à la retraite, tout en conservant un recrutement de qualité, sans parler des besoins des organismes ou du secteur privé. Ce nombre prévisible sera a fortiori insuffisant pour mettre nos universités aux standards internationaux, ou pour mener une grande politique de recherche dans l'industrie et les services.

Il faut donner un signal fort et rapide aux étudiants pour qu'ils s'orientent vers le doctorat. A la demande de tous les groupes parlementaires, le ministre F. Goulart a promis, devant l'Assemblée nationale, de porter à 1,5 fois le SMIC au 1^{er} janvier 2007, le montant de l'allocation de recherche des doctorants. Or le budget 2007 ne prévoit cette mesure qu'à partir de la fin de l'année, et encore que pour les troisièmes années de thèse.

Chaque année perdue rend encore plus difficile le redressement de la situation, c'est pourquoi *nous demandons que l'augmentation à 1,5 fois le SMIC de toutes les allocations de recherche prenne effet au 1^{er} janvier 2007, comme s'y était engagé le ministre, mesure qui aura un effet d'entraînement sur le montant des autres modalités servant à financer des thèses.*

Documentation complémentaire

*Le rapport (<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/>

BRP/044000141/0000.pdf), paru en 2002, signé de l'Inspection générale de l'éducation nationale et de la recherche analyse les perspectives du renouvellement des enseignants-chercheurs et des départs massifs en retraite, ce rapport est une prospective à dix ans (2000-2010). Ce rapport estime qu'en 2002, 12 % des docteurs qui se présentent à la qualification vont devenir MC, en moyenne. Mais les projections faites montrent qu'il faudra en prendre la moitié dans le futur pour seulement remplacer les générations.

L'Inspection a également calculé le taux de filtrage compatible, vu la production actuelle de docteurs, avec la satisfaction des besoins de recrutement de l'enseignement supérieur à 10 ans : si l'on veut assurer la pérennité de l'enseignement supérieur, il faudra recruter 90% des candidats en chimie, 87% en sciences de la terre, 69% en sciences de la vie, 55% en maths/informatique, 49% en sciences de l'homme et 27% en sciences sociales ; en moyenne, 50 % contre 12 % aujourd'hui.

Le rapport conclut "Pendant la période d'abondance de candidats, le système a multiplié les niveaux de filtrage : les conditions de niveau pour avoir des chances raisonnables d'être reçu aux concours se sont accrues, ce qui a repoussé l'âge moyen d'intégration dans la fonction publique et rendu les carrières plus difficiles. La qualification, requise pour l'enseignement supérieur et "recommandée" pour les organismes, participe à l'allongement du processus. Le système retarde l'âge de la fonctionnarisation ; tout se passe comme si un système implicite de "tenure" s'était mis en place. (...). Ceci ne favorise pas, pour les jeunes, l'attractivité du système, dans un contexte de rareté

faction du nombre des docteurs".

Amendement 2. Créer 3000 emplois statutaires dans la recherche publique et l'enseignement supérieur et donner les financements en conséquence.

A la suite du mouvement des scientifiques de 2004, le Premier ministre J.P. Raffarin s'était engagé à créer "3000 emplois statutaires dans la recherche publique et l'enseignement supérieur en 2006 et 2007, et un nombre du même ordre de grandeur pour les années suivantes". Cet engagement a été depuis repris par les plus hautes autorités de l'État.

En contradiction avec cet engagement, 1550 postes statutaires seulement sont créés en 2007, et non 2000 comme annonce le gouvernement, chiffre qui inclut des CDD. Il est à noter que les 1450 emplois statutaires manquants correspondent très exactement au nombre de CDD créés chaque année par l'Agence nationale pour la recherche (Rapport 2005 de l'ANR, sur site de celle-ci), sans que nul ne se préoccupe du devenir professionnel de ces CDD. Encore faut-il remarquer que ces 1550 créations sont en partie fictives. Ainsi, il n'a pas été donné au CNRS les moyens budgétaires pour payer les postes sensés être créés, pas plus du reste que pour améliorer les carrières sur la base des évaluations des personnels.

La France ne forme aujourd'hui que 9300 docteurs dont 6000 français d'après les derniers chiffres connus ("Notes d'information" du ministère : Situation des doctorants en 2004, paru en mars 2006). Il en faudrait le double pour atteindre (un jour ?) 3 % du PIB pour la recherche et mettre à niveau nos universités, notamment en investissant considérablement dans l'encadrement du premier cycle universitaire. La précarité entre thèse et recrutement, tout comme le faible montant des allocations de recherche et des débuts de carrière, sont des facteurs dissuasifs pour que les étudiants s'orientent vers ces carrières.

Nous demandons que la majorité et le gouvernement respectent leurs engagements. 3000 emplois statutaires doivent être créés en 2007 ; les moyens budgétaires doivent être donnés aux organismes de recherche et à l'enseignement supérieur pour les financer, ainsi que pour prendre en compte les améliorations de carrière nécessaires.

Amendement 3. Augmenter de 100 millions de € les crédits de base des laboratoires attribués par les organismes de recherche et les universités.

En contradiction avec les déclarations triomphales du gouvernement, l'investissement de la France dans la recherche baisse depuis 2002 (2,23% du PIB en 2002, 2,14% en 2005), pendant que celui de l'Allemagne est à 2,5 %, celui des USA à 2,65%, et le Japon, la Suède et la Finlande au-delà de 3 %. Non seulement on est très loin de l'objectif des 3 %, mais on recule par rapport à celui-ci, phénomène que ne fera qu'aggraver "le Pacte pour la recherche".

C'est pourquoi, lors du débat sur le "Pacte pour la recherche" au Sénat et à l'Assemblée nationale, plusieurs groupes avaient demandé que la programmation proposée par le gouvernement soit considérée comme étant en euros constants et donc réévaluée chaque année en fonction de l'inflation. Le gouvernement s'en est tenu à une programmation en euros courants, si bien que celle-ci conduit à planifier en stagnation (compte-tenu de l'inflation) les moyens budgétaires des organismes et des universités. Même en tenant compte des financements de l'ANR, la part de la recherche publique dans le PIB est programmée pour baisser.

En 2007, le gouvernement prétend donner "un milliard supplémentaire" à la recherche et à l'enseignement supérieur. En fait ce "milliard se décompose comme suit : crédits budgétaires + 458 M€ (+ 2,4 %), l'ANR et l'ANVAR : + 280 M€ (+ 39,7 %), les dégrèvements d'impôts + 280 M€ (+ 21,7 %). Comme en 2006, ce "milliard" est *a priori* amputé de 300 à 400 M€ d'inflation (1,5 à 2 % d'inflation jouant sur 20 milliards). Il est enfin manipulateur de décompter dans le milliard les dégrèvements, chose que personne n'avait jamais osé faire avant, en France ou ailleurs.

La forte et régulière croissance de l'ANR, agence dont les thèmes sont directement pilotés par le gouvernement, se fait au détriment des financements des organismes et universités, qui n'ont plus les moyens de mener une politique scientifique. Ainsi, les dernières déclarations de la Présidente du CNRS aux *Échos*, au delà des dérapages verbaux qu'elle contient, montrent que le CNRS ne peut plus remplir ses missions de progrès des connaissances et de développement de la pluridisciplinarité.

C'est pourquoi il est demandé que, comme première étape de la réhabilitation des crédits de base qu'ils distribuent aux laboratoires, 100 millions d'euros supplémentaires soient affectés aux organismes et aux universités.

Projet de budget 2007

A.E. = Autorisations d'engagement ; C.P. = Crédits de paiement

Crédits EPST (en euros)

	Repères		2 007	2 006	Différence	
CNRS	Programme 194	A.E.	2 308 760 000	2 216 373 051	92 386 949	4,17
		C.P.	2 308 760 000	2 216 373 051	92 386 949	4,17
		Post Doc	NC		11 902 000	
INSERM	Programme 194	A.E.	489 238 000	464 283 017	24 954 983	5,37
		C.P.	489 238 000	464 283 017	24 954 983	5,37
		Post Doc	NC		2 757 000	
INRIA	Programme 194	A.E.	139 799 000	125 686 251	14 112 749	11,23
		C.P.	139 799 000	125 686 251	14 112 749	11,23
		Post Doc	NC		2 304 000	
INED	Programme 194	A.E.	14 632 000	14 133 813	498 187	3,52
		C.P.	14 632 000	14 133 813	498 187	3,52
		Post Doc	NC		35 000	
LCPC	Programme 190	A.E.	43 342 000	41 951 000	1 391 000	3,32
		C.P.	43 342 000	41 951 000	1 391 000	3,32
		Post Doc				
INRETS	Programme 190	A.E.	40 363 000	38 393 000	1 970 000	5,13
		C.P.	40 363 000	38 393 000	1 970 000	5,13
		Post Doc				
INRA	Programme 187	A.E.	604 338 000	574 829 229	29 508 771	4,88
		C.P.	604 338 000	574 829 229	29 508 771	4,88
	Programme 142	A.E.	2 661 000	2 830 718	-169 718	-6,38
		C.P.	2 661 000	2 830 718	-169 718	-6,38
	Total C.P.		606 999 000	577 659 947	29 339 053	4,83
Programme 172	Post Doc	NC		2 618 000		
Cemagref	Programme 187	A.E.	47 787 000	44 945 343	2 841 657	5,95
		C.P.	47 787 000	44 945 343	2 841 657	5,95
		Post Doc	NC		558 000	
	Programme 142	A.E.	22 331 000	5 143 482	17 187 518	76,97
		C.P.	22 331 000	5 143 482	17 187 518	76,97
Total C.P.		70 676 000	50 088 825	20 587 175	29,13	
IRD	Programme 187	A.E.	180 168 000	175 309 494	4 858 506	2,70
		C.P.	180 168 000	175 309 494	4 858 506	2,70
	Programme 172	Post Doc	NC		157 000	

LCPC : Laboratoire Central des Ponts et Chaussées

Crédits hors EPST (en euros)						
	Repères		2 007	2 006	Différence	
CIRAD	Programme 187	A.E.	128 308 000	124 295 503	4 012 497	3,13
		C.P.	128 308 000	124 295 503	4 012 497	3,13
	Programme 172	Post Doc	NC	142 000		
Ifremer	Programme 187	A.E.	145 917 000	161 279 315	-15 362 315	-10,53
		C.P.	145 917 000	161 279 315	-15 362 315	-10,53
	Programme 153	A.E.	2 500 000	2 000 000	500 000	20,00
		C.P.	2 500 000	2 000 000	500 000	20,00
	Programme 154	A.E.	2 450 000	1 923 000	527 000	21,51
		C.P.	2 450 000	1 923 000	527 000	21,51
	Total C.P.			150 867 000	165 202 315	-14 335 315
Programme 172	Post Doc	NC		157 000		
CEA	Programme 194	A.E.	475 601 791	455 373 125	20 228 666	4,25
		C.P.	475 901 070	455 373 125	-20 527 945	-4,31
		Post Doc	1 753 209			
	Programme 188	A.E.	419 397 530	451 635 030	-32 237 500	-7,69
		C.P.	419 397 530	452 483 530	-33 086 000	-7,89
	Programme 191	A.E.	35 000 000	35 000 000	0	0,00
		C.P.	35 000 000	35 000 000	0	0,00
Total C.P.			930 298 600	942 856 655	-12 558 055	-1,35
ANVAR	Programme 192	A.E.	53 100 000	117 150 000	-64 050 000	-54,67
		C.P.	53 100 000	117 150 000	-64 050 000	-54,67
AII	Programme 192	A.E.	4 900 000 000	3 000 000 000	1 900 000 000	63,33
		C.P.	4 900 000 000	3 000 000 000	1 900 000 000	63,33
Cité des Sciences	Programme 186	A.E.	91 075 000	89 776 000	1 299 000	1,43
		C.P.	90 075 000	90 606 349	-531 349	-0,59
BRGM	Programme 187	A.E.	56 599 000	56 126 691	472 309	0,84
		C.P.	56 599 000	56 126 691	472 309	0,84
	Programme 153	A.E.	920 000		920 000	
		C.P.	604 000		604 000	
	Programme 174	A.E.		2 262 000	-2 262 000	
		C.P.		2 262 000	-2 262 000	
	Programme 181	A.E.	4 400 000		4 400 000	
C.P.		4 400 000		4 400 000		
Total C.P.			61 603 000	58 388 691	3 214 309	5,22
Programme 172	Post Doc	NC		125 000		
CNES	Programme 193	A.E.	1 393 217 000	1 371 600 000	21 617 000	1,55
		C.P.	1 393 217 000	1 371 600 000	21 617 000	1,55
IRSN	Programme 189	A.E.	236 779 000	236 779 000	0	0,00
		C.P.	236 779 000	236 779 000	0	0,00
CIRAD : Centre de Coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Développement						
CSTB : Centre Scientifique et Technique du Bâtiment						
IRSN : Institut de Radioprotection et de Sûreté Nucléaire						
ANVAR : Agence pour la Valorisation de la Recherche						
AII : Agence pour l'Innovation Industrielle						
BRGM : Bureau de Recherches Géologiques et Minières						

Projet de budget 2007

Créations (ou suppressions) nettes d'Emplois				
	Chercheurs	ITA	Non titulaires	Total
CNRS	50	150	74	274
INSERM	20	100	50	170
INRIA	50	90	40	180
INED	1	1		2
INRETS		8		8
LCPC		14		14
CSTB				
INRA	14	50	26	90
Cemagref	5	9	5	19
IRD			5	5
CIRAD			29	29
Ifremer			14	14
CEA			50	50
ANVAR			-9	-9
AII			13	13
Cité des Sciences				
BRGM			7	7
CNES				
IRSN			11	11
ANR			3	3

CIRAD : Centre de Coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Développement

CSTB : Centre Scientifique et Technique du Bâtiment

LCPC : Laboratoire Central des Ponts et Chaussées

IRSN : Institut de Radioprotection et de Sécurité Nucléaire

ANVAR : Agence Nationale pour la Valorisation de la Recherche

AII : Agence pour l'Innovation Industrielle

BRGM : Bureau de Recherches Géologiques et Minières

Programme 194 : crédits par actions (2007)

	Autorisations d'engagement				Crédits de paiement			
	2007	2006	Différence		2007	2006	Différence	
Action 01	1 089 570 218	1 051 649 137	37 921 081	3,61	1 089 570 218	1 051 649 137	37 921 081	3,61
Action 02	449 653 073	455 857 100	-6 204 027	-1,36	449 653 073	455 857 100	-6 204 027	-1,36
Action 03	510 805 759	490 835 516	19 970 243	4,07	510 805 759	490 835 516	19 970 243	4,07
Action 04	303 594 823	296 401 642	7 193 181	2,43	303 594 823	296 401 642	7 193 181	2,43
Action 05	276 639 990	264 774 904	11 865 086	4,48	276 639 990	264 774 904	11 865 086	4,48
Action 06	290 070 329	277 508 521	12 561 808	4,53	290 070 329	277 508 521	12 561 808	4,53
Action 07	55 179 876	52 803 739	2 376 137	4,50	55 179 876	52 803 739	2 376 137	4,50
Action 08	64 169 759	48 828 391	15 341 368	31,42	64 169 759	48 828 391	15 341 368	31,42
Action 09	211 642 000	200 107 000	11 535 000	5,76	211 642 000	200 107 000	11 535 000	5,76
Action 10	474 272 528	462 883 324	11 389 204	2,46	474 272 528	462 883 324	11 389 204	2,46
TOTAL	3 725 598 355	3 601 649 274	123 949 081	3,44	3 725 598 355	3 601 649 274	123 949 081	3,44

Intitulé des actions

Action 01 : Recherches scientifiques et technologiques en sciences de la vie, biotechnologies et santé

Action 02 : Recherches scientifiques et technologiques en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et nanotechnologies

Action 03 : Recherches scientifiques et technologiques en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur

Action 04 : Recherches scientifiques et technologiques en physique nucléaire et des hautes énergies

Action 05 : Recherches scientifiques et technologiques en sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement

Action 06 : Recherches scientifiques en sciences de l'homme et de la société

Action 07 : Recherches interdisciplinaires et transversales

Action 08 : Information scientifique et technique

Action 09 : Très grandes infrastructures de recherche

Action 10 : Moyens généraux et d'appui à la recherche

Ressources hors subventions d'Etat (en 2006)

Organisme	Ressources propres		Subventions, dotations hors budget d'Etat		Totaux	
	2006	2005	2006	2005	2006	2005
CNRS	420 822 000	280 798 000	89 805 000	60 059 000	510 627 000	340 857 000
INSERM	30 938 000	41 850 000	59 806 000	35 734 000	90 744 000	77 584 000
INRIA	21 056 000	18 845 000	12 369 000	4 827 000	33 425 000	23 672 000
IRD	13 930 000	1 317 000	150 000	12 575 000	14 080 000	13 892 000
INED	1 057 000	405 000		330 000	1 057 000	735 000
Cemagref	11 733 000	15 509 000	4 268 000	1 628 000	16 001 000	17 137 000
INRA	102 560 000	110 945 000	507 000	1 790 000	103 067 000	112 735 000
INRETS	6 683 000	?		?	6 683 000	?
LCPC	8 741 000	?		?	8 741 000	?
CSTB	50 203 000	?		?	50 203 000	?
CEA	1 027 300 000	66 140 000		123 300 000	1 027 300 000	189 440 000
BRGM	47 600 000	31 900 000			47 600 000	31 900 000
CIRAD	73 945 000	60 445 000	723 000	778 000	74 668 000	61 223 000
IFREMER	31 345 000	29 887 000			31 345 000	29 887 000
CNES	777 158 000	607 139 000	2 557 000	9 488 000	779 715 000	616 627 000
IRSN	50 352 000	40 556 000			50 352 000	40 556 000

Projet de Budget 2007

Enseignement Supérieur et Recherche Universitaire

Repères		2 007	2 006	Différence	
Progr. 150	A.E.	10 514 808 924	9 936 066 129	578 742 795	5,82
	C.P.	10 664 507 723	10 125 235 936	539 271 787	5,33
	Fonds Concours A.E.	31 400 000	32 900 000	-1 500 000	-4,56
	Fonds Concours C.P.	50 400 000	60 300 000	-9 900 000	-16,42

Dont Recherche Universitaire

Repères		2 007	2 006	Différence	
Action 06	A.E.	805 306 158	784 118 286	21 187 872	2,70
	C.P.	805 306 158	784 587 240	20 718 918	2,64
Action 07	A.E.	367 821 914	413 204 045	-45 382 131	-10,98
	C.P.	368 353 452	413 492 879	-45 139 427	-10,92
Action 08	A.E.	383 515 622	429 786 019	-46 270 397	-12,06
	C.P.	384 439 138	430 287 850	-45 848 712	-11,93
Action 09	A.E.	1 262 966	1 262 966	0	0,00
	C.P.	1 262 966	1 262 966	0	0,00
Action 10	A.E.	106 137 030	119 247 142	-13 110 112	-12,35
	C.P.	106 404 531	119 392 500	-12 987 969	-12,21
Action 11	A.E.	825 229 176	925 237 480	-100 008 304	-12,12
	C.P.	825 938 638	925 622 995	-99 684 357	-12,07
Action 12	A.E.	169 485 833	176 311 966	-6 826 133	-4,03
	C.P.	171 333 472	174 521 704	-3 188 232	-1,86
Total	A.E.	2 658 758 699	2 849 167 904	-190 409 205	-7,16
	C.P.	2 663 038 355	2 849 168 134	-186 129 779	-6,99

Intitulé des actions (recherche)

Action 06 : Recherche universitaire en sciences de la vie, biotechnologies et santé

Action 07 : Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et nanotechnologies

Action 08 : Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur

Action 09 : Recherche universitaire en physique nucléaire et des hautes énergies

Action 10 : Recherche universitaire en sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement

Action 11 : Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société

Action 12 : Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale

Projet de budget 2007

Emplois universités

En équivalents temps pleins (titulaires et non titulaires)			
Catégories	2 007	2 006	Différence
Enseignants 1er degré	437	447	-10
Enseignants 2ème degré	13 665	13 467	198
Enseignants stagiaires	2 814	2 814	0
Enseignants Chercheurs et assimilés	62 409	62 561	-152
Personnel d'accompagnement et de suivi des étudiants	36	36	0
Personnel d'encadrement	2 027	1 957	70
Personnel administratif, technique et de service	47 557	47 657	-100
Personnel des bibliothèques et des musées	4 371	4 377	-6
Total	133 316	133 316	0

dont Emplois recherche universitaire (2006)

Par action	Total	Ens. Cherch	IATOS*
Action 06	11 469	9 385	2 084
Action 07	5 689	4 057	1 632
Action 08	5 503	3 925	1 578
Action 09			
Action 10	1 680	897	783
Action 11	13 077	9 173	3 904
Action 12	820	174	646
Total	38 238	27 611	10 627

* avec les personnels d'encadrement

Intitulé des actions (recherche)

Action 06 : Recherche universitaire en sciences de la vie, biotechnologies et santé

Action 07 : Recherche universitaire en mathématiques, sciences et techniques de l'information et de la communication, micro et nanotechnologies

Action 08 : Recherche universitaire en physique, chimie et sciences pour l'ingénieur

Action 09 : Recherche universitaire en physique nucléaire et des hautes énergies

Action 10 : Recherche universitaire en sciences de la terre, de l'univers et de l'environnement

Action 11 : Recherche universitaire en sciences de l'homme et de la société

Action 12 : Recherche universitaire interdisciplinaire et transversale

A propos de la « modernisation » des modes de gestion au CNRS : SIRHus et BFC

Le développement de ces deux logiciels est désormais mis en œuvre...

SIRHus, Système d'Information des Ressources Humaines, doit dès le 1^{er} janvier 2007 traiter la paie et attribuer de nouveaux numéros d'agent. Aussi **regardez attentivement vos bulletins de paie et signalez toute anomalie au SPRH de votre délégation**. Ce système sera nourri par les données de Labintel. Il vous faut donc **vérifier dès à présent que vous figurez bien sur cette base Labintel**, sinon vous risquez fort de ne pas être payés... La vocation essentielle de ce logiciel qui nous vient du privé, est la gestion prévisionnelle des compétentes et des emplois.

BFC, Budget Finances Comptabilité sera progressivement déployé à partir du 1^{er} janvier 2007. Son développement démarre par les 4 sites expérimentaux (les Délégations régionales de Meudon (DR5), de Montpellier (DR 13), de Toulouse (DR 14) et de Paris Michel Ange (DR16) et 15 laboratoires relevant de ces délégations), puis les autres délégations vont progressivement s'intégrer dans ce mouvement, à raison de 5 délégations par semaine. **Tout devrait donc être terminé d'ici fin Janvier, du moins sur le papier...**

De nombreux personnels des délégations ont déjà suivi des formations pour utiliser ces logiciels et des formations complémentaires sont envisagées pour le 2^e semestre 2007. **Mais il ne « transpire » aucune information de ces services. Les personnels ont-ils reçu consigne de ne rien dire ? Subissent-ils des pressions telles qu'ils n'osent rien dire ?**

Le CNRS n'innove pas dans ce domaine. Plusieurs exemples sont connus depuis 2003, notamment l'INSERM, l'INRIA, l'IRD et l'INRA. A chaque fois, lors de la mise en place de nouveaux systèmes de gestion au sein de ces EPST, la CGT a constaté et dénoncé une importante dégradation des conditions de travail des agents victimes de multiples dysfonctionnements, bugs et lenteurs. Pour ces agents, coupés d'une direction générale qui préférerait rester aveugle, le stress, la déprime, le découragement, les pressions morales allant jusqu'au harcèlement étaient devenus le lot quotidien.

Pourtant la direction du CNRS fait de même et se contente de présenter aux représentants syndicaux un avancement technique de ces mises en place des plus optimistes ! Elle persiste dans le déni. Par exemple, pendant qu'elle annonce la suppression des avances sur missions pour les agents, elle propose l'avantage d'une providentielle carte

affaire qui donne aux missionnaires la possibilité de voir leur compte personnel débité des frais de missions dans un délai maximum de 75 jours, alors qu'elle n'est pas en mesure de garantir un remboursement aux missionnaires dans des délais raisonnables dès le 1^{er} janvier prochain.

Avec le nouveau système BFC la question se pose de savoir en combien de temps il sera possible de payer les fournisseurs et régler les frais de missions : 2 mois, 4 mois, 6 mois ? Personne n'est aujourd'hui capable de le dire, mais ce que l'on sait par contre, c'est que tous les EPST ont du gérer des délais de paiement extrêmement tardifs !

Malgré la demande réitérée du SNTRS-CGT, il n'y a pas eu jusqu'à présent de mise en place de commissions régionales permettant d'anticiper les problèmes humains que risque d'engendrer la mise en place au sein de nos services d'outils issus du privé, mal adaptés aux spécificités du service public. Et la question se pose de savoir si le CNRS envisage d'en publier le bilan...

Dès aujourd'hui, il est essentiel que notre syndicat, à travers les sections locales et les militants, s'adresse à ces personnels, car dès la mise en œuvre au 1^{er} janvier 2007, le SNTRS risque d'avoir fort à faire pour défendre les personnels administratifs concernés par cette « modernisation ».

C'est pourquoi notre syndicat a adressé à Monsieur MIGUS la lettre ouverte ci-jointe. Nous vous demandons d'en faire la plus large diffusion auprès de tous les personnels.

Nous vous recommandons en cas de dysfonctionnements des outils mis en place par la Direction générale et de dégradations de vos conditions de travail :

- de protéger votre santé et votre bien être
- de ne pas multiplier les heures supplémentaires
- de ne pas rester isolés dans votre laboratoire face à vos difficultés
- de ne pas hésiter à contacter en cas de stress ou de pressions trop fortes dans le cadre de votre travail votre médecin de prévention et votre représentant syndical SNTRS-CGT régional

Restons vigilants, d'autres EPST ont déjà connu de telles « modernisations », comme l'INSERM en 2003, et les personnels en souffrent encore aujourd'hui.

**A partir du 1^{er} janvier 2007, n'hésitez pas à contacter :
Votre médecin de prévention,
votre représentant syndical SNTRS-CGT**



Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique
CNRS – INSERM – INRIA – IRD – INRETS – INED

Villejuif, le 2 novembre 2006

Monsieur Arnold MIGUS
Directeur Général du CNRS
3, rue Michel Ange
75794 PARIS Cedex 16

Monsieur le Directeur Général,

Le SNTRS-CGT vous envoyait le 19 juin dernier, un courrier dans lequel il vous était demandé de prendre en considération le fait que les conditions de travail des agents du CNRS risquaient de fortement se dégrader à partir du 1^{er} janvier 2007, date de la mise en place des nouveaux systèmes de gestion comme cela se passe depuis 2003 pour les autres EPST, notamment à l'INSERM, l'INRIA, l'IRD et l'INRA.

Nous vous demandions alors d'envisager une vaste campagne d'information de tous les personnels sur les risques liés à la mise en place de ces nouveaux outils et que soient créés des groupes de travail au sein des Délégations régionales, devant faire l'objet d'une coordination et d'un suivi au niveau national, afin que tous les acteurs (représentants de l'administration, représentants des personnels, Directeurs de laboratoires, gestionnaires...) puissent ensemble évaluer et décider localement des moyens à mettre en oeuvre pour que cette année 2007 qui s'annonce si difficile soit la moins douloureuse possible pour les agents du CNRS.

A ce jour, le SNTRS-CGT ni les autres syndicats n'ont été sollicité par les délégués régionaux afin de mettre en place des commissions locales. La vaste campagne d'information demandée n'a toujours pas eu lieu et se réduit à la diffusion d'un Sirhus Info qui ne vise qu'à donner un état de l'avancement du projet SIRHUS, sans précision sur ses dysfonctionnements, ses lenteurs ou le stress qu'il pourrait engendrer, de courriers du type de la dernière lettre du Département SHS adressée aux Directeurs d'unités résumant la mise en place de BFC et SIRHUS par un laconique "*Il faut s'attendre à quelques difficultés passagères*" ! Nous n'avons visiblement pas, Monsieur le Directeur général, la même définition des termes "*difficultés*" et "*passagères*". A l'INSERM les difficultés sont allées jusqu'au harcèlement, et n'ont pas été passagères puisqu'elles perdurent encore depuis... 2003 !

La commission nationale de concertation que nous avons souhaitée s'est réduite à une réunion mensuelle d'information des représentants syndicaux sur l'avancement des projets. Où est-il question de concertation au sein de ses réunions ?

A l'heure actuelle, la grande majorité des agents continue à avoir une idée très vague des conséquences en terme de dégradation des conditions de travail, les Directeurs d'unités ne sont pas informés ou mal informés.

C'est pourquoi, comme cela a été demandé à Monsieur Resplandy-Bernard, Secrétaire général du CNRS, pendant la réunion de Pré-CTP du 30 octobre 2006 avec les partenaires sociaux :

Nous appelons la Direction générale à envoyer un message de vérité aux agents, aux directeurs d'unités et aux délégations régionales dans lequel seraient précisés les plans d'action, relatifs à la conservation voir l'amélioration des conditions de travail des agents, prévus par la Direction générale en direction des délégations régionales et des directeurs d'unités. Vous nous avez montré au début de votre mandat que vous pouviez et que vous saviez, lorsque cela s'avérait nécessaire communiquer avec les agents du CNRS en leurs adressant des messages communs avec la Présidente Catherine Bréchinac. Il nous semble que vous taire aujourd'hui serait préjudiciable.

Nous réclamons la mise en place d'une commission nationale de concertation visant à suivre et coordonner le travail des commissions régionales ainsi qu'une vaste campagne d'information nationale.

Le bon déroulement du passage au NCBC (Nouveau Cadre Budgétaire et Comptable), intéresse tout aussi bien la Direction générale que l'ensemble des personnels, tout le monde a ainsi tout à gagner à travailler en bonne intelligence. Pour cela il convient de regarder les réalités en face et de faire en sorte que chacun d'entre nous ait les bonnes informations ; ainsi au cas prévisible où tout ne se déroulerait pas parfaitement, chacun, quelque soit sa place dans l'organigramme pourra tenter d'y remédier au mieux.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur Général, nos salutations les meilleures.

Annick Kieffer
Secrétaire Générale du SNTRS CGT

Compte-rendu des travaux de la journée d'étude sur l'action sociale du mercredi 21 juin 2006.

Introduction

L'ouverture de cette journée a été faite par la secrétaire générale Annick KIEFFER. Dans son introduction, elle a rappelé la place de l'action sociale dans notre société. Comment reconquérir les avancées sociales conquises depuis plus de 70 ans et qui sont grignotées sans scrupules par les gouvernements au service du capitalisme. Comment en conquérir de nouvelles qui répondent à l'attente sociale des jeunes et des moins jeunes dans les EPST.

Il y a la nécessité d'informer sur le bilan d'activités des associations type CAES. Développer une politique sociale au service des agents des EPST et de leurs familles tout en respectant les impératifs de gestion. Le CAES du CNRS ne doit plus être livré aux appétits personnels. Le syndicat doit préparer les prochaines élections avec un programme élaboré par la base, nous devons faire remonter les revendications. Le mode de fonctionnement du CAES doit être débattu au cours de cette journée d'études et au CSN.

Avant de commencer les travaux, l'information a été donnée sur la victoire de notre camarade Gérard DUMARTINEIX contre le président du CAES du CNRS. Un projet de motion a été lu et proposé à la discussion, il a été soumis au vote du CSN.

Tous les points inscrits à l'ordre du jour n'ont pas été étudiés tant les interventions furent nombreuses, en particulier concernant l'action sociale institutionnelle. Le débat a été très riche en idées, en échanges d'expériences, prouvant le besoin primordial de communication entre militants de l'action sociale. Le renforcement du réseau actuel devient inéluctable ainsi que l'information sur le site WEB du SNTRS.

La présentation des activités sociales de toutes les associations présentes a permis de comparer succinctement les diverses politiques. Une étude plus approfondie devra être réalisée par le groupe de travail "action sociale" en vue d'harmoniser les actions et de renforcer les liens entre elles.

Statut des Comités d'Action et d'Entraides Sociale dans la fonction publique

Revendications :

« 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 cas où les personnels du CNRS de l'INSERM de l'INRIA ou de l'IRD sont hébergés de façon permanente (Universités, Instituts,..), agir avec les autres personnels pour une action sociale solidaire au service de tous les agents quels que soient leurs statuts ».

Texte adopté au 25^e congrès – sans changement.

Discussion :

Si l'idée principale est retenue, la revendication devra être plus précise et définir le type de structure, CE ou association, à vocation d'action sociale et non de gestion comme dans les universités. Le cadre législatif devra fixer des règles qui déterminent les moyens humains et financiers par rapport à la masse salariale (3%) tout en gardant l'indépendance face à l'employeur. Ces dispositifs seront à discuter dans les instances de la CGT (UGFF).

Réservation de berceaux en crèche

Revendications :

« Revendiquer le droit d'accès aux crèches et demander que les employeurs s'impliquent plus dans leur construction ou dans la réservation de lits dans celles existantes en vue d'augmenter les capacités d'accueil des jeunes enfant, de même pour les centres de loisirs éducatifs.

Il faut donner le choix aux parents du lieu de crèche en tenant compte de la proximité du lieu de travail, lieu de garde et lieu d'habitation.

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

Vote du CSN : Pour : 61, Contre : 0, Abstention : 2. Ce texte s'insère dans le paragraphe E.3.1.- Enfance - adopté au 25^e congrès.

Discussion :

État de lieux :

L'absence ou l'insuffisance de berceaux en crèches est évoquée, de plus certains sont mal situés. Il est constaté qu'il n'y a rien à l'INSERM.

Il faut revendiquer le **droit d'accès aux crèches** et en définir le principe. Les parents doivent avoir le choix du lieu de crèche en tenant compte de la proximité du lieu de travail/lieu de garde/lieu d'habitation. Les horaires doivent être adaptés.

Revendiquer la construction de crèches par l'état employeur ou des aides à la construction par des subventions, aux régions, aux départements et aux municipalités.

Augmenter substantiellement les aides à la garde des enfants d'âge scolaire les allocations et leur plafond d'attribution.

Certains ministères font bonifier les allocations de substitution.

Le supplément familial de traitement

Revendications :

« Affirmer le principe d'égalité, le montant de cette aide doit être le même pour tous.

Supplément familial de traitement, supprimer la partie proportionnelle basée sur le traitement et de fixer ces suppléments à 122 euros pour chaque enfant. Ces valeurs doivent être indexées sur l'indice du coût de la vie

(INSEE).

Prendre en compte le grand nombre de parents isolés et comme cela se fait dans le privé, chaque parent doit être bénéficiaire de ce supplément. »

Vote du CSN : Pour : 61, Contre : 0, Abstention : 2. Ce texte s'insère dans le paragraphe E.3.1.- Enfance - adopté au 25^e congrès

Discussion :

Affirmer le principe d'égalité, le montant de cette aide doit être le même pour tous, Elle doit être indexée sur le coût de la vie (INSEE).

Étudier la possibilité d'obtenir une aide plus forte pour le premier enfant.

Demande d'une aide matérielle (achat de poussettes, etc.).

Les aides aux enfants handicapés

Revendications :

« L'état employeur doit assurer la construction d'établissements spécialisés.

Réaffirmer le droit d'accès de ces établissements pour les enfants et adultes handicapés.

Obtenir la reconnaissance des temps partiel pour le calcul de la retraite avec effets rétroactifs ».

Vote du CSN : Pour : unanimité. Nouveau texte à insérer dans le document revendicatif du 25^e congrès.

Discussion :

L'état doit assurer la construction d'établissements spécialisés.

Réaffirmer le droit à l'accès de ces établissements pour les enfants et adultes handicapés

Aménagement du temps de travail pour les parents d'enfants handicapés (voir circulaire).

Obtenir la reconnaissance des temps partiels à temps pleins pour le calcul de la retraite avec effets rétroactif.

Aides exceptionnelles

Revendications :

« Obtenir que ces aides exceptionnelles soient attribuées partout selon les mêmes critères et que le plafond soit relevé à 2500 €.

Obtenir que ces aides soient accessibles à tous les personnels quel que soit leur statut (Titulaires et non titulaires) ».

Vote du CSN : Pour : 5, Contre : 3, Abstention : 5. Précise la revendication au paragraphe E.3.4 du 25^e congrès

Discussion :

A l'INSERM, plafond 1500€, ouvert aux non titulaires, manque d'assistante sociale

A l'INRIA, plafond à 3000€, ouvert aux agents payés par l'INRIA

Au CNRS, une discussion s'est engagée sur la suppression des plafonds. Cette aide doit être ouverte à tous les agents. Il faut veiller à l'indépendance des assistantes sociales par rapport aux RH, c'est la condition sine qua non du respect de la confidentialité. Obtenir une meilleure communication envers les agents

Les aides aux retraités, l'aide ménagère à domicile pour les retraités

Revendications :

« La revalorisation des aides en augmentant le plafond de l'AMD. Cette aide doit être indépendante du montant de la retraite ».

Vote du CSN : Pour : 55, Contre : 3, Abstention : 5. Nouveau texte à insérer dans le document revendicatif du 25^e congrès.

Le CESU (ex Titre Emploi Service)

Revendications :

« Obtenir l'engagement de l'état dans la construction de crèches et de maisons de retraite.

Permettre l'accès des CESU aux plus défavorisés.

Obtenir un statut et une formation des personnels payés par des CESU ».

Vote du CSN : Pour : 55, Contre : 3, Abstention : 5. Nouveau texte à insérer dans le document revendicatif du 25^e congrès.

Discussion :

Le retrait du CESU est évoqué par un certain nombre de participants. Il favorise une politique de précarisation et provoque la généralisation des petits boulots. Le désengagement de l'état est dénoncé. Cependant, il moralise les emplois en résorbant le travail clandestin. Il permet la création d'emploi et il contribue à l'amélioration des conditions de travail.

AU CNRS, leur accès est facilité aux petites catégories

Le CSN demande de réaffirmer les grands principes :

- Engagement de l'état dans la construction de crèches et de maisons de retraite
- Permettre l'accès des CESU aux plus défavorisés
- Statut et formation des personnels payés en CESU

Chèques vacances

Revendications :

« Augmenter les taux de bonification de 5% par tranche versés par l'employeur. Augmenter les plafonds de ressources en vue d'élargir cette mesure au plus grand nombre.

Créer une nouvelle tranche pour les handicapés à 40%

Obtenir un relèvement des plafonds d'attribution des chèques vacances

Élargir la prestation aux non titulaires et la possibilité de les utiliser pour les voyages et séjours à l'étranger ».

Vote du CSN : Pour : 60, Contre : 0, Abstention : 3. Précise la revendication au paragraphe E.2. du 25^e congrès

Discussion

Secteurs en conventions

Les associations doivent-elles gérer des secteurs en convention pour l'organisme? Le débat devra avoir lieu sur cette question.

Le logement, Réservation de logements

Revendications :

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

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 ou les besoins sont exprimés –notamment dans les grandes agglomérations- et en conformité avec l'évolution des implantations d'unités.

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

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.

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).

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

Obtenir la suppression des zones pour l'indemnité de résidence ».

Vote du CSN : Pour : 61, Contre : 0, Abstention : 2. Précise la revendication au paragraphe E.3.3. du 25^e congrès.

Prêt Amélioration à l'habitat

Revendications :

« 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 ».

Texte adopté au 25^e congrès – sans changement

Aides à l'Installation des Personnels

Revendications :

« Obtenir une aide de 4 600 € non remboursable à l'ensemble des agents CNRS sur tout le territoire.

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

Vote du CSN : Pour : unanimité. Nouveau texte à insérer dans le document revendicatif du 25^e congrès.

Aide à la mobilité, prêt bonifié en accession à la propriété mobilité

Revendications :

« Obtenir que la bonification soit calculée en fonction du Quotient Familial de l'agent ».

Vote du CSN : Pour : unanimité. Nouveau texte à insérer dans le document revendicatif du 25^e congrès.

Aide à l'accession à la propriété en primo accession prêt bonifié

Revendications :

« Obtenir la réouverture de cette mesure.

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.

Obtenir que la bonification soit calculé en fonction du Quotient Familial de l'agent de l'agent ».

Vote du CSN : Pour : unanimité. Nouveau texte à insérer dans le document revendicatif du 25^e congrès.

ACTION SOCIALE ASSOCIATIVE

Une présentation de l'activité sociale de chaque association présente a été faite, ce qui a permis d'établir quelques comparaisons. Les associations permettent l'accès à la culture, au sport, aux activités de loisirs. Elles créent des liens entre les personnels sans barrières hiérarchiques. Elles favorisent le lien social.

Ensuite une discussion s'est engagée sur le syndicalisme dans les CLAS.

Le rôle des organisations syndicales est primordial dans la formation des militants. Il faut insister sur la philosophie de l'action sociale, les objectifs les orientations politique. Il est souligné un manque de communication vers les agents.

Accueil des jeunes dans les villages vacances

Revendications :

« Appliquer le tarif dégressif de l'enfance pour les enfants en séjours familles.

Favoriser la politique enfance en valorisant le quotient familial selon les tranches d'âges des enfants.

Augmenter les capacités d'accueil des jeunes enfants dans les centres de loisirs éducatifs ».

Texte adopté au 25^e congrès – sans changement

Le droit aux vacances de qualité pour tous

« Le droit aux vacances doit permettre à tous les agents des EPST et à leurs familles, en priorité à celles qui vivent des situations familiales et financières difficiles, de partir en vacances dans les meilleures conditions ».

Revendications :

« Au CAES du CNRS : Une augmentation de 14 à 21 du nombre de jours subventionnés dans les centres extérieurs. Une diversification des destinations en développant une politique d'échanges mutuels de nos patrimoines avec

des partenaires associatifs ou des comités d'entreprises. 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,...

Vote du CSN : Pour : 59, Contre : 1, Abstention : 3. Nouveau texte à insérer dans le document revendicatif du 25^e congrès.

Les régions, les CLAS, les SeRAS

Revendications :

« Les régions doivent être dotées de moyens humains et financiers qui leur permettent de développer une action sociale de proximité dans les structures régionales et locales.

Les activités doivent être subventionnées selon les courbes de tarifs dégressifs en vigueur au national et non forfaitairement ».

Vote du CSN : Pour : 60, Contre : 0, Abstention : 3. Nouveau texte à insérer dans le document revendicatif du 25^e congrès.

Participation financière du CAES

« Agir pour le droit aux vacances de qualité pour tous en améliorant fortement la participation financière des associations aux tarifs dégressifs des familles et de l'enfance.

Subventionner à 80%, les familles dont le revenu est égal ou inférieur à 2,5 SMIC.

Appliquer une courbe unique dégressive de 80 % à 20 % ».

Texte adopté au 25^e congrès – sans changement.

Réformer le fonctionnement du CAES

Une contribution avait été présentée par un camarade lors du congrès. Il avait été demandé de reporter la discussion à un prochain CSN.

En résumé, sous l'impulsion de l'actuel président du CAES, le rôle et les prérogatives politiques des élus ont été déviés faisant place à une professionnalisation de leur fonction. De ce fait, les cadres de l'association ont été dessaisis d'une partie de leurs prérogatives dans leurs missions respectives. Il faut redéfinir le rôle et les prérogatives des élus et des professionnels

Les élus

- définissent la politique d'action sociale du niveau pour lequel ils sont élus,
- déterminent la manière de mettre en œuvre cette politique,
- fixent les axes de travail des professionnels,
- exercent un contrôle de gestion et s'assurent que la politique décidée par les élus est effectivement mise en œuvre.

Les professionnels

- mettent en œuvre la politique décidée par les élus,
- aident les élus dans l'élaboration de leurs orientations politiques grâce à leurs compétences,
- gèrent les différents services en appliquant cette politique.

Les élus doivent définir et exprimer clairement les orientations de politiques sociales de l'association. La faisabilité de ces orientations doit être conduite de façon concomitante avec les cadres de l'association. En cas de désaccord, les élus sont les seuls décideurs. La responsabilité des dirigeants (statutaires et membres du bureau) est engagée au travers des décisions prises par le conseil d'administration.

Une direction générale professionnelle

Une fois ces principes édictées, il faut organiser le CAES du CNRS, compte tenu de son évolution. L'organigramme de l'association fait état de dix chefs de services sous la responsabilité hiérarchique et fonctionnelle du président du CAES du CNRS (système présidentiel). Tous ces services se sont développés au cours du temps pour répondre aux besoins fonctionnels de l'association.

La création d'une direction professionnelle faisant l'interface entre les élus et les professionnels dégagerait les élus d'une partie de cette responsabilité pour qu'ils se consacrent à leur mission essentielle : la politique.

Cette direction professionnelle (directeur général ou administratif) permettrait une meilleure cohérence administrative et assurerait la complémentarité des responsabilités entre élus et professionnels.

Sa fonction serait définie en concertation avec les personnels du CAES.

Revendications :

« La mise en place d'une direction professionnelle ».

Vote du CSN : Pour : 56, Contre : 4, Abstention : 3. Nouveau texte à insérer dans le document revendicatif du 25^e congrès.

Le bureau national du CAES

Le fonctionnement actuel du bureau du CAES, sa composition pléthorique, à l'instar d'un mini CA, ont donné à cette instance une importance qu'elle n'aurait pas dû avoir. La périodicité des réunions à trois semaines a eu pour conséquences des ordres du jour à rallonge, en particulier avec l'inscription de trop nombreuses questions diverses sans document préparatoire.

Certaines questions n'ont pas lieu d'être débattues en BN mais devraient être réglées par les statutaires. C'est au secrétaire général d'apprécier cette éventualité et d'établir l'ordre du jour avec la consultation systématique des membres du BN sur les points à inscrire. Trop peu d'élus rendent compte par écrit de leurs missions.

Le nombre élevé de retraités, plus de la moitié des membres, n'est pas représentatif au sein de cette instance du nombre d'agents CNRS en activité.

Il faut revenir à une représentativité proportionnelle des groupes

Dans la perspective de mettre en place une direction professionnelle, il faudra revoir le rôle et les prérogatives de cette instance. L'implication de ces membres dans l'animation des commissions de réflexion politique et le contrôle de gestion deviendrait une nécessité.

Une équipe plus réduite devrait être plus efficace et favoriser un fonctionnement collectif de l'association.

Revendications :

« Revenir à une représentativité proportionnelle des groupes. »

Réduire le nombre d'élus au Bureau National du CAES ».

Vote du CSN : Pour : 57, Contre : 3, Abstention : 3. Nouveau texte à insérer dans le document revendicatif du 25^e congrès.

Analyses

Démocratie sociale : à conquérir

Dossier

Au moment où le gouvernement dépose une loi de « modernisation du dialogue social », s'appuyant sur les conclusions du rapport Chertier, où le Conseil économique et social se prépare à rendre un avis sur la représentativité syndicale et les règles de la négociation, à partir du rapport Haddas-Lebel, où le Medef invite les organisations syndicales à ouvrir un processus de « délibération sociale » excluant a priori toute négociation, il apparaît utile de questionner et préciser les notions de négociation, représentativité syndicale, dialogue social et leur articulation avec l'enjeu de la démocratie. C'est l'objet de ce dossier du *Peuple*.

La démocratie sociale, composante à part entière de la démocratie⁽¹⁾

■ Parmi les grandes mutations intervenues au cours du XX^e siècle, on peut estimer que la démocratie a pris la dimension d'une valeur universelle. Non pas qu'elle soit devenue une réalité universelle. Elle fait défaut dans bien des régions du monde et nulle part, elle n'apparaît universellement comme un processus achevé. En témoigne en France même le débat politique qui s'est ouvert sur le dépassement de la Vème République et de sa Constitution. Mais, au-delà des appréciations qu'on peut porter sur la réalité et l'état de la démocratie, il apparaît que partout les êtres humains et les peuples ne conçoivent plus leur place dans la société comme celle de sujets, mais de citoyens. Ils vivent comme illégitime un pouvoir politique qui leur est ou leur serait imposé. Très majoritairement dans les consciences la légitimité du pouvoir ne peut que procéder d'un choix populaire. Ce constat vaut pour la démocratie politique, pour la citoyenneté dans la cité. Les champs de l'économie et du social restent des domaines dans lesquels la démocratie n'est pas une réalité, et n'est souvent même pas imaginée comme une possibilité

immédiate. En effet le travail est désormais essentiellement salarié et, dès qu'il franchit la porte de son entreprise, le travailleur n'est plus un citoyen à part entière, puisqu'il est subordonné à son employeur.

Citoyens dans l'entreprise ?

Dès le début de la révolution industrielle au XIX^e siècle, des voix se sont élevées pour dénoncer l'inégalité fondamentale créée par cet état de subordination, l'exploitation économique et la privation de liberté qui en résultaient. À sa création, la Cgt affirmait ainsi un projet d'émancipation des travailleurs passant par la « disparition du salariat et du patronat ». L'histoire a depuis relégué cette ambition au rang de l'utopie, le salariat s'étant au contraire étendu pour devenir la forme très dominante du travail. Néanmoins, les luttes revendicatives ont permis d'instaurer une législation du travail délibérément conçue comme un ensemble de droits économiques et sociaux dont bénéficient les salariés en compensation de leur état de subordination.

Quand bien même le patronat et certains courants politiques contes-

tent aujourd'hui la pertinence de cet ensemble de droits – qu'ils qualifient de lourdeurs et rigidités handicapant la compétitivité des entreprises dans une économie mondialisée – la Cgt considère au contraire qu'ils sont à bien des égards insuffisants. La structuration de la production en groupes éclatés en petits établissements, en réseaux de donneurs d'ordres et sous-traitants, la pression de la concurrence et des actionnaires, conduisent à placer les relations de travail de millions de salariés sous de fortes contraintes commerciales et financières. C'est un important facteur de flexibilité de leur travail et de précarité de leur emploi.

Ainsi, pour faire face à ces mutations, la Cgt affiche-t-elle l'ambition de construire un nouveau statut du travail salarié, actant de nouveaux droits sociaux, économiques et démocratiques. Exemple phare de droit social à conquérir, la sécurité sociale professionnelle vise à répondre à la flexibilité des emplois imposée par la concurrence et à assurer à tout salarié, du privé comme du public, le maintien de son contrat de travail même si son poste se trouve supprimé.

Mais, pour essentiels qu'ils soient, les droits sociaux ne suffisent pas. Les salariés ont aussi besoin de droits économiques. Par exemple, ils sont aujourd'hui confrontés au nouveau phénomène des restructurations boursières, dont l'origine ne réside pas dans une quelconque difficulté financière de l'entreprise mais dans une volonté de faire mon-

ter le cours des actions. Les comités d'entreprise doivent donc être dotés de véritables droits d'intervention en matière économique, dépassant la limite de leur actuel rôle consultatif. Les conseils d'administration et de surveillance doivent comprendre des élus des salariés, et avoir par

exemple parmi leurs prérogatives celle de contrôler les conditions d'attribution et d'utilisation des aides publiques. Pour cette raison, le nouveau statut du travail salarié porte aussi l'ambition que la démocratie s'étende au champ de l'économie, que la citoyenneté des salariés fran-

La démocratie économique, moyen de la citoyenneté à l'entreprise

Elle se construit par un ensemble de droits permettant aux salariés de s'exprimer individuellement et d'intervenir collectivement sur leurs conditions d'emploi et de travail, sur le contenu de leur travail et plus globalement sur sa finalité. Elle devrait permettre l'intervention sur les options stratégiques de l'entreprise ou du groupe. La démocratie économique est le moyen que les salariés exercent leur citoyenneté à l'entreprise, malgré la situation de subordination à l'employeur inhérente au contrat de travail salarié.

La Constitution française dispose que « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. » (Préambule de 1946 – article 8). Ce principe trouve aujourd'hui une application très limitée dans les attributions des Institutions représentatives du personnel (Irp) :

- *Dans le secteur privé : Délégués du personnel (Dp), Comité d'entreprise (Ce), Comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (Chsct)*

- *Dans la fonction publique : Commissions administratives paritaires (Cap), Comités techniques paritaires (Ctp)*

La Cgt revendique notamment que:

- *les salariés de toutes les entreprises, petites et grandes puissent bénéficier d'Irp, soit au sein de leur entreprise, soit à un niveau interentreprises.*

- *les comités d'entreprise ne soient pas seulement consultatifs, mais disposent de droits délibératifs dans certains domaines. Les restructurations à motivation boursière – en dehors de difficultés économiques avérées – devraient être soumises à l'accord du Ce.*

- *les Conseils d'administration et de surveillance comprennent des élus des salariés. Ceux-ci devraient notamment avoir un droit de regard sur l'attribution des aides publiques et de contrôle sur leur utilisation.*

- *le pouvoir de sanction de l'employeur soit beaucoup plus encadré, étant donné le nombre disproportionné de licenciements individuels pour faute, traduisant soit une répression de l'activité syndicale ou simplement de l'exercice de la citoyenneté à l'entreprise, soit le détournement de procédures de licenciement économique.*

Une représentativité administrée des organisations syndicales

En France, les règles de la représentativité des syndicats sont figées dans un arrêté gouvernemental datant de 1966. Celui-ci reconnaît cinq confédérations comme représentatives des salariés au niveau national, à égalité. Ce système revient à considérer les syndicats comme des institutions immuables, séparées de l'expression des salariés qu'ils représentent. D'autre part il tend à considérer que chaque organisation dispose de la même voix, indépendamment de son audience.

Les règles actuelles de représentativité sont donc à l'opposé de la conception que la Cgt se fait du syndicalisme. Nous revendiquons que la représentativité syndicale découle du vote des salariés dans les élections professionnelles. À tous les niveaux (entreprise, branche, bassin d'emploi, région, nation), chaque organisation doit compter dans les négociations, les instances consultatives et délibératives, les organismes paritaires, en fonction de son audience électorale.

chisse la porte de l'entreprise. Une démocratie économique achevée ferait du salarié un citoyen à part entière dans l'entreprise. De façon idéale, cela reviendrait à dépasser la situation de subordination du salariat et supposerait une diffusion et un partage achevés des responsabilités économiques. Si l'histoire n'en est pas encore à ce stade, l'attente d'avancées démocratiques est néanmoins à l'ordre du jour. Elle s'exprime au travail à travers certaines expressions revendicatives significatives de notre temps : « pour le respect de notre dignité » ; « compter pour une ou pour un » ; « être reconnu, respectés, entendus » ...

Quels droits à la négociation collective ?

Dans ce contexte monte l'exigence que tout se qui se discute au nom des salariés – et a fortiori se négocie – doit être maîtrisé par elles et par eux, que ce soit au niveau de l'entreprise, de la branche professionnelle, du bassin d'emploi, de la région, de la nation. Il s'agit d'avancer vers la démocratie sociale. En France tout particulièrement, on en est encore loin.

Enjeu pour la citoyenneté à l'entreprise, la conquête de la démocratie sociale est étroitement liée à celle du progrès social.

Premier élément à considérer, si les luttes revendicatives et la construction d'un rapport de forces favorable sont des facteurs déterminants pour transformer les progrès économiques en avancées sociales, la place de la négociation collective est elle-aussi essentielle. Il suffit, pour s'en

convaincre, de comptabiliser le nombre de conflits dont les revendications commencent par la demande « d'ouverture de négociations ». Mesurons également les efforts actuellement accomplis, tant par le Medef que par le gouvernement, pour réduire la place de la négociation collective. Ils tentent de lui substituer des processus plus informels – qui de « dialogue social », qui de « délibération sociale » –, dont la raison d'être relève bien plus du domaine de la communication que de la construction de réponses aux problèmes économiques et sociaux. Considérant donc que la négociation collective est un enjeu, il convient en second lieu de souligner qu' on peut difficilement attendre de son résultat le même niveau de contenu social selon qu'elle est ou n'est pas conduite de façon transparente et selon des règles démocratiques. C'est en effet un atout pour la direction d'une entreprise ou les représentants patronaux d'une branche professionnelle d'entrer en négociation en n'ayant qu'à rechercher l'accord d'une représentation minoritaire

Le communiqué confédéral du 27 octobre 2006, « Avant-projet de loi de modernisation du dialogue social : insatisfaisant en l'état », publié dans les dernières pages de ce numéro du *Peuple*, fait partie intégrante de ce dossier

des salariés concernés. Parce que cette faculté lui est grandement ouverte par les effets combinés de la législation du travail et de la situation de division syndicale françaises, le patronat obtient trop fréquemment ce qu'on a coutume d'appeler des « accords au rabais ». En corollaire, les salariés sont confrontés à des tentatives permanentes de remises en cause de leurs droits. Ainsi il n'est pas étonnant que, parmi les pays développés comparables, la France soit une véritable zone de bas salaires puisque dans les entreprises les négociations annuelles obligatoires restent très souvent vides de contenu, les directions pouvant limiter les augmentations et s'en sortir malgré tout avec un accord.

À cela s'ajoute l'affaiblissement légalisé du principe de faveur, la loi du 4 mai 2004 (appelée à l'époque « loi Fillon ») autorisant dans de nombreux cas les entreprises à déroger aux accords de branche en dehors des quelques domaines les plus sensibles. Le Parlement lui-même a voté de nombreux articles du Code du travail en les rendant d'application facultative dans les branches et les entreprises, moyennant l'obtention par la négociation d'un accord sur des clauses moins protectrices. Si fondamentalement, la Cgt, et d'autres, revendiquent naturellement le maintien d'un ordre public social infranchissable – il n'y a que dans le domaine du travail que la loi se construit de façon facultative –, l'existence de négociations dérogatoires est un fait qui

renforce le caractère inadmissible de la validation d'accords minoritaires.

Quelle représentativité syndicale ?

La démocratie sociale n'est pas un supplément d'âme, c'est un besoin. Sa conquête passe par une réforme du Code du travail qui démocratise

la négociation collective. Il s'agit d'une part de permettre aux salariés d'être pleinement informés sur son déroulement et consultés sur ses enjeux. Pour cela, de solides garanties collectives restent à conquérir. D'autre part, les règles de validation des accords doivent être refondées : la signature d'un syndicat doit comp-

Le droit d'opposition : droit ou piège ?

Que ce soit au niveau d'une entreprise, d'une branche professionnelle, ou de la nation, une négociation portant sur des conditions d'emploi, de rémunération, de travail, aux conséquences importantes sur les droits sociaux et économiques des salariés, peut se conclure par un accord signé par des organisations ne représentant qu'une minorité des salariés concernés.

Certes, au niveau des entreprises, la loi du 4 mai 2004 a mis en place l'exercice d'un droit d'opposition qui, s'il est exercé par des organisations représentant une majorité de salariés, invalide l'accord. Mais les syndicats qui y recourent sont conduits à s'opposer y compris à des dispositions qu'ils auraient contribué à obtenir dans la négociation – bien qu'ils ne soient pas parvenus à faire retirer celles qui leur apparaissent inacceptables.

De plus, le recours au droit d'opposition contraint le syndicat à s'opposer non seulement à la direction, mais aussi aux autres syndicats. Cela alimente la division et peut avoir pour conséquence de limiter les capacités ultérieures de rassemblement. Cela fait prendre le risque de dégrader l'image du syndicalisme parmi les salariés.

La loi précitée stipule que par accord de branche, la validation d'un accord d'entreprise peut résulter d'une majorité dite « d'engagement », c'est-à-dire résulter de la signature de syndicats représentant une majorité de salariés aux élections professionnelles – sans cette majorité, l'accord n'est pas validé. Mais la même loi prévoit que l'accord de branche qui transformerait ainsi la règle devrait lui-même être validé selon la règle actuelle (non opposition d'un nombre majoritaire d'organisations syndicales représentatives dans la branche). Dans les faits toute évolution s'est donc trouvée verrouillée.

L'application de loi du 4 mai 2004 doit donner lieu à un bilan en 2007. La Cgt n'attend pas cette échéance pour soutenir que cette réglementation de la négociation collective doit être transformée et donner toute sa place à la représentativité fondée sur le vote des salariés.

Pour une réforme de la représentativité et de la validation des accords

La démocratie sociale consiste en un ensemble de droits dont devraient disposer les salariés afin qu'ils puissent établir collectivement la représentativité des organisations syndicales et maîtriser la conduite et la conclusion des négociations à tous les niveaux (entreprise, branche professionnelle, territorial, national interprofessionnel).

Pour établir en France une véritable démocratie sociale, la Cgt revendique que:

- soit généralisé le droit des salariés de participer à des élections professionnelles, quelle que soit la taille de leur entreprise et la réalité de la présence syndicale.
- ces élections servent à déterminer la représentativité des organisations syndicales à tous les niveaux, de l'entreprise à la nation.
- à l'issue de toute négociation, un accord soit considéré comme juridiquement valide si les organisations syndicales qui le signent représentent une majorité de salariés concernés par son champ d'application.
- des droits soient accordés aux salariés pour qu'ils puissent être informés et donner leur avis au cours du déroulement des négociations qui les concernent.
- la place des organisations syndicales dans les instances de négociation et les organismes paritaires soit proportionnelle à leur représentativité.

Le déficit de démocratie sociale dont souffre la France constitue un sérieux obstacle à la défense des acquis comme à la conquête de droits nouveaux (cf encadré « démocratiser la validation des accords »).

ter de façon proportionnelle à la représentativité que lui donnent les salariés lors des élections professionnelles (voir les encadrés).

Cette démocratisation devenue incontournable s'inscrit, pour la Cgt, dans une conception de la négociation qui ne fait pas consensus avec les autres confédérations, et a fortiori avec laquelle le patronat est hostile. C'est que la pratique dominante donne à la négociation collective l'apparence d'un jeu institutionnel, d'une affaire des syndicats, investis de responsabilités au nom des salariés mais indépendamment

d'eux. Il convient donc de le proclamer haut et fort, la négociation ayant pour enjeu la qualité et le niveau des normes sociales qui conditionnent le contenu du travail et les moyens de l'existence, elle doit être conçue et pratiquée comme étant avant tout un droit des salariés.

Affirmer cela est-il contradictoire avec l'exigence que la représentation des salariés dans la négociation collective soit exclusivement assurée par les syndicats représentatifs ? Le Medef et quelques personnalités politiques le suggèrent fortement et cherchent à détourner l'attente de

démocratie sociale vers l'octroi aux chefs d'entreprise du droit de négocier en dehors des syndicats. Ainsi l'absence de présence syndicale dans de nombreuses petites entreprises est-elle mise à profit pour avancer des propositions de négociations directes avec les élus non syndiqués. Quel comble d'hypocrisie puisque – c'est notoire – la désyndicalisation est grandement entretenue par la discrimination voire la répression antisyndicale exercées par le patronat ! De façon évidente, celui-ci cherche à se passer des syndicats pour n'avoir comme interlocuteurs que des salariés qui lui restent subordonnés jusque dans leurs fonctions de représentation.

Le monopole syndical dans la négociation collective trouve bel et bien sa raison d'être dans la situation de subordination au cœur du lien salarial. La persistance d'un chômage de masse, l'extension des formes d'emploi précaires, l'inquiétude engendrée par la pression de la concurrence et les restructurations incessantes accroissent de fait le poids de la subordination et par voie de conséquence justifient le maintien de ce monopole. Ajoutons que, le salariat étant traversé par une diversité d'opinions, d'attentes et d'approches, la notion de maîtrise de la négociation n'a de véritable sens qu'au niveau du collectif formé par les salariés concernés. C'est la fonction du syndicat de le constituer et de l'organiser de façon indépendante de la direction et du patronat.

Mais en retour, pour que la négociation soit vécue par les salariés

comme un droit qui est le leur, la maîtrise de la représentativité syndicale doit leur appartenir. Or ils en ont été délibérément dépossédés dans le droit français, depuis le fameux arrêté de 1966 qui fige la représentativité syndicale au niveau national en l'attribuant à cinq confédérations dotées d'un poids égal. Cet état de fait est indéfendable. La représentativité d'un syndicat doit découler exclusivement de la volonté des salariés. Pour cela, le droit de participer à des élections professionnelles de représentativité doit être ouvert à tous et rendu effectif (cf les encadrés : mesurer la représentativité). Ainsi peut-on dépasser la contradiction apparente entre les deux exigences de maîtrise de la négociation par les salariés et de monopole syndical de négociation. Cette contradiction interpelle aussi – on ne peut l'éviter – la démarche syndicale, la place qu'elle donne aux syndiqués dans l'organisation, le rapport que celle-ci entretient avec l'ensemble des salariés. Si la démocratie sociale passe par de nouveaux droits et de nouvelles règles de représentativité et de validation des accords, elle appelle aussi à ce que le syndicat joue pleinement son rôle de lieu et de moyen de la citoyenneté à l'entreprise. Certes cette citoyenneté doit s'exprimer à travers des élections professionnelles de représentativité, mais son exercice a vocation à revêtir un caractère plus permanent. La démocratie syndicale ne peut se limiter à l'expression des élus ; elle doit reposer sur le débat et la co-dé-

Mesurer la représentativité syndicale par des élections professionnelles dans toutes les entreprises

La Cgt revendique que tous les salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise, aient le droit de participer à des élections professionnelles, tant pour constituer des institutions représentatives et y désigner leurs représentants que pour construire la représentativité syndicale au-delà de l'entreprise (branche professionnelle, territoires, niveau national interprofessionnel).

Aujourd'hui, sur les 16 millions de salariés du privé – dont plus de la moitié travaillent dans des établissements de moins de 50 salariés – seule une minorité peut de fait exercer ce droit.

La Cgt propose que ces élections se déroulent dans les entreprises et soient organisées par branche professionnelle, sur tout le territoire, dans une même période. Elles se dérouleraient:

- soit au niveau des entreprises dès lors qu'elles emploient un nombre de salariés dépassant un seuil à déterminer ;*

- soit, si elles sont en-dessous du seuil précédent, au niveau d'un regroupement d'entreprises de la branche et d'une même zone territoriale.*

Les mêmes élections serviraient ainsi à élire les représentants dans les Institutions représentatives du personnel de l'entreprise et à établir la représentativité des syndicats dans les branches, les territoires et au niveau national interprofessionnel

Parmi les organisations et les personnalités qui se prononcent pour une réforme des règles de représentativité, certaines avancent l'idée qu'il convient de mettre sur un pied d'égalité les candidatures de tous les syndicats, qu'ils soient reconnus ou non comme représentatifs – aujourd'hui seuls les syndicats représentatifs peuvent se présenter au 1er tour.

Elles justifient cette ouverture pour permettre la construction d'une représentativité démocratique au sein des branches et au niveau national interprofessionnel.

Si l'argument ne peut pas être rejeté d'un revers de main, il convient aussi de prendre en compte d'autres préoccupations essentielles, comme celle de ne pas favoriser l'émiettement syndical, qui grève déjà lourdement l'efficacité de l'action syndicale en France.

sion de l'ensemble des syndiqués, pour orienter les prises de position du syndicat, les contenus de ses interventions, ses appels à l'action

collective.

La réponse par la construction permanente de la démocratie syndicale n'épuise cependant pas le sujet. On

La « présomption irréfragable de représentativité » : un barbarisme obsolète ou une garantie pour la liberté syndicale ?

C'est une disposition fondamentale qui permet la création de syndicats dans les entreprises. Elle contribue à appliquer le principe constitutionnel de la liberté du travailleur à adhérer au syndicat de son choix.

Ni l'employeur, ni une autre organisation syndicale ne peut contester la nomination d'un ou une délégué(e) syndical(e) (dans une entreprise de plus de 10 salariés), dès lors que l'organisation qui le ou la présente figure dans la liste des organisations représentatives au niveau national ou de la branche.

Toutefois, la manière actuelle dont est établie la liste des organisations représentatives au niveau national est indéfendable. Elle est en effet figée par un arrêté datant de 1966. La Cgt revendique que cette liste soit périodiquement remise à jour à partir de l'agrégation au niveau national des résultats d'élections de représentativité dans les entreprises. Chaque organisation représentative serait ainsi affectée du niveau de représentativité que lui donnent les salariés, avec des droits proportionnels. Pour être considérée comme représentative au niveau national, une confédération devrait avoir une représentativité supérieure à un certain seuil (par exemple 5%).

Mais certains, d'une façon non innocente, avancent l'idée de supprimer la notion même d'irréfragabilité. Autrement dit, la direction pourrait contester en justice la représentativité de tout syndicat qui se constituerait dans l'entreprise. Ce serait indiscutablement donner au patronat une arme de destruction massive à l'encontre du syndicalisme - à commencer par la Cgt !

Ainsi deux notions méritent d'être clairement distinguées. la présomption irréfragable de représentativité est un acquis indispensable à l'exercice constitutionnel de la liberté syndicale. La représentativité décrétée à durée indéterminée doit en revanche être remplacée par une représentativité démocratique.

La représentativité des organisations patronales elle aussi en question

La question de la représentativité se pose aussi au sein du patronat. Aujourd'hui seulement trois organisations sont reconnues comme représentatives au niveau national : le Medef, qui est dominé par les grandes entreprises ; la Cgpm, qui représente les petites et moyennes entreprises ; l'Upa, qui représente essentiellement l'artisanat (moins de 10 salariés). Il se trouve que certains secteurs ne sont pas représentés spécifiquement : les entreprises publiques, l'économie sociale, les professions libérales.

La domination du Medef sur la représentation patronale, pour être une réalité indéniable, n'en est pas moins très contestable. Il n'y a pas de raison valable à écarter des instances de négociation et des organismes paritaires les représentants des employeurs de plusieurs millions de salariés.

le sait, la grande majorité des salariés n'est pas syndiquée. Bien sûr, leur attente de compter dans les négociations, de peser sur leur contenu sont autant d'arguments qui militent en faveur de la syndicalisation. Mais peut-on considérer que les non syndiqués ont pris la responsabilité de se mettre eux-mêmes hors-jeu vis-à-vis de tout processus de négociation ? Les revendications et propositions que le syndicat y défend et la position qu'il prend sur le projet d'accord qui la conclut relèvent-elles de la délibération des seuls syndiqués ? Certaines autres confédérations soutiennent fermement ce point de vue. C'est pourtant faire l'impasse sur quelques réalités qui rendent souvent difficile l'adhésion à un syndicat : la précarité de l'emploi, la faiblesse des effectifs de l'entreprise, la répression syndicale. On peut aussi se demander si cette réponse est réellement de nature à faire reculer l'image, malheureusement souvent présente dans les esprits, d'un syndicalisme institutionnel et éloigné du terrain.

Si le syndicat veut faire la démonstration qu'il est le lieu irremplaçable pour que le salarié exerce sa citoyenneté à l'entreprise, il se doit de pratiquer une véritable démarche de consultation de l'ensemble des salariés. En affirmant que les syndiqués sont les propriétaires du syndicat et que les revendications appartiennent aux salariés, la Cgt entend donner sa pleine dimension à l'exigence de démocratie sociale, comme « composante à part entière de la démocratie », tout en prati-

quant une démarche de déploiement vers l'ensemble des salariés. Celle-ci se fonde sur la confiance dans leurs appréciations et leur intelligence du rapport des forces. La démocratie sociale ne se pose pas en termes de syndicalisation obligatoire, mais d'un développement de la conscience du nécessaire renforcement du syndicalisme.

Michel Donеду
secrétaire de la Cgt

(1) C'est la reprise du titre de la seconde partie du document d'orientation adopté au 48ème Congrès de la Cgt (Lille - avril 2006)

La démocratie sociale ne peut pas limiter la démocratie politique

Contre la législation du travail, le patronat fait flèche de tout bois.

D'une part, il revendique que la loi ne puisse que fixer des principes très généraux de l'ordre public social, la réglementation concrète relevant de la négociation de branches et surtout d'entreprises. Cela reviendrait à généraliser les situations dérogatoires dans les branches et les entreprises.

D'autre part, il revendique que le Parlement soit dessaisi de sa prérogative de légiférer dans le domaine du travail. La législation devrait résulter de la négociation entre le patronat et les organisations syndicales. Il demande une modification de la Constitution pour que la Représentation nationale soit tenue de transposer les accords dans la loi, sans même les amender.

Dans la mesure où il s'arc-boute contre toute idée de démocratisation de la validation des accords, pour conserver une influence dominante sur leur contenu, autant dire que le Medef revendique le droit d'élaborer lui-même la législation du travail !

Pour la Cgt, la démocratie sociale ne peut empiéter sur la place de la démocratie économique. Reconnaître le rôle du Parlement dans la législation sociale, ce n'est pas relativiser le rôle des syndicats. Ceux-ci ont vocation à intervenir auprès des pouvoirs publics, à l'instar des organisations patronales.

Le projet de loi sur « la modernisation du dialogue social »

Ce projet avait été annoncé au mois de juillet par le Premier Ministre aux confédérations. Il a été lancé en octobre par une allocution du Président de la République au Conseil économique et social, alors que celui-ci élabore un avis sur le rapport Haddas-Lebel, traitant notamment des évolutions nécessaires de la représentativité syndicale.

Le contenu du projet de loi vient d'être rendu public. En voici les grandes lignes.

Quand le gouvernement aura l'intention de modifier le Code du travail, avant de présenter un projet au Parlement, il devra demander aux organisations syndi-

cales et patronales représentatives au niveau national si elles souhaitent ouvrir une négociation sur le sujet.

Si elles le souhaitent, un temps leur est réservé pour négocier. Si un accord est conclu, le Parlement en est saisi pour légiférer. Il n'est pas légalement tenu de le transposer en l'état.

S'il n'y pas d'ouverture de négociation ou s'il n'y a pas d'accord, le gouvernement reprend la main sur le dossier.

Nombre d'organisations syndicales ont réagi positivement à ce projet, qui semble s'opposer à de futurs « passages en force » gouvernementaux dans le domaine social. Mais pour la Cgt l'ab-

sence de toute évolution des règles de représentativité et de validation des accords rend le texte insatisfaisant. Il peut même conduire à des situations où les pouvoirs publics transposeraient des revendications du Medef dans le Code du travail en se dédouanant de leur responsabilité politique, grâce à l'obtention préalable d'un accord minoritaire (cf le communiqué confédéral du 27 octobre).

Il faut donc continuer de revendiquer l'introduction de règles de démocratie sociale dans ce texte. L'avis que le Ces rendra fin novembre pourrait servir de point d'appui, malgré l'importante division syndicale sur le sujet.

Une instance de recours méconnue :

le Conseil Supérieur de la Fonction Publique

Le fonctionnement

Le décret 82-450 fixe la composition, la compétence et le fonctionnement tant de l'assemblée plénière que des formations spéciales.

Parmi ces dernières figure la **Commission de recours**. Celle-ci a compétence pour examiner, en qualité d'organisme supérieur de recours, les décisions rendues par les administrations de l'État en matière **disciplinaires ou de licenciement pour infirmité professionnelle**.

La commission œuvre seulement en qualité d'organe de recours, et ne juge pas sur le fond, ce qui relève des tribunaux administratifs.

La procédure

Après avoir fait l'objet d'une sanction disciplinaire, le fonctionnaire peut, s'il estime la sanction injuste ou excessive, porter le litige devant le tribunal administratif du lieu de son affectation, et ce dans le délai de 2 mois de la notification de la sanction. Cependant, s'il remplit les conditions de saisine (voir ci-après), il peut demander à ce que la Commission de Recours examine sa situation.

Le recours n'est possible que dans 2 cas:

- lorsque qu'une sanction de révocation ou mise à la retraite d'office est prononcée alors que le conseil de discipline n'avait pas proposé ces sanctions ou qu'elle n'avait obtenu qu'une majorité inférieure aux 2/3.
- lorsque la sanction consiste en abaissement d'échelon, déplacement d'office, rétrogradation, exclusion temporaire pour une durée supérieure à 8 jours, alors que le conseil de discipline avait proposé une sanction moins sévère ou qu'aucune proposition n'avait obtenu de majorité.

Le recours doit être effectué dans le **délai d'un mois** qui suit la notification de la sanction.

Il suspend le délai de recours devant la juridiction administrative, mais **ne suspend pas l'application de la sanction**. Dans ce cas le délai de recours devant le tribunal administratif part de la notification de l'avis de la commission ou de la décision du Ministre selon la suite donnée.

Le requérant est invité à présenter des **observations complémentaires**. Il peut également demander l'audition de toute personne susceptible d'éclairer la commission (les frais de déplacement des témoins cités ne sont pas pris en charge par l'administration), et/ou une enquête.

Le dossier soumis à la commission de recours est **consultable**.

L'agent concerné sera, si le recours est dirigé contre une sanction disciplinaire, convoqué à la séance où il peut présenter des **observations orales, et se faire assister par défenseur**.

Les effets

La **commission de recours émet**, dans un délai de deux mois (mais le dépassement de celui-ci ne constitue pas une irrégularité de procédure), **un avis** déclarant qu'il n'y a pas lieu de donner suite au recours **ou une recommandation** tendant à lever ou à modifier la sanction.

La recommandation ne lie pas l'autorité qui détient le pouvoir disciplinaire. Elle peut donc maintenir la sanction. Si elle suit la recommandation, la nouvelle décision se substitue rétroactivement à la sanction initiale sans que l'administration ait à respecter les formalités préalables à une sanction disciplinaire.

La pratique militante

La CGT y est représentée par 2 titulaires (et 4 suppléants) Cette commission constitue un vrai intérêt en matière de recours disciplinaire. A l'inverse de beaucoup d'autres commissions constituées paritairement le positionnement n'y est pas figé (le vote n'est bloqué coté administration d'une part, coté parité syndicale d'autre part).

La commission examine chaque année de nombreuses situations. Il y a depuis de nombreuses années un accroissement des affaires disciplinaires.

En 2005, la commission a évoqué 78 affaires. Parmi celles-ci, la Police avait fourni 24 affaires, et prononcé 22 révocations ou mises en retraite.

Dans bon nombre de situations les agents sont seuls, non assistés d'un défenseur, et quand ils le sont, la défense n'est pas toujours d'une réelle efficacité. Une satisfaction toutefois : lorsque la défense est assurée par un représentant de la CGT (mais trop peu souvent), elle est de qualité. La défense en commission de recours constitue un champ important d'intervention qui mérite d'être investi.

Sur les 78 affaires traitées, la commission a rendu 48 avis contraires aux conseils de discipline. Elle constitue donc une vraie voie de recours. Encore faudrait il que les administrations y donnent des suites positives.

Sur une période de 12 mois (avril 2004, mars 2005) sur 33 avis pour de révision de la sanction, les administrations n'ont suivi la commission que sur 10 dossiers ! Et l'administration fait souvent attendre sa réponse au-delà d'un délai que l'on peut considérer comme raisonnable. Par ailleurs, marque de mépris, il est très rare que les administrations informent la commission de la suite réservée à son avis et encore moins qu'elles motivent leurs décisions.

Vos droits ... Vos droits ... Vos droits ... Vos droits ... Vos droits ... Vos droits ...

Les avis de la commission de recours constituée pour la Fonction Publique Hospitalière sont décisionnels. Nous demandons qu'il en soit de même pour la Fonction Publique d'État. Encore que si cela devenait le cas, on peut craindre qu'alors les représentants des administrations bloquent leurs votes contre celui des représentants des personnels ce qui n'est pas l'objectif recherché. Un groupe de travail a été l'occasion pour la CGT l'occasion de porter ses revendications.

A défaut d'avis décisionnel,

* Elle demande que les administrations se prononcent rapidement sur les suites qu'elles entendent donner aux recommandations.

** Elle demande également qu'elles informent la commission de la suite qu'elles ont donnée à la recommandation.

* Enfin, et dans le cas où l'administration ne suivrait pas la recommandation de la commission, que sa décision soit motivée.

C'est bien le moins que l'on puisse attendre par égard pour les agents sanctionnés et par respect pour la commission.

Les représentants CGT à la commission sont à la disposition des militants qui auraient à connaître d'affaires disciplinaires, que ce soit pour les aider à la constitution de la requête devant la commission ou pour examiner l'affaire au préalable, avant le passage en commission ou le cas échéant, pour aider à la préparation d'un recours devant le tribunal administratif.

Pour obtenir les coordonnées des camarades représentant la CGT s'adresser à l'UGFF.

ERRATUM au BRS N° 414 page 12 : Rapport sur la CSI et vote de la Commission Exécutive SNTRS CGT du 14 septembre 2006

Une "coquille" a fait que le texte du vote de la CE SNTRS sur la CSI a été en parti incluse dans la fin du rapport d'introduction de Jean Kister et était incomplet. Veuillez trouver ci-dessous le texte exact voté par la CE sur la CSI, qui a aussi été publié dans le "SNTRS INFO" Spécial compte rendu N° 76 du 25 septembre 2006.

Jean Kister

La CE du SNTRS CGT, réunie le 14 septembre 2006 :

- regrette les conditions de précipitation dans le calendrier et l'envoi des documents concernant l'adhésion de la CGT à la nouvelle Confédération Syndicale Internationale (CSI), lesquelles n'ont pas permis un réel débat par les syndiqués,
- rappelle que la CE du SNTRS CGT s'était prononcée pour la tenue d'un congrès confédéral exceptionnel sur ce sujet, lors des débats du 48ème congrès de la CGT,
- considère que les objectifs et les attendus des textes présentés (statuts et programme) pour la création de la CSI ne sont pas satisfaisants,
- estime néanmoins nécessaire la constitution d'une confédération syndicale internationale pour organiser la lutte et la solidarité des salariés face aux multinationales. (Partie commune adopté à l'unanimité)

Vote sur 2 textes alternatifs sur l'engagement de la CGT au congrès fondateur de la CSI de novembre 2006 :

- La CE du SNTRS CGT se prononce POUR que la CGT rejoigne la CSI dès son congrès fondateur, sans pour autant approuver l'ensemble du contenu des textes présentés : 17 voix

- La CE du SNTRS CGT considère que les conditions ne sont pas réunies pour rejoindre le congrès fondateur de la CSI : 11 voix

Abstention : 1 voix

Ces décisions ont été transmises à la FERC le 18 septembre 2006.

Conférence Nationale Restreinte des Retraités du 18 octobre 2006

(article 8 b, 5^{ème} alinéa)

L'organisation matérielle de cette conférence a été prise en charge essentiellement par A. Druilhe, trésorière de la section nationale des retraités.

Présents : l'ensemble du Bureau de la Section Nationale des retraités (J.M. Biquart, A. Chevallier, A. Druilhe, A. Gabison, J. Gruselle, A. Malandain, R. Malzieu, A. Prigent)

Pour le BN : D. Claisse, M. Cousy, A. Gutnic, A. Kieffer, J. Kister (excusés, N. Elie et M. Pierre)

Pour les correspondants : J.P. Chauchepnat, J. Choisy, I. Fournier, A. Gabison, A.M. Lakota, G. Mandville (les 9 autres étaient excusés)

Ordre du jour :

place et revendications des retraités dans la société
organisation des retraités dans le SNTRS et à la CGT

SEANCE DU MATIN, Présidence A. Malandain

ETRE RETRAITE, rapport d'Anita PRIGENT

Qu'est-ce qu'être retraité ?

L'état de retraité est une condition de vie par laquelle nous devrions tous passer (au moins dans les pays riches) ; il n'est pas une spécificité à choisir ou à refuser.

Jeune en formation, salarié actif, puis retraité : l'être humain franchit ainsi trois tiers temps. Il acquiert l'expérience de la vie dont celle de l'inégalité des chances (dans l'enfance, à travers ses parcours scolaire et professionnel), des injustices, du chacun pour soi, mais peut être aussi l'expérience des solidarités et des revendications gagnées.

Cette plénitude de la condition humaine en 3 tiers temps s'inscrit dans la durée, en contradiction avec notre époque qui veut écourter le temps d'apprentissage, de formation, de production pour toujours plus de rentabilité et donc de profit.

Cette expérience acquise, cette richesse de vie, faut-il les oublier, tirer un trait dessus parce qu'on est à la retraite ?

- L'allongement de la vie est une tendance incontournable.
- L'allongement de la vie en bonne santé croît plus vite que l'allongement de la vie tout court ! Et cela a des conséquences majeures pour la société, faut-il encore les analyser pour les maîtriser.
- Notre société n'a pas envisagé d'études et de mesures sérieuses pour donner un sens sociétal à ce troisième tiers temps, et rendre possible son développement par des conditions de vie dignes. Entre 60 et 75 /80ans, quel projet de société, personnel ou collectif, a-t-on imaginé pour cette population encore vive et riche d'expériences multiples ?

Chaque jour nous apporte la preuve qu'être retraité n'est pas le fait d'un processus égalitaire, frappant chacun de la même manière. Par exemple :

- Une femme retraitée sur deux a un pouvoir d'achat inférieur à 570 euros !
- Plus de 7 millions de retraités et de salariés ont un revenu mensuel inférieur à 700 euros !

Les inégalités sont pour l'essentiel de nature sociale tant en France qu'en Europe : Il est donc d'une importance extrême que les salariés, actifs et retraités, avec vigueur fassent émerger leurs revendications, dans et par le syndicat.

De nombreuses interrogations surgissent :

Quels sont le rôle et la place des retraités dans la société ? Et dans le syndicat ?

Cette question peut se décliner selon trois axes :

- Cette massification des personnes âgées est-elle un phénomène pérenne ? si oui
- Quelles conséquences pour les institutions urbaines, rurales et nationales, voir européennes ?
- La solidarité inter-génération n'est-elle pas mise à l'épreuve pour une citoyenneté responsable créant le « Vivre ensemble » quelque soit la condition sociale des citoyens ?

Chacun a le **droit de vivre dignement**, d'avoir sa place et son rôle reconnus dans et par la société : les jeunes (lutte victorieuse contre le CPE), les actifs, les retraités. La victoire contre le CPE a montré la force de la solidarité inter-génération qui, du même coup, a ouvert les portes de la communication entre les étudiants, les actifs, les retraités ; l'espoir dans la lutte pour d'autres justes revendications s'est trouvé renouvelé.

Ces interrogations peuvent sembler secondaires dans une période où le libéralisme économique n'investit que dans les opérations de profit maximum, à court terme, considérant l'être humain seulement comme de « la chair à produire ». Aussi les conditions de vie se détériorent gravement : chômage, précarité, appauvrissement des populations, immigration non résolue, famines dans les pays du sud...

Tout devient marchandise : les énergies (dont l'eau), l'éducation, les crèches, le recherche, la Poste, les routes, les établissements de retraite, par exemple.

Les lois antisociales de ces dernières années cassent tous les acquis sociaux pour lesquels nos parents ont lutté, qu'ils ont conquis par leur ténacité. Comment pouvons nous accepter aujourd'hui la mise au chômage de millions de travailleurs, le pourrissement des services publics et leur privatisation, le gel des dépenses de santé, le recul de l'âge de la retraite, la recherche sacrifiée, annihilant ainsi l'avenir scientifique et de développement technologique du pays, le conduisant à la ruine ?

Les retraités, au même titre que les actifs et les jeunes, subissent le contre coup de ces mesures antidémocratiques et destructrices. C'est donc tous ensemble qu'il nous faut analyser tous les aspects (négatifs mais aussi positifs)

de l'évolution démographique due à l'allongement de la vie. Avec discernement il nous faut décrypter les conséquences et les nouveaux droits qui en découlent et les traduire en revendications : construire un « Vivre ensemble » épanouissant pour chaque génération.

La société a intégré tant bien que mal le fait que les citoyens passent le tiers de leur vie en formation et un autre tiers au travail (souvent plutôt mal que bien). Elle doit maintenant se soucier du tiers vécu en tant que retraité : temps nouveau, situé entre la fin de la vie professionnelle et la fin de l'existence, temps qui sera aussi important que celui de l'apprentissage ou celui de l'activité professionnelle... temps de la vieillesse ! (Temps de prendre le temps... de la tendresse, pourquoi pas ?)

Ce n'est plus le temps du « produire rentable » et selon le capitalisme c'est un grave handicap de devoir intégrer une population qui « coûte et ne produit pas » !

De nouvelles interrogations :

1. Seuls les potentiels physiques et intellectuels (les travailleurs de 30-55 ans) seraient nécessaires à l'évolution de la société ! L'individu deviendrait-il négligeable à l'heure de la vieillesse, à partir de la retraite, à 60 ans ?
2. Par leur nombre, les retraités risquent-ils de peser autant que la population active sur les décisions concernant la nation ?
 - risque de conflits entre générations (conflits d'intérêts entre ceux qui produisent et les autres)
 - risque du poids électoral au profit des retraités
3. Quelle place de citoyens (qui ne lèse personne mais enrichisse la communauté) pour les retraités ?
 - collège d'électeurs (avec pondération des collèges)
 - collègues d'anciens (avec voix consultative ; ils existent déjà dans certaines communes)
 - droits de propositions.

Conditions de vie des retraités

Entre 60 et 75 /80 ans, la majorité des personnes âgées est capable d'une vie autonome. Seulement 15% de l'ensemble de cette population sont en maison de retraite ou établissements de soins pour trouble de la dépendance.

Questions :

- Comment vivent ces retraités ? **Ont-ils droit** à des projets, à un avenir ? (*À 60 ans peut-on encore imaginer faire des projets ?*)

- Comment l'habitat doit-il être adapté aux conditions physiques et sociales des personnes âgées (proximité des commerces, des soins, équipement du logement, transports collectifs...) ?

- Vit-on sa retraite de la même façon en ville, à la campagne ?

- Vit-on sa retraite de la même façon lorsqu'on quitte sa région de travail pour s'établir dans un lieu spécifique choi-

si pour la retraite ?

- Comment les régions d'émigrations des retraités s'organisent-elles pour les intégrer à la vie sociale ? Quelles mesures prennent-elles ?

Ces interrogations sont déterminantes pour les années proches. En prenant le temps d'y réfléchir apparaissent alors les apports positifs et constructifs que peut apporter à la collectivité ce nouveau tiers temps de la vie.

Les retraités, producteurs de nouveaux métiers

La personne âgée, tout en restant autonome, ressent progressivement la nécessité d'être aidée pour les actes quotidiens d'une part, pour rester en contact avec l'évolution technologique de la société d'autre part.

Exemples :

- *l'accès au transport, à l'informatique, aux machines modernes exige des explications, de l'assistance.*

- les loisirs d'animations culturelles, touristiques ou autres nécessitent souvent un accompagnement.

- **l'assistance à la personne** pour les soins (infirmiers, kinésithérapie...), les repas à domicile, la toilette, le courrier administratif... devrait être dispensée par un personnel qualifié, compétent et régulier. En effet, le service de proximité ou assistance à la personne devient nécessaire pour le maintien des personnes âgées chez elles : mesure la plus humaine et la moins onéreuse tant pour la personne que pour la société.

Autant de nouveaux professionnels auxquels on devra donner une formation qualifiante, un déroulement de carrière, un travail à temps complet. En amont, autant de centres d'apprentissages ou d'écoles à concevoir, sans parler de la poursuite du développement de la médecine et des soins gériatriques à envisager.

Nouveaux métiers pour les actifs et nouveaux droits pour les retraités

Seul le Service Public, de façon équitable et égalitaire pour tous, peut satisfaire à la formation de ces nouveaux métiers (pour les actifs) et au service de proximité pour les personnes âgées.

Nos revendications prennent formes dans cet exemple précis :

- **l'assistance à la personne doit devenir un droit** (au même titre que les allocations familiales pour les enfants)
- les métiers qui en découlent doivent relever du **statut de la Fonction Publique**.

Au niveau syndical, nous avons à accompagner les salariés retraités dans leurs nouvelles formes de vie : les aider à formuler leurs besoins, leurs droits à une vie digne et décente, stimuler la création de ces nouveaux métiers dans le cadre du Service Public. C'est déjà urgent ; en effet depuis la loi Borloo (mars 2006), 11.000 entreprises privées ont été créées pour embaucher à temps partiel du personnel d'aide à la personne, personnel sous qualifié, irrégulier, aux amplitudes d'horaire étendue.

Nous sommes dans une période électorale décisive, où se mettent en place des programmes de gouvernement. Nos revendications de retraités, en continuité de celles des

actifs (nous sommes en effet concernés par le même avenir, et les pensions par répartition dépendent du niveau des salaires), nos revendications ne peuvent être que l'expression de notre citoyenneté républicaine, c'est-à-dire **EGALITAIRES**, justes, **FRATERNELLES**, et solidaires, offrant la **LIBERTE** d'une vie digne à chacun.

Etant citoyens de la République, nous avons des **DROITS**. Sur ceux-ci s'appuient nos revendications :

- Droit à une pension de retraite égale au SMIC
- Droit à l'assistance à la personne
- Droit au logement
- Droit aux transports
- Droit à la culture
- Droit de citoyen

Ces revendications recourent celles des salariés actifs, surtout en ce qui concerne les Services publics et la Protection sociale, conditions nécessaires pour obtenir des mesures égalitaires dans tout le pays.

C'est pourquoi, dans le syndicat, tous les salariés, actifs et retraités, avec les mêmes droits et les mêmes devoirs, luttent pour un authentique Service public construit à partir de concertations démocratiques.

Quelques chiffres :

Evolution de la population des personnes âgées en France	
1950	les plus de 60 ans représentent 5% de la population
2000	les plus de 60 ans représentent 20% de la population
2020	les plus de 60 ans représentent 33% de la population

Le corps électoral

En 2020 : 50 % du corps électoral sera constitué des plus de 60 ans, représentant le tiers de la population.

Précarité

- 1 femme retraitée sur 2 a un pouvoir d'achat inférieur à 570 euros !
- Plus de 7 millions de retraités et de salariés ont un revenu mensuel inférieur à 700 euros

COMPTE RENDU DE LA DISCUSSION DE LA MATINEE, rédigé par Jeannine Gruselle.

Annick Kieffer accueille les participants par quelques mots rappelant la préoccupation du BN de mieux prendre en compte les problèmes des retraités, de mieux les intégrer à l'activité syndicale et de mieux travailler à la continuité syndicale. Elle insiste sur le glissement actuel des idéologies : de la lutte des classes à la lutte des générations, ce qui évite de s'en prendre aux racines du mal.

Un tour de table permet à chacun de se présenter. A noter que nous n'avons qu'un actif parmi les correspondants : J.P. Chauchepirat qui insiste très justement sur le rôle essentiel des trésoriers de section pour assurer la continuité syndicale.

Après le rapport d'Anita Prigent, la discussion s'engage. Un constat paraît réunir l'ensemble des participants : dans

une société où la préoccupation du coût est prégnante, les retraités permettent la réintroduction de la dimension humaine dans nos raisonnements.

Après ce constat, **un grand principe se dégage de l'échange** : les camarades soulignent la similitude des problèmes rencontrés par les différentes générations (ex. la santé et la protection sociale) contrairement à ce qu'en disent MEDEF, Gouvernement et médias qui tentent de les opposer. De ce constat découle la nécessité pour la CGT et le SNTRS d'intégrer les revendications des retraités à celles des actifs. Nous devons décliner la solidarité intergénérationnelle (Comme le soulignent plusieurs camarades les luttes fédèrent les générations comme l'a montré la lutte contre le CPE).

Les débats permettent de retenir **quelques grands thèmes de réflexion** à approfondir dans l'avenir :

- La contribution des retraités à la vie sociale et en particulier la question du bénévolat (la discussion, contradictoire, s'est appuyée sur l'exemple du soutien scolaire) : ne risque-t-on pas de se trouver en concurrence avec des métiers, avec des emplois, de se positionner sur des activités productives ? Ne risque-t-on pas de masquer des besoins que la société ne prend pas en compte ? Au contraire, en intervenant ne crée-t-on pas une dynamique obligeant la société à répondre à de nouveaux besoins. Mais n'est-ce pas contradictoire avec le droit au repos ?...
- Le devoir de mémoire : doit-on parler de devoir de mémoire ? Ne s'agit-il pas plutôt de la question de la transmission des expériences qui peuvent être profitables mais en laissant aux jeunes l'espace pour qu'ils fassent leur propre chemin ?

Les interventions font ressortir **quelques axes revendicatifs** :

- Les PENSIONS :
 - Organiser la protestation autour de la perte par les pluri-pensionnés de 30 à 40% de leur pension (ça ne s'additionne pas !), avec la réforme
 - En ce qui concerne le niveau minimum de pension, la revendication doit être homogène par rapport au minimum de salaire pour les actifs : 1500 euros brut pour la pension complète, 1500 brut pour le SMIC
 - Organiser la lutte pour obtenir de l'Etat le remboursement d'une partie importante du coût du rachat des années de non-titulaire
- Le LOGEMENT,
 - Agir auprès de la Commission Nationale de l'Action Sociale (CNAS) pour favoriser l'accès des retraités au logement social et au 1% patronal.
- La CULTURE,
 - Agir pour que le CNRS négocie avec les institutions culturelles la prise en compte de la carte senior pour l'accès à des tarifs réduits.
- Les METIERS AUTOUR DE LA VIEILLESSE
 - Agir pour le développement de la qualification de ces métiers

- La matinée se conclue sur l'engagement de réaliser un deux ou quatre pages sur les revendications qui puissent faire ensuite l'objet d'une réflexion lors d'un CCN.

Un pot organisé par A. Druilhe et J.M. Biquart nous permet quelques échanges informels et amicaux avant le repas.

SEANCE DE L'APRES MIDI, Présidence René Malzieu

Un exemple d'activités municipales en direction des retraités : PANTIN, rapport A. Chevallier

A Pantin, les retraités sont pris en compte à partir de 60 ans. Sont offerts :

* diverses activités sportives et culturelles dont le coût va de 15 à 60 euros ; en particulier, gymnastique spécialisées pour le développement de la mémoire, gym. douce pour l'équilibre et la prévention des chutes (52 euros/an), gym. aquatique, yoga, peinture, dessin, conservatoire...

* Trois points de rencontre dans la ville

* Deux distributions de cadeau/an

* Deux repas gratuits/an

* Des sorties, voyages, centres de vacances dont le coût varie en fonction du quotient familial

* Des rencontres intergénérationnelles qui se concluent par du chant choral

* Le portage des repas

* Un restaurant ouvert quotidiennement au Centre Coc-teau

* Des spectacles de chant et de théâtre

* Un car de collectage des retraités

* Gratuité des bus dans Pantin

RESTER SYNDIQUE, rapport J. Gruselle. (Ce rapport a été fait par morceaux)

Pourquoi rester syndiqué lorsque l'on devient retraité ?

Nous nous posons tous cette question car les syndicats ont été édifiés par les salariés pour mieux défendre collectivement leurs conditions de travail, de rémunérations, de protection sociale... Les syndicats sont liés à l'activité professionnelle et perdure dans les têtes l'idée qu'en quittant la vie de salarié actif on quitte aussi le syndicat.

Cet obstacle à la **continuité syndicale** est renforcé par la crainte d'un certain nombre d'actifs et de retraités de voir les retraités prendre dans le syndicat les décisions à la place des actifs.

Pourtant plusieurs raisons justifient la syndicalisation au-delà de l'activité professionnelle :

- **La retraite est un droit qui se constitue dans et par l'activité professionnelle**, défendre les pensions, la protection sociale, c'est continuer à défendre les salaires et les salariés. Il y a continuité entre les luttes engagées par le salarié et celles qu'il engage lorsqu'il devient un « salarié retraité ».
- **Il y a communauté d'intérêts entre salariés et retraités**, la plupart des revendications des retraités sont aussi celles des actifs (transports, services publics, protection sociale...). Elles sont intergénérationnelles.
- **Les retraités ont aussi des revendications spécifiques** (services aux personnes...). Comment les défendre si ce n'est à travers un syndicalisme fort.

- **Le retraité doit rester acteur de la vie sociale**, l'isolement, le repli sur soi aggravent les risques de dépendance. Face à cela, le syndicat est une source privilégiée d'information, de réflexion, de mobilisation, de DIGNITE.

Ainsi continuer à être syndiqué c'est continuer à lutter pour une société qui n'exclut pas, pas plus ses vieux que ses jeunes. C'est lutter pour une solidarité intergénérationnelle non par charité mais parce que les intérêts des uns et des autres convergent, contrairement à ce qu'affirme la campagne médiatique actuelle. C'est promouvoir le progrès social : une société plus humaine et non concurrentielle.

Tout cela implique que nous avons notre place dans le syndicat, nous y avons toute notre place mais pas à la place des actifs.

Quelques chiffres pour la réflexion

En 2004,

- 11 millions de retraités en France, soit environ 20% de la population
- 2000 retraités sont syndiqués à la FERC CGT (7% par rapport au total actifs et retraités syndiqués)
- 251 sont aux SNTRS CGT (174 dans les sections locales et 77 dans la section nationale), soit 18% du total actifs et retraités syndiqués

Place des retraités dans l'organisation

C'est au SNTRS que la continuité syndicale est le mieux assurée par rapport aux autres composantes de la FERC. Nous devons poursuivre ce travail.

Il nous faut aussi faire en sorte que les retraités s'impliquent plus, pour qu'ils développent leurs propres revendications, pour qu'ils se mobilisent sur leurs actions propres et sur les revendications communes actifs/retraités. Comment cela fonctionne-t-il aujourd'hui ? Comment améliorer les choses ?

organisation dans le SNTRS :

Nous avons adopté lors du dernier congrès le principe des correspondants locaux afin de prendre en compte le fait que le militantisme se développe mieux dans la **proximité**. L'objectif est d'organiser les actions retraités localement en liaison avec les sections, tout en développant la coordination de la Section Nationale afin que les revendications spécifiques soient prises en compte. Le principe de la souplesse d'organisation au plan local a été mis en avant par la Section Nationale.

Nous avons maintenant 15 correspondants retraités dans les sections ou les régions, il nous en manque 8.

Quelques groupes locaux sont organisés : il n'y a pas de modèle, chacun ayant déterminé avec la section locale ou le responsable régional son fonctionnement. Trois exemples que les camarades présents développeront :

La région de MARSEILLE fonctionne déjà depuis plusieurs années, le groupe est animé par A.M. Lakota qui est adhérente à la Section Nationale mais habite à Marseille où elle agit en relation avec C. Mariani, le secrétaire régional du SNTRS ; le groupe des retraités se réunit trois à quatre fois par an (retraités des sections locales ou de la section

nationale) parfois avec des actifs.

La section d'ORSAY vient d'élire ses deux correspondants : G.Mandville et G. Cravant qui par ailleurs sont invités au bureau de la section locale.

La région de TOULOUSE a choisi un actif pour coordonner l'activité des retraités syndiqués, J.P. Chauchepat. Jean Pierre a organisé deux réunions des retraités.

Rappelons que depuis le dernier congrès, deux camarades ont été élues à la CE, en tant que retraitées (A. Prigent et J. Gruselle) et qu'elles sont invitées une fois par mois au BN. L'objectif étant de faire avancer l'activité retraités dans le SNTRS.

Les choses progressent donc dans le SNTRS. Toutefois il reste encore beaucoup à faire. Quels sont les obstacles ? Comment les surmonter ? Quelle aide peut apporter la Section Nationale ? Comment articuler le travail des sections locales et le travail des groupes retraités ?...

- **Relations avec les UL, les UD et les USR (Union Syndicale des Retraités, regroupement des retraités CGT au plan départemental sous la responsabilité de l'UD, organisation territoriale donc...)**

La question de la proximité est essentielle pour le militantisme je l'ai dit. Elle se pose tout particulièrement pour les retraités qui ne sont plus sur leur lieu de travail et quelquefois n'habitent plus la même ville ou la même région.

Aussi les actions propres aux retraités sont en général organisées par les USR.

De plus, un certain nombre de revendications peuvent trouver satisfaction au plan local (portage de repas, services, construction d'une maison de retraite...). Il est donc essentiel d'avoir des liens avec les UL et de mener avec elles actions, pétitions, délégations...

Cependant il ne s'agit pas d'oublier que les syndiqués au SNTRS restent très attachés aux EPST, à leur profession, à leur spécialité. Il ne s'agit pas plus d'oublier que la question de l'EGALITE reste essentielle : des mesures sont nécessaires au plan national (niveau des pensions, services publics, formation des personnels spécifiques...)

On peut en déduire plusieurs pistes : favoriser le militantisme de ceux qui souhaitent s'investir dans les UL, ou de ceux qui souhaitent être rattachés à une autre section du SNTRS ; relayer les informations et mobilisations concernant les actions retraités locales, départementales et nationales; prendre en compte (comment ?) l'attachement aux EPST ; affiner le rôle de la Section Nationale.

- **Place dans les instances fédérales**

Nous avons 5 représentants à la CE de l'UFR FERC (Union Fédérale des Retraités de la FERC) : A. Gabison, A. Druilhe, J.Gruselle, A.Prigent (qui est au Bureau de l'UFR), A. Bernet (qui est secrétaire adjointe de l'UFR).

La Conférence Nationale de l'UFR a lieu tous les 3 ans. Elle se déroulera à Paris du 13 au 16 mars 2007. Nous devons déterminer quels seront nos délégués et nos candidats à la CE.

- **Place dans les instances confédérales**

UFR et USR présentent des candidats à la CE de l'Union Confédérale des Retraités CGT. Le congrès de l'UCR a lieu tous les trois ans, le prochain se déroulera fin janvier. Anita est déléguée pour l'UFR.

L'UCR réunit son Comité Général (sorte de CSN) deux fois/an. Le prochain se déroulera le 12 décembre, J. Gruselle y est déléguée pour l'UCR. Il est important car il doit adopter les repères revendicatifs qui n'avaient pas été revus depuis 1999.

Les projets sont à votre disposition sur le site de la CGT, à discuter avec les syndiqués. N'hésitez pas nous adresser à toutes deux vos amendements, suggestions...

LA PRESSE SYNDICALE DES RETRAITES, rapport Andrée Druilhe

Si nos adhérents du SNTRS continuent à recevoir le BRS, de même qu'ils reçoivent le LIEN (FERC) et le COURRIER SPECIAL RETRAITES de l'Union Fédérale des Retraités de la FERC, seulement 58% d'entre eux sont abonnés à VIE NOUVELLE, magazine bimestriel de l'Union Confédérale des Retraités CGT.

Les rubriques très diversifiées de Vie Nouvelle (actualité syndicale, pouvoir d'achat, santé...) couvrent l'ensemble des questions liées à la retraite et à la vie des retraités et maintiennent un lien avec les actifs. Elles sont complétées par la partie Magazine (tourisme, art, vie pratique...)

Les sections syndicales peuvent bénéficier de l'abonnement collectif du SNTRS (pour 2006, il était de 11,95 euros). Une information pratique sera transmise début 2007.

COMPTE RENDU DE L'APRES MIDI, rédigé par J. Gruselle

Les présents font tout d'abord un tour d'horizon de l'organisation des retraités dans les sections locales :

GRENOBLE : 14 retraités syndiqués, un correspondant mais pas encore d'activité spécifique.

MARSEILLE : 22 retraités plus 15 susceptibles de partir à la retraite, répartition entre des adhérents de la Section Nationale et d'autres rattachés aux sections locales. Les réunions spécifiques (dont une avec une représentante de la Section Nationale) regroupent de 3 à 8 camarades plus de nombreux excusés, il y a en général un ou plusieurs actifs présents. Le groupe local est représenté dans l'USR et participe aux actions locales.

TOULOUSE : choix de mettre un actif, ancien trésorier, comme correspondant. Depuis janvier, deux réunions. Avec quelques succès pour la première, peu pour la seconde (peut-être parce que située en pleine action contre le CPE).

ORSAY : 33 retraités sur 100 adhérents, deux correspondants élus par correspondance par les adhérents. Reprise récente d'une activité ancienne. Une assemblée avec la participation d'un membre du bureau de la Section Nationale en janvier 2006. Participation régulière au repas annuel fraternel.

JUSSIEU : une correspondante. Participation de retraités aux AG se concluant par un buffet ou autre (1 à 2/an) + une assemblée des retraités lors de l'AG de la Section Nationale.

IRESO : une correspondante. Une assemblée des retraités avec le bureau de la Section Nationale en présence de la secrétaire de la section.

Un long débat s'engage sur le lieu de cotisation et de militantisme des retraités. Les uns défendent l'adhésion à la Section Nationale des retraités pour plusieurs raisons :

- le lien des retraités avec leur section locale s'estompe avec le temps,
- un certain nombre de documents n'arrivent pas autrement.

Les autres insistent sur le travail de proximité nécessaire. Les représentants de la Section Nationale défendent le principe du pragmatisme : bien sûr certains militants s'éloignent géographiquement de leur section d'actifs et la section nationale les regroupe. Cependant tout ne peut pas passer par la section Nationale. Finalement les présents tombent d'accord pour considérer qu'il y a un travail local à faire, des actions à impulser en maintenant la dimension humaine et l'aspect festif du militantisme. Par exemple la continuité syndicale doit se poser avant le départ à la retraite, en intégrant les revendications retraités à celles des actifs, en impliquant dans l'action et avant leur retraite les futurs retraités. Il y a aussi un travail national à faire : coordonner les deux s'impose.

D'autres points sont abordés :

- Dans le cadre d'une semaine de préparation à la re-

traite (organisé par l'administration du CNRS) les syndicats n'y sont pas invités, voir si l'on peut y participer !

- Comment la section nationale peut-elle aider pour que le militantisme se développe. Quelles relations enrichissantes entre National et local ? Liens avec les UL et UD retraités, les USR.
- Quelles informations donner aux retraités syndiqués. Les adhérents à la section nationale reçoivent « Vie Nouvelle » et 210 camarades ont un courriel.

La discussion se termine par une présentation du CAES du CNRS pour ce qui concerne les retraités par Denis CLAISSE et Annie GUTNIC :

Les prestations du CAES sont ouvertes à tous et donc aussi aux retraités, cependant il n'y a pas d'action ni de réflexion spécifique envers eux, alors que cela existe au CAES de l'INSERM.

Pour ce qui concerne le quotient familial, les retraités comme les actifs qui n'ont plus d'enfants à charge, « sortent » des taux intéressants. Peut-être faudrait-il revoir nos revendications sur ce plan.

Les chèques vacances leur sont ouverts mais pas le « chèque emploi-service ».

Il n'y a pas au CAES de « commission logement » : les retraités n'ont plus droit aux aides au logement, ni à l'accès au logement « CNRS ». En ce qui concerne les résidences pour retraités, le CNRS prend des parts dans les résidences pour handicapés mais pas dans les maisons de retraite. Il y a là des revendications à travailler et à présenter à la Commission Nationale d'Action Sociale (CNAS)

Conférence Nationale Restreinte des Retraités du 18 octobre 2006

(article 8 b, 5^{ème} alinéa), synthèse rédigée par Alfred Gabison

Présents : l'ensemble du Bureau de la Section Nationale des retraités, cinq représentants du BN, six correspondants des sections locales ou régionales

Ordre du jour :

- place et revendications des retraités dans la société (défi démocratique, solidarité intergénérationnelle, revendications)
- organisation des retraités dans le SNTRS et la CGT (continuité syndicale, rapport local/national, CAES, presse, liens avec les UL et les UD, place dans les instances fédérales et confédérales)

L'une des questions forte abordée a été le syndicalisme chez les retraités et les raisons d'une continuité de vie syndicale.

Dans un exposé liminaire Anita Prigent, partant d'un rapport de l'Assemblée mondiale de l'ONU consacré au vieillissement et son corollaire, l'allongement de la durée de vie, montre que si celui-ci est avant tout une avancée importante, il reste que « les mauvais traitements auxquels sont soumis des personnes âgées » nécessitent qu'une action résolue soit entreprise « du point de vue des politiques et qu'elle tarde à venir ».

Alors qu'entre 60 et 75 ans les retraités sont valides (80% des retraités sont « en bonne santé »), aucun projet de vie ne leur est soumis.

Si l'allongement de la vie est une conséquence incontournable du progrès social, celui-ci ne saurait masquer de fortes inégalités en France et dans le monde.

La vieillesse, considérée comme « tiers temps », induit chez les retraités et personnes âgées (comme chez les salariés) une qualité de vie qui se dégrade, conséquence d'une perte de leur pouvoir d'achat et de l'environnement dans lequel ils vivent. Ainsi 7 millions de retraité(e)s et salarié(e)s ont-ils un revenu mensuel inférieur à 700€. Et parmi ceux-ci, les femmes retraitées (ainsi que les salariées) sont les plus pauvres et les plus fragilisées.

Les services de proximité sont moins assurés (quand ils l'étaient) par les services publics.

Reprenant une intervention d'Henri Chevé sur le « défi démographique » lors d'une Assemblée organisée par l'UGICT en juin 2006, se posait une série d'interrogations portant sur « la massification des retraités », de leur poids au regard des actifs, des conséquences en terme de leur place dans la société, de l'inadaptation de celle-ci aux

transformations démographiques, de la solidarité intergénérationnelle...

La dépendance est une autre manifestation de l' exclusion qui n'ose dire son nom. Il y a lieu d'intervenir afin de décroisser une société qui « individualise », où la mise en concurrence des individus est patente. Vaincre la dépendance se retrouve être parmi les sujets de réflexion en mesurant que la vie de retraité(e) et/ou personne âgée peut conduire à l'isolement, au repli.

En pointant la continuité syndicale comme moyen de favoriser une activité citoyenne responsable, rester auteur et acteur de la vie sociale telle est au final le sens et la portée d'un syndicalisme retraité après un syndicalisme d'actif. Une communauté et continuité d'intérêt favorisent une organisation sociétale intergénérationnelle.

Le syndicalisme, par sa culture de luttes, de gains d'avancées sociales, est le mieux à même de conduire des victoires sur le déterminisme. Aussi la place des retraités dans le syndicat est-il la continuation de laquelle dépendent ces avancées. Car là comme ailleurs il n'y a rien de spontané.

A la FERC (Fédération de l'Education, de la Recherche et de la Culture), les retraités syndiqués représentent 7% de l'ensemble des 31275 syndiqués de cette fédération. Parmi ceux-là, le SNTRS compte 251 retraités répartis en 174 syndiqués sur une section locale et 77 sur la section nationale. Il obtient le meilleur taux de syndicalisation des retraités de la FERC.

Sans être exhaustif le débat a porté sur un certain nombre de questions comme de propositions parmi lesquelles :

- Ne pas relâcher le lien actif retraité car la continuité syndicale se prépare à l'avance et implique un travail des actifs dans ce sens. Il faut savoir que 80% des actifs ne reprennent pas leur carte une fois à la re-

traite. La méconnaissance de pouvoir être syndiqué à la retraite est grande indique un camarade, la question n'est pas posée.

- Certain suggère la création d'une section statutaire des retraités.
- Ne faudrait-il pas mettre un actif dans la section des retraités
- Dans le cadre d'une semaine de préparation à la retraite (organisé par l'administration du CNRS) les syndicats n'y sont pas invités !
- Le militantisme s'exerce dans la proximité (de distance et/ou d'intérêt -?-) et pose le problème de l'éloignement de camarades après leur retraite.
- Comment la section nationale peut-elle aider pour que le militantisme se développe. Quelles relations enrichissantes entre National et local ? Liens les UL et UD retraités, les USR.
- Quelles informations donner aux retraités syndiqués. Les adhérents à la section nationale seuls (?) reçoivent « Vie Nouvelle » et 210 camarades ont un courriel.
- Congrès de l'UCR : fin janvier et Conférence nationale de l'UFR-FERC en Mars : revendications et représentation.

La discussion s'est terminée par une présentation du CAES par Denis Claisse : Les prestations du CAES sont ouvertes à tous et donc aussi aux retraités cependant qu'il n'y a pas d'action spécifique envers eux.

Les chèques vacances leur sont ouverts mais pas le « chèque emploi service » Il n'y a pas au CAES de « commission logement ».

Tribune libre... Tribune de discussion...

La tribune libre engage seule la responsabilité de ses auteurs...

Réseau Université Sans Frontière

Depuis la rentrée scolaire de 2004, un mouvement de défense des jeunes sans papier scolarisés et de leur famille s'est constitué autour du Réseau Education Sans Frontières (RESF). La constitution et la médiatisation de ce réseau ont permis à de nombreux élèves de sortir de l'isolement, de mener une lutte pour la régularisation de leur famille et d'obtenir le droit de vivre en France.

Dans l'enseignement supérieur et dans les laboratoires de recherche, nous assistons depuis plusieurs années à une dégradation de la situation des étudiants étrangers : les conditions d'accueil y sont déplorables et les étudiants y subissent une précarité administrative et sociale. Pour les étrangers, l'obtention d'un titre de séjour est rendue difficile par les dernières lois relatives à l'immigration et à l'installation des immigrés en France (lois Sakozy 1 & 2) et son renouvellement est souvent annuel. Dans ces condi-

tions, des étudiants se retrouvent sans papier. Ils encourent alors le risque de se voir refuser une inscription dans un établissement d'enseignement supérieur pour défaut de visa (« étudiants » ou « long séjour ») — malgré une inscription pédagogique. Ceux qui réussissent à s'inscrire rencontrent ensuite des difficultés considérables dans leur vie quotidienne : difficultés pour se loger, se soigner et travailler, menace permanente d'une interpellation et d'une reconduite à la frontière. Réussir ses études devient alors un exploit et les échecs sont nombreux.

Les situations de ces étudiants, jeunes majeurs (parfois isolés) sans papiers, diffèrent de celles des élèves jeunes mineurs sans papiers par les législations et les réglementations dont elles relèvent. Afin de défendre au mieux les étudiants sans papier, un réseau spécifique, disjoint de RESF, s'est constitué en mai 2006 au niveau national : le

Tribune libre... Tribune de discussion...

La tribune libre engage seule la responsabilité de ses auteurs...

Réseau Universités Sans Frontières ou le RUSF (<http://rusf.org/>).

Ce réseau est porté par de nombreux syndicats et associations (voir l'appel de juin 2006 sur <http://rusf.org/IMG/pdf/RUSFappel3.pdf>) dont la FERC-CGT et la FERCSup-CGT. Ses membres appellent les acteurs de l'enseignement supérieur et tous ceux, individus, syndicats, associations, partis, qui rejettent l'injustice et l'oppression à l'encontre des étrangers à les rejoindre en créant partout où cela est possible des collectifs locaux RUSF. Ces collectifs ont vocation à briser l'isolement des étudiants étrangers en difficultés. Ils doivent apporter un soutien aux étudiants étrangers dans leurs démarches administratives et faire pression sur les administrations des organismes de la recherche et de l'enseignement supérieur pour l'amélioration des conditions d'accueil de ces étudiants.

A Lyon, un collectif (RUSF-69) s'est constitué en septembre 2006 ; plusieurs membres du SNTRS-CGT y sont engagés. Ce collectif assure des permanences juridiques deux fois par mois pour les étudiants étrangers. Il organise aussi régulièrement des tables de presse sur les sites universitaires lyonnais. Il a mis en place des formations juridiques pour ses membres. Ce collectif est actuellement mobilisé pour la défense d'un étudiant menacé d'expulsion.

Les revendications de RUSF portent aussi sur la mise en œuvre de la politique « d'immigration choisie » du gouvernement et la création des Centres pour les études en

France (CEF) dans les pays de forte immigration. A travers ces commissions, installées dès cette année par le ministère de l'Education nationale et le ministère des Affaires étrangères, le gouvernement donne aux consulats et aux établissements des pays d'origine la compétence d'évaluer les étudiants souhaitant poursuivre leurs études en France et de sélectionner, parmi eux, ceux qui seront autorisés à intégrer les établissements français. RUSF demande aux établissements de l'enseignement supérieur de refuser le recours à ces commissions et d'exiger d'être reconnus comme seuls compétents pour évaluer les acquis pédagogiques et professionnels des étudiants étrangers qui souhaitent étudier en France.

Contacteur RUSF national :

- Pour une demande d'assistance juridique ou pour obtenir des informations sur une situation individuelle, écrire à reseau.etudiants@gmail.com ou laisser un message sur : http://rusf.org/assistance_juridique.html
- Pour toute autre demande, laisser un message sur : <http://rusf.org/RUSF.html> (ATTENTION : les questions ou les demandes de consultations sur des situations individuelles adressées à cette adresse ne seront pas traitées).

Contacteur RUSF Lyon :

- Pour toute question, information ou assistance, écrire à rusf69@no-log.org

Quelques réflexions à propos de la création des centres De recherche à l'INSERM.

Par Alain GIRON

Membre du Bureau de la section nationale INSERM du SNTRS CGT

Elu SNTRS CGT à la CSS n°7

De profondes restructurations sont actuellement à l'œuvre dans la recherche, dans un souci affiché de management des ressources. Sont évoqués des impératifs de visibilité (nationale et internationale) et une volonté de recentrage des thématiques, des moyens et des hommes afin de mettre fin à un « saupoudrage stérile » des moyens.

La nouvelle approche, fondée sur la philosophie du management industriel, réside dans la définition d'un contrat d'objectif, porté par une personnalité emblématique et donnant lieu, à une structure très hiérarchisée. Ces centres ont par ailleurs vocation à être évalués à la fois selon des procédures mécaniques (index de citation, point h ...) et par des instances scientifiques « indépendantes » caractérisées par une absence totale de transparence et dont on peut penser qu'elles seront en majorité constituées d'anglo-saxons.

Avant de foncer tête baissée dans ce nouveau type de

gestion, il serait bon de s'interroger sur ces notions de visibilité, de masse critique, de « bonne gouvernance » et de faire le bilan des dérives provoquées par les expériences du passé et les premières créations de centre (l'INSERM est très discrète sur le sujet). Par ailleurs on peut se poser la question si les systèmes étrangers (Canada, USA, Suisse ...), pris comme exemple, présentent un rapport qualité scientifique/coût financier et social favorable. Les mouvements récents de la recherche ont beaucoup disserté sur le sujet mais les réponses données ont été peu diffusées.

Les unités de recherche sont des objets fragiles dont la taille raisonnable a garanti à la fois une direction proche des chercheurs et ITA et une adaptabilité reconnue. Les centres vont-ils être véritablement plus adaptés. Un porte-avions est-il plus réactif qu'une flottille. Les lourdeurs du système actuel ne proviennent-ils pas d'une approche

Tribune libre... Tribune de discussion...

La tribune libre engage seule la responsabilité de ses auteurs...

administrative dont les centres ne seront qu'une couche supplémentaire. Le privé n'a rien à envier au public quand l'on connaît, dans les grandes entreprises, les aller-retours filiale/maison mère/service recherche-développement et la longue et difficile préparation des budgets annuels.

Aucun centre ne s'est créé sans douleurs. Ils ont tous généré une part de deuil en termes de thématiques, de métiers et de directions. On retrouve les mêmes processus à l'œuvre dans les fusions et les redéploiement de l'industrie. Cependant une unité de recherche avec son savoir forgé sur le long terme est plus fragile qu'une unité de production. Le résultat sera-t-il à la hauteur des espérances scientifiques. Si l'équipe de direction y trouve son compte, il n'est pas sûr que les chercheurs n'y soient pas lésés et que la quête de la connaissance en soit améliorée.

Les risques sont encore plus évidents pour les personnels techniques (ITA – IATOS). Alors qu'un directeur d'unité est proche et responsable de ses personnels, le directeur de centre est beaucoup moins accessible et la gestion s'en trouve amoindrie. Par ailleurs certains métiers devront subir des mutations qui les rendent moins attractifs. Par exemple le travail des secrétaires gestionnaires d'unités de humainement gratifiant avec ses tâches variées (gestion des finances, suivi des étudiants, préparation des congrès, des bilans scientifiques ...) va devenir, comme dans les administrations déléguées, un travail segmenté et répétitif. De fait, rares sont les mouvements des agents des unités vers les administrations déléguées. C'est pourtant ce que l'on demande aux ITA quand on crée un centre.

On peut par ailleurs se poser quelques questions sur les postulats qui sous-tendent ces grosses structures.

Les centres sont plus faciles à gérer et recueilleront plus de crédits.

Certes les institutions aiment avoir des institutions de même taille comme partenaire. Cependant, en ce qui concerne l'administration, le centre de recherche risque a contrario de rajouter de nouveaux délais pour le montage des projets (on attend que le directeur signe, on remplit un dossier supplémentaire pour informer la direction du bilan semestriel ou annuel de l'équipe, on multiplie (à juste titre) les réunions pour savoir qui seront les candidats chercheurs aux EPST (s'ils existent encore), aux bourses Marie Curie ...). Par ailleurs un tel système suppose en théorie déléguer de la défense des projets des équipes vers la direction. Ce consensus est sûrement plus difficile à obtenir dans un centre que dans une unité de 50 personnes sauf à construire un organigramme complexe et très hiérarchisé.

Les centres sont plus visibles.

La notion de visibilité est née de deux contraintes actuelles :

- le référencement dans les bases internationales d'éva-

luation (Shangai, Science citation index ...)

- la centralisation des demandes de financement auprès d'agences et de fondations qui ont une vision réduite des laboratoires.

Nous sommes donc en train de faire muter le système, non pour des raisons d'efficacité scientifique, mais pour s'adapter à un système dont les commanditaires ne seront ni les scientifiques ni l'ensemble de la société. Il est bon de rappeler que la visibilité scientifique c'est dans un premier temps une reconnaissance des équipes par leurs pairs et tous les outils qui concourent à cet objectif sont les bienvenus (publications, congrès, sites Web locaux). Sur ce dernier point, alors que l'on peut, à peu de frais, proposer aux unités des outils génériques, pour constituer leurs sites internet (sans besoin d'un informaticien chevronné), on préfère reconstruire pour la deuxième fois le site institutionnel de l'INSERM.

Les centres permettent de répondre aux demandes de la société par une gestion planifiée.

Considérer la recherche comme un processus totalement planifié par des programmes préétablis et liés non explicitement à des intérêts industriels demande réflexion. Il est étonnant d'entendre des responsables scientifiques d'EADS débordant de louanges pour les projets européens qui leur permettent de gérer de l'argent à moyen terme pour leurs projets industriels. C'est autant disent-ils, qu'ils n'ont pas à investir (on connaît la suite ...). Par ailleurs pour répondre aux appels de la société, il faut que nous acceptions d'ouvrir plus nos laboratoires et que nous interagissions avec les autres acteurs de la « société civile ». Nos institutions sont (ou devraient être), à notre disposition pour cet aspect qui a une vocation régionale et nationale.

Les centres sont synonymes d'excellence car ils dopent la concurrence.

Il est attristant que la science se considère de plus en plus comme une compétition sportive sans règles, en quête perpétuelle du maillon faible. Dans un contexte général où l'individualisme devient une valeur de base, où l'agressivité est une valeur sûre, la notion de travail en commun a perdu de son efficacité. Il est peu crédible de penser que l'on puisse recréer la symbiose entre équipes par une structure administrative et une hiérarchie forte et contraignante. Il serait donc bon, en interne, de réduire les compétitions entre équipes plutôt que de les exacerber. Ce sentiment de malaise rejaille par ailleurs sur les étudiants et les ITA qui sont les soutiers d'un système qui menace souvent de les broyer

« La participation active et productive à de grands projets est la principale validation de l'activité scientifique d'une équipe et sa principale source de financement. »

Ce postulat peut sembler purement industriel et administratif. L'exemple classique est aux USA la promesse tenue d'aller sur la lune et le lamentable échec du programme

Tribune libre... Tribune de discussion...

La tribune libre engage seule la responsabilité de ses auteurs...

structuré de lutte contre le cancer. C'est sans doute la vision actuelle de l'ANR que de mettre en place une gigantesque machine avec des financements importants pour quelques sites et d'assécher les autres équipes. Les institutions, associations et autres agences ayant la même politique (les dotations diminuant peu à peu), la machine à uniformiser est en marche malgré quelques petits robinets irriguant les recherches atypiques. Les projets européens et les premiers appels d'offres de l'ANR (peu d'élus) en sont un exemple. Ils obligent à des contorsions permanentes pour rentrer dans la bonne sous-rubrique. De là naît un langage convenu, collant de moins en moins à la réalité, où la qualité scientifique et l'intérêt pour la connaissance finit par se fondre avec des considérations multiples (équilibre entre pays, mixité, ...). On en vient à devoir créer des structures (souvent privées) dont le travail est de traduire les demandes des chercheurs dans différents dialectes (PCRDT, ANR ...).

Il faut des structures fortes pour impulser des orientations fortes aux chercheurs.

On passe effectivement d'une logique « bottom-up » (nous avons des besoins. Proposons et créons des structures qui vont nous aider) à une logique top-down (je sais ce qui est bon pour vous. Veuillez SVP rentrer dans les cases que je met à votre disposition). Les deux modèles ont leur intérêt mais la recherche médicale (contrairement à l'industrialisation d'un avion ou d'un train) me paraît plus adaptée au premier modèle. Encore faut-il réfléchir consensuellement comment le mettre en oeuvre.

Que ce soit pour les équipements et les structures l'oubli du facteur humain est actuellement la règle. Or on peut penser qu'il vaut mieux avoir des plates-formes moins imposantes mais du personnel adapté (et de préférence pas en CDD) pour s'en occuper, en donnant à chacun les moyens de s'exprimer dans son métier et s'accaparer les thématiques traitées. Enfin mieux vaut se structurer de façon moins rigide mais associer des personnes qui auront un travail actif, à temps plein, d'animation et de coordination.

Il faut une évaluation indépendante.

On se dirige vers l'utilisation d'indices purement mécaniques (science citation index, point h ...) avec une absence d'analyse sur les équipes et les thématiques. A cela s'ajoute des comités ad-hoc (AERS – ANR – comités locaux de surveillance ...) dont la transparence ne sera pas garantie. Quoique que l'on puisse en penser, le propre des comités d'évaluation des EPST est de connaître le terrain et de chercher à accompagner les équipes. Il serait très dommageable de les vider de leur substance.

Il faut un « continuum recherche fondamentale – recherche clinique ».

Certainement mais il semble qu'actuellement, parallèlement à la création des centres, les circuits de la recherche clinique s'individualisent, par la constitution de nouveaux types de structures nationales ou locales (directions spé-

cialisées dans les instituts et sur les sites, direction spécialisées dans les hôpitaux) et de fait une part importante des crédits disparaît dans ces multiples organisations. L'intérêt des centres aurait été de réussir cette symbiose.

De fait, en recherche clinique on observe très souvent que les meilleures équipes fonctionnent sur la base de l'amitié et la considération entre un chercheur et un clinicien. Les exemples d'unités nées de ce principe sont légions.

Une grande flexibilité des personnels améliore la qualité des recherches.

La conception qui sous-tend certains centres est de lier une partie du personnel à leurs outils de travail, de constituer un pool important de CDD, d'indexer les salaires et les primes à l'adaptation aux objectifs, ces derniers étant redéfinis régulièrement. Il doit alors naître un mouvement perpétuel d'entrée et de sorties des équipes et des personnels, ce processus étant décrit comme favorable à la créativité. On peut se demander si un tel bruit brownien est synonyme d'efficacité et on peut ajouter perfidement que les centres sont souvent construits autour d'un homme ou d'un petit groupe d'hommes immuables. A leur départ le centre disparaît (exemple le centre précurseur Mathé (Villejuif) qui s'est soldé par un feu d'artifice de problèmes sociaux). On sent ce modèle cependant remis en cause par certains projets qui ont opté pour des directions tournantes. Par ailleurs l'INSERM a pris la dimension du risque en préconisant que l'ensemble des personnels soit associé à leur élaboration. Est-ce un vœu pieu ? Nous serons extrêmement préoccupé par cet aspect. Un centre peut devenir rapidement le creuset d'une explosion sociale. Il faut se rappeler, bien que le contexte soit différent, que le mouvement « sauvons la recherche » est né dans le centre Cochin.

On peut noter cependant qu'une part des personnels peut trouver leur équilibre dans une telle structure. En effet les responsables de plates-formes peuvent acquérir de ce fait une autonomie dont ils peuvent tirer parti. Par ailleurs la possibilité concertée de mouvements de personnels peut permettre de changer de contexte à des personnes cantonnées, de par la nouvelle gestion, à des tâches trop répétitives. C'est le pari que font les initiateurs de certains centres. A voir. Il est cependant faux de croire que les personnels qui participent à la création vont en subir les désagréments mais que les nouveaux venus seront par la suite totalement adaptés aux nouveaux modes de gestion.

Pour finir, dans la recherche comme dans d'autres domaines nous sommes confrontés à l'éternelle problématique : s'adapter à des mutations qui nous sont imposées sans discernement (mutations dont on ne sait si elles sont viables à moyen terme) ou essayer dans la limite de nos moyens de modifier les règles quand elles deviennent trop absurdes. Il est trop facile de faire passer les nouveaux modes de gestion pour le summum de la modernité, et les partisans de la réflexion concertée comme des vieillards aveugles.

Tribune libre... Tribune de discussion...

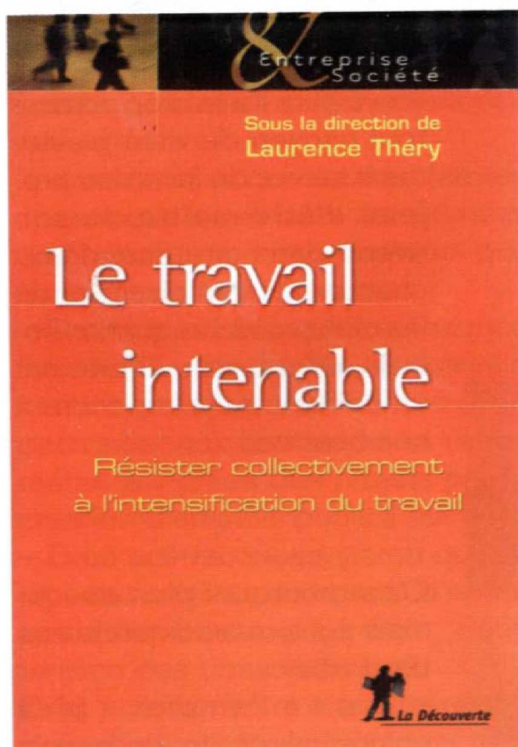
La tribune libre engage seule la responsabilité de ses auteurs...

Les enjeux en cause sur le site de la Pitié-Salpêtrière sont emblématiques et à ce titre très intéressants. Tous les acteurs du jeu actuel sont présents :

- un grand nombre d'unités (INSERM, Cnrs, unités mixte université) avec des thématiques phares (neuro, muscle, système cardiovasculaire, immunologie, bientôt nutrition) et des thématiques transversales (imagerie, épidémiologie ...).
- La présence d'associations caritatives (AFM ...) à la recherche de structures agréées constituant une vitrine.
- L'apparition d'un institut « privé » avec des personnalités largement reconnues du point de vue scientifique et très soutenu médiatiquement.

- La volonté de se structurer en trois ou quatre pôles dont les centres seraient les émanations.

De fait la richesse de ce site réside à la fois dans son recrutement exceptionnel de patients et l'expertise de ses cliniciens et chercheurs. Ce patrimoine commun risque en peu de temps de se trouver pris en otage d'une dérégulation sauvage conduisant à se vendre au plus offrant. Ce processus n'est pas sans rappeler les dérégulations opérées il y a une dizaine d'années dans l'audiovisuel où la notion de « mieux disant culturel » a fait long feu (avec une cohorte d'intermittents). Appliquer ce processus au domaine de la recherche, même si des cordons de sécurité déontologiques existent, a de grandes chances de conduire au même fâcheux résultat.



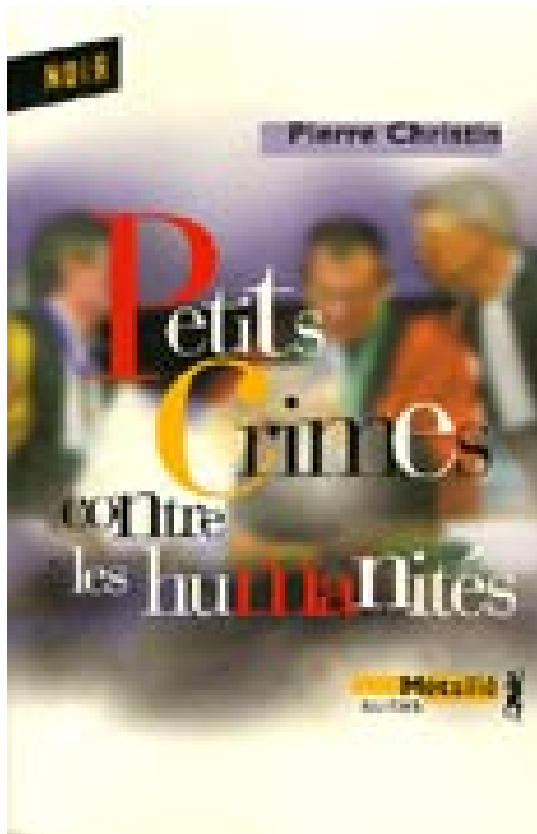
« Le travail intenable : résister collectivement à l'intensification du travail. », par Laurence Théry, Editions La Découverte, Collection « Entreprise et Société », juin 2006, 19 €.

L'auteur de l'ouvrage, inspectrice du travail et chargée de la santé au travail à la CFDT, a écrit avec des scientifiques spécialistes du travail et des syndicalistes. Elle y traite du travail, en croisant plusieurs points de vue : ceux des salariés, des équipes syndicales et des experts, dans le but

Note de lecture

Si « travailler ; c'est faire face à tout ce qui varie, à tout ce qui n'est pas prévu d'avance... faire de ce sujet de société un terrain d'action syndicale ne va pourtant pas de soi, car les souffrances et les pathologies sont d'abord des histoires personnelles... le travail touche à l'identité même du sujet... les conséquences du travail débordent l'espace du travail et ... à la vie globale du salarié... le travail intenable montre combien cela fait du bien quand des syndicalistes, en provoquant le débat sur le quotidien du travail, parviennent à recréer du lien » et permettent aux salariés isolés, fragilisés et mis en compétition avec leurs collègues de retrouver un collectif de travail.

Et les chiffres parlent, car en France on dénombre par an : 7500 décès par an dus à ces cancers professionnels, 700 décès dus à des accidents au travail et 600 décès dus à des accidents de trajet par an pour le seul régime général de la Sécurité Sociale, 300 suicides sur le lieu de travail par an, sur 35 000 maladies professionnelles reconnues 15 700 conduisent à une invalidité, 18 774 invalidités partielles dues à des accidents au travail graves, en 2003, 15 700 invalidités pour 35 000 maladies professionnelles. Un ouvrage plein d'intérêt, malgré l'attitude « consensuelle » de la CFDT en matière de prévention des Accidents du travail et maladies professionnelles.



Vos lectures de Noël

Petits crimes contre les humanités de Pierre Christin, Métaillé, 246 p., 10 Euros

Pierre Christin est un scénariste de bandes dessinées comblé. On lui doit une collaboration fructueuse avec Mézières (*Valerian*), Bilal (*Les Phalanges de l'ordre noir*, *Partie de chasse*) et Goetzinger (*la Demoiselle de la Légion d'honneur*)...

Il faut découvrir d'urgence le romancier en savourant ce livre, sous-titré drôlement «Roman universitaire». Il s'agit d'un roman policier d'un genre particulier, puisque l'auteur trouve pour décrire son tout petit monde l'humour acide d'un David Lodge.

Salles de cours fermées, sans clé, ou sans électricité, ou sans chaises, ou sans prof, ou sans étudiants, ou sans rien... Amphithéâtres déserts et taggés, préfabriqués provisoires devenus définitifs, bibliothèques barricadées, ordinateurs détraqués, ca-

Note de lecture

fet' pourrie, gazon râpé... On est sur le campus d'une modeste université de province, où la fac de lettres et sciences humaines devient soudain la cible d'e-mails aussi vengeurs qu'anonymes.

Un vieux professeur émérite d'Histoire de l'Art en est la première victime. D'autres suivront. Pour Simon, jeune demi-ater (comprendre : agrégé normailien employé sur un demi-poste d'assistant temporaire d'enseignement et de recherche), des compétences jusqu'alors purement livresques en matière de représentations de la mort violente vont devoir s'appliquer de façon pratique à un petit monde universitaire zébré par des stratégies contradictoires. Un legs somptueux de l'éminent défunt suscite en effet les convoitises des mandarins locaux, aussi bien que l'attention un peu trop soutenue des caciques du ministère de l'Education Nationale.

Aux côtés de Simon, héros prolétarien malgré lui, l'intrépide professeur Moulineaux, le délateur révolutionnaire Heurtemitte, ce salaud (qui n'en est pas vraiment un) de président Gouletqueur, l'honnête Bourgognoux qui fait retraite à l'abbaye de Conques pour y lire des romans policiers, la vice-présidente Marthon-Le Boudic rebaptisée Le Boudin Marteau, l'inquiétant DELSH (comprendre : Directeur des Enseignements Littéraires et de Sciences Humaines), l'encore plus inquiétant Stefan Ganzl (courtier en œuvres d'art), ainsi qu'une Roumaine gardienne du trésor à la gâchette facile. Sans oublier la délicieuse Elise, à laquelle Simon consacre des ex-voto pas très catholiques...

Un texte qui n'est ni un roman à clé ni un pamphlet à charge, mais une comédie sur un univers fonctionnant en vase clos dont les petits travers n'excluent pas les grandes misères.



La CGT et son Ugict
 La CFE-CGC - La FSU - L'Union Syndicale Solidaires - L'Unef
 Sauvons la Recherche (SLR) - La Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC)

Vous invitent aux
Assises « Recherche-Industrie-Territoire »

Le lundi 11 décembre 2006 de 9 heures 30 à 16 heures 30
 Complexe CGT - Salle du CCN
 263 rue de Paris à Montreuil (93)

- 9 h : Accueil : **Gérard Aschieri**, *Secrétaire général de la FSU*
- 9 h 30 – 11 h : **Regards croisés sur le bilan (Pacte pour la Recherche- Pôles de compétitivité-Pres...)** :
 vu de la Recherche, de l'Industrie, des Territoires.
 La région Franche-Comté : **Jacques Bauquer**, *Secrétaire régional CGT*
 Énergie et Recherche : **Les syndicats d'EDF R&D**, *intervention unitaire*
 Jeunes Chercheurs : **Florent Olivier**, *Confédération des jeunes chercheurs*
 La recherche publique – l'ANR : **Henri Audier**, *SNCS-FSU*
- 11 h – 12 h 30 : **Comment garantir un développement de la recherche, de l'industrie et des territoires fondé sur de véritables coopérations public/privé et une cohérence des échelons régionaux, nationaux et européens ?**
 La politique de R&D d'un grand groupe : **Didier Roux**, *Directeur de la R&D St-Gobain*
 Recherche et Industrie : **Daniel Steinmetz**, *Administrateur du CNRS*
 Politique européenne de l'emploi scientifique et applications locales: **Magali Ballatore**, *Eurodoc*
 Universités-Écoles : **Louis Schufenecker**, *Directeur de l'Institut national polytechnique de Lorraine*
 L'emploi des jeunes scientifiques dans l'industrie : **Martine A. Pretceille**, *Présidente de l'Association Bernard Grégory*
- 14 h 30 – 16 h : **Propositions, axes et lieux d'interventions pour les salariés, les syndicats**
 Intervention dans un CESR : **Yannick Le Quentrec**, *CESR Midi-Pyrénées*
 Propositions et pistes d'intervention : **Pierre Duharcourt**, *membre du CES, FSU-Snesup*
 Expérience Triangle scientifique de Saclay : **Sylvain Delaître**, *Responsable CGT-Thales*
- 16 h : **Premiers enseignements de la journée** : **Marie-José Kotlicki**, *Secrétaire générale de l'Ugict-CGT*

Un buffet est prévu sur place le midi (participation 15 euros)

Coupon de participation à renvoyer à :
 UGICT-CGT-263 RUE DE PARIS-CASE 408- 93516 MONTREUIL CEDEX - 01 48 18 81 25 - ugict@cgt.fr

Nom - Prénom : _____

Adresse : _____

Entreprise - Syndicat - Association : _____

E-mail : _____

Participera aux Assises « Recherche-Industrie-Territoire » Ne Participera pas