
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 ITC, 10 ter rue Jean-Jacques Rousseau 91350 GRIGNY - Périodicité : mensuelle



Pour nos droits et la liberté de recherche : faire vivre le CNRS et les autres EPST et améliorer notre statut de titulaire !

Le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche souhaite que le CNRS (et sans doute la plupart des autres EPST) abandonne la tutelle des UMR qu'il partage avec les Universités. Pour définir les modalités de ce retrait, la ministre V. Péresse a nommé une mission présidée par C. D'Aubert qui doit remettre son rapport fin mars. Contrairement à ce qui a été affirmé initialement, il ne s'agit pas uniquement de simplifier les procédures liées à l'existence d'une double tutelle, mais bien de retirer les moyens au CNRS de conduire une politique scientifique nationale. En effet, le Comité d'Aubert doit revoir les procédures de recrutement, d'évaluation et de gestion des personnels. Il s'agit donc bien de retirer au CNRS (et sans doute aux autres EPST) sa fonction d'opérateur de recherche après lui avoir retiré une grande part du financement des équipes, confiée à l'ANR, et commencer à lui retirer l'évaluation des laboratoires, qui est confiée à l'AE-RES.

BRS numéro 426

Si vous en doutiez, vous ne le pouvez plus, après le discours de Nicolas Sarkozy lors de la cérémonie en honneur du prix Nobel d'Albert Fert à Orsay. **Le Président de la République y a annoncé ses objectifs explicitement : le**

CNRS ne doit avoir à terme qu'un rôle mineur d'opérateur de recherche. Il doit devenir une agence d'objectifs gérant des grands instruments et des plateformes technologiques, mettant en œuvre quelques programmes nationaux qui auront été décidés par le ministère. Les EPST et la communauté scientifique ne doivent pas se mêler de la stratégie nationale de recherche : « ce n'est pas à un organisme, si grand, si respecté et si puissant soit-il de définir la politique scientifique de notre pays. Ce n'est pas non plus à un collège électif de scientifiques de décider de cette politique... ». Et ce ne sont pas seulement les grandes orientations qui sont visées par ce discours. Il est maintenant très clair que cette politique n'est pas essentiellement motivée par la volonté d'accorder une satisfaction à quelques présidents d'Universités et autres mandarins. C'est « ...en particulier au ministère en charge de la recherche qu'il appartient d'attribuer l'argent public et de fixer les orientations stratégiques. » Les universités, avec leur ancrage territorial, et l'absence de structure universitaire nationale reconnue pour l'évaluation des équipes et le pilotage ne peuvent pas faire de l'ombre au ministère. Seuls les EPST, et notamment le CNRS, appuyés sur des instances scientifiques nationales représentati-

ves, ont eu jusqu'à présent la capacité d'influencer les orientations stratégiques. Il s'agit de mettre fin à cette situation. Il est prévu de vider les EPST de l'essentiel de leurs laboratoires. Ce qui amène immédiatement la question du devenir des personnels.

Le projet de Sarkozy prévoit que les personnels en place et les futurs recrutés ne seront pas mangés à la même sauce. Les personnels en place garderont leur statut ce qui n'empêchera pas de les détacher ou de les mettre à disposition massivement des établissements universitaires, ce qui se fait couramment depuis longtemps pour quelques-uns. Les futurs recrutés pourraient être traités différemment. Leur statut, notamment celui des chercheurs, sera sans doute différent du statut actuel et une partie des postes de chercheurs pourrait servir à recruter des bi-appartenant : un début de carrière de recherche à plein temps, mieux rémunéré (sans doute avec plus de primes), comme titulaire (ou CDD post-doc ?), financé par les organismes, et une poursuite de carrière comme enseignant-chercheur ou enseignant. Le nombre de chercheurs faisant une carrière de recherche à temps plein serait progressivement diminué. Peut-être à terme restera-t-il un nombre réduit de Directeurs de Recherche pour assurer certaines tâches d'encadrement ?

Ce projet correspond à une des propositions de la Commission Attali : embaucher les chercheurs et les enseignants-chercheurs sur des contrats de 4 ans renouvelables une fois. Notons au passage que le discours de Sarkozy à Orsay correspond tout à fait à l'esprit de l'ensemble des 314 propositions de la Commission Attali : déréglementation, compétition, rémunérations individualisées et diminution du coût du travail. Le capitalisme sauvage. L'ampleur du projet pour les EPST nous permet de mieux comprendre pourquoi les mesures ministérielles envisagées pour les débuts carrières (le chantier « jeunes chercheurs » du ministère) n'étaient pas encore concrétisées. Pas étonnant non plus que les personnels des EPST aient été exclus du « chantier personnels ». Le ministère a besoin des propositions du Comité D'Aubert et il devait aussi approfondir ses projets pour la réforme du statut des personnels des EPST. Il n'était sans doute pas tout à fait prêt.

L'ANR, l'AERES, la liquidation des EPST, la remise en cause des statuts : les droits des personnels seraient réduits à une peau de chagrin. Les personnels de recherche devraient donc être à la botte. Les conceptions du SNTRS-CGT sont complètement opposées à la vision du Président de la République. **Le SNTRS-CGT appelle les personnels à exprimer le refus de cette politique. Nous prévoyons d'ores et déjà dans les prochaines semaines une journée d'action de grande ampleur.** Nous espérons que les autres syndicats des EPST se joindront à nous.

Il y a aussi d'autres possibilités pour combattre la politique gouvernementale à l'égard des EPST. D'abord, **lors des élections au Comité National, nous appelons les personnels à voter pour les candidats chercheurs et ITA du SNTRS-CGT** qui s'opposeront à cette politique. L'une des premières tâches de nos élus au Comité National sera de **d'essayer d'empêcher le tri des UMR que réclame le gouvernement** pour choisir celles qui seront transférées dans les Universités. Trier ne permettra pas de défendre efficacement le CNRS. Cela revient à mettre le bras avant d'y passer le reste.

La politique du ministère est porteuse dans tous les domaines de contradictions : l'ANR repliée sur quelques créneaux prioritaires et des contrats à 2-3 ans est incapable de mener la politique scientifique nécessaire à long terme. L'AERES n'est pas organisée pour faire une évaluation nationale comparative dans les disciplines. La précarité décourage les jeunes de se tourner vers la recherche. Le sens du collectif disparaît, l'individualisme se renforce gravement, cela fragilise les laboratoires. La baisse de l'effort de recherche fondamentale non finalisée prépare des années difficiles y compris pour la compétitivité de nos industries... Il est temps d'arrêter cette politique qui conduit la recherche française et notre pays vers des jours difficiles.

Ensemble disons NON à cette politique et exigeons la satisfaction de nos revendications sur nos conditions de travail, la liberté de recherche, notre statut de titulaire, la revalorisation des rémunérations et des carrières.

Michel Pierre.

Sommaire du BRS 426

Edito

Pour nos droits et la liberté de recherche :
faire vivre le CNRS et les autres EPST et améliorer notre statut de titulaire ! 1 - 2

Actualité Recherche

Les dangers de la réforme des universités 4
Assises Recherche-Industrie à Grenoble 5
Résultats aux élections au Comité Scientifique et aux CSS de l'INSERM 6 - 8
Restriction sociale au Caes du CNRS 9 - 10

Vie syndicale

Conférence nationale des retraités

- Rapport sur l'activité de la section nationale 11 - 12
- Discussion après rapport 12
- Salariés, retraités, mêmes intérêts, revendications convergentes, luttons ensemble 13 - 15
- Financement de la dépendance 16 - 17
- Réflexions sur l'organisation des retraités 18
- Bilan de trésorerie de la section nationale des retraités 18

Recodification du code du travail, le temps de l'action et celui du bilan 19 - 22
Annonce de la date et lieu du congrès du SNTRS 23

Vos droits

Régime de protection sociale des fonctionnaires 24

Tribune libre

Réponse à l'article : « L'Union Européenne à la manœuvre pour le NON au traité de Lisbonne ». 25
Réflexions d'un militant de base, suite aux journées nationales du SNTRS 26

Lecture

Unité syndicale, fatalité de la division ? (1943-1995) : quelques réflexions sur un colloque 27 - 28



Daniel Barbier nous a quitté

Il a milité depuis les années 60 à la section d'Orsay. Il y poursuivait son action parmi les retraités. Il est de ceux qui ont participé à la construction et à son animation au niveau de sa section bien sûr, mais aussi au niveau national : il a été membre de la Commission exécutive de notre syndicat pendant quatre mandats.

Daniel, que ses camarades appelaient Bibi, était un homme attachant, fidèle à ses convictions jusqu'au bout.

Les dangers de la réforme des universités !

L'« autonomie » de gestion, d'inspiration libérale, imposée par Sarkozy, au détriment de l'autonomie scientifique a pour but de favoriser la constitution de « pôles d'excellence » avec comme conséquence d'amplifier la concurrence entre établissements publics, laquelle risque à terme de transformer la majorité d'entre eux en « collèges universitaires » limités au niveau de la Licence. Ces établissements auront la charge de gérer le désengagement croissant de l'État concernant leur financement en faisant appel aux fonds privés par le biais des déductions d'impôt. Le recrutement de personnel enseignant, chercheur et administratif non statutaire est vivement encouragé et les fonctionnaires seront de moins en moins nombreux dans les universités. S'ils veulent se donner les moyens de mener une politique propre qui n'intéresse pas directement le marché de l'emploi privé, ils seront à terme conduits à sélectionner leurs étudiants, et/ou à les solliciter financièrement au travers d'une augmentation généralisée des droits d'inscription.

Cette réforme balaye le principe de collégialité ayant traditionnellement cours à l'université. Elle augmente considérablement le pouvoir des présidents d'université transformés alors en autant de petits chefs d'entreprise ayant la haute main sur les personnels, comme par exemple la définition de la répartition des obligations statutaires des enseignants-chercheurs, la délivrance de primes, la création de « dispositifs d'intéressement », le recrutement en CDI ou en CDD de personnels administratifs et enseignants-chercheurs. Cette réforme contient donc une remise en cause du statut national de l'ensemble des personnels universitaires. Concernant les enseignants-chercheurs, elle est manifestement le prélude à la réforme de leur service en dissociant les activités d'enseignement et de recherche. Cette dissociation de l'enseignement et de la recherche débouchera sur une hiérarchisation accrue des établissements. Car ce qui fait le caractère universitaire d'un enseignement, c'est qu'il soit délivré par des enseignants qui sont aussi des chercheurs.

Concernant les critères d'évaluation des universités et leurs nouvelles missions « d'orientation et d'insertion professionnelle », à l'aune de la réussite aux examens des étudiants aura probablement deux conséquences : les composantes tenteront de recruter prioritairement les étudiants qui ont le plus de chances de réussir leurs études et/ou abaisseront le niveau d'exigence aux examens. Les étudiants les moins « rentables » seront donc « réorientés », -bien évidemment pour « leur bien », - notamment au travers du nouveau dispositif « d'orientation active ». Quand à l'évaluation de la rentabilité par les taux d'insertion professionnelle de leurs étudiants, elle devrait logiquement inciter les universités à se mettre au diapason des discriminations qu'opèrent beaucoup d'entreprises lorsqu'elles embauchent.

Loin d'apporter une solution aux problèmes actuels de

l'université française, cette « autonomie » contribuera aussi à amplifier les inégalités sociales devant les études supérieures. Ainsi, la démocratisation de l'université ne sera pas renforcée dans le sens d'une démocratisation des « résultats », mais dans l'accès à un plus grand accompagnement vers le marché de l'emploi, au travers notamment de la généralisation des dispositifs précoces de « professionnalisation » et de fa politique des stages rarement rétribués. Cette professionnalisation est d'ailleurs souvent présentée comme la panacée universelle censée répondre aux maux de l'université, comme à la demande sociale. De même, l'« échec » en 1^{er} cycle n'est pas considéré à la lumière du financement insuffisant par étudiant pourtant attesté dans les comparaisons internationales, mais comme un besoin d'une meilleure « orientation ». Ce qui permet de déplacer la responsabilité des problèmes économiques et d'emploi vers l'université et par là-même de culpabiliser les personnels.

Contre cette remise en cause frontale du Service Public d'enseignement supérieur et de recherche, il faut rappeler sans cesse la nécessaire pluralité des missions de l'Université, que sont notamment l'élaboration et la transmission des connaissances, le développement de la recherche comme de l'esprit critique et l'élévation générale du niveau de formation de la population. Ces missions ne se résument donc pas, à la production d'une main d'œuvre immédiatement prête à l'emploi. Chaque université a vocation à être un foyer scientifique et culturel, vivant et ouvert à tous, notamment aux enfants de milieux modestes.

Pour faire face aux évolutions actuelles, l'université doit qualifier le plus grand nombre de jeunes et leur donner une formation en lien avec le milieu professionnel. La collaboration avec celui-ci (public et privé), dans la perspective de favoriser l'insertion professionnelle, doit se faire dans le respect mutuel, en préservant les missions et prérogatives des uns et des autres, notamment en refusant que les chefs d'entreprises (en particulier le MEDEF) imposent les contenus de formation et dictent les choix d'habilitation des diplômes. Cette évolution suppose une culture croisée des deux milieux. Les confédérations syndicales de salariés doivent pouvoir tenir toute leur place, notamment dans les Conseils d'administration. C'est une condition pour un contenu fort des formations ne visant pas la seule employabilité que prône le patronat.

Les éléments de cette analyse portant sur les dangers de cette « autonomie » doivent déboucher sur une mobilisation de toute la société et tout particulièrement de la CGT, de son Ugict et de ses syndicats de l'enseignement supérieur et de la recherche, avec le souci de rechercher l'unité syndicale, notamment avec les étudiants et au-delà, l'ensemble de la jeunesse.

Jean Pierre Adami,
Collectif Confédéral « Recherche, Enseignement Supérieur, Emploi ».

Assises Recherche - Industrie à Grenoble, Espace MINATEC Les 12 et 13 Juin 2008

Développer nos réflexions CGT sur 3 grands axes :

- Le développement des capacités humaines et nos exigences syndicales.
- La coopération - la solidarité – les cohérences nationales et européennes.
- La démocratie et les droits nouveaux à conquérir.

Notre objectif est de réunir environ 300 participants dont :

- 200 participants de la région Rhône Alpes
- 100 participants hors région (Fédérations – UGICT – Confédération – autres régions)

Qui débattront sur les thèmes suivants :

- L'enjeu recherche – innovation et politique industrielle avec la place particulière des pôles de compétitivité.
- La dimension internationale et notre objectif d'une autre approche que la mise en concurrence des territoires et des salariés (stratégie de Lisbonne).
- Les enjeux du rapport sciences et société et l'objectif d'une avancée de la démocratie sociale et citoyenne.
- La politique de recherche dans notre pays. La place du service public, la place de la recherche en entreprise.
- Les enjeux du développement durable au lendemain du Grenelle de l'environnement.

Pour préparer cette initiative, la région CGT Rhône Alpes prévoit :

- Une initiative de préparation pour chaque pôle de compétitivité.
- Une initiative spécifique sur l'enjeu matériel de transport de demain (matériel Urbain).

Avec 2 éléments clés dans la préparation :

- Favoriser une convergence CGT autour des questions "Recherche – Innovation – politique industrielle".
- Associer le maximum de syndicats.

Prochaines réunions :

- Réunion collectif régional de préparation : 14/02 après midi à Grenoble
- Réunion collectif national de préparation : 21/01 après midi à Montreuil

La CGT Rhône-Alpes
112 Rue Ney – 69003 LYON
' 04 72 60 53 13 6 04 72 60 53 10
E.mail : contact@cgtra.org
Site Internet : www.cgtra.org

Résultats des élections au Conseil Scientifique et aux Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS) de l'Inserm (décembre 2007).

Contexte :

Ces élections pour le renouvellement des instances scientifiques de l'INSERM se sont déroulées dans le contexte général de l'application du « Pacte de la Recherche », avec notamment la montée en puissance de l'AERES. Elles font aussi suite aux « réformes » voulues par l'ancien DG, C Bréchet, avec l'aval du Ministère et malgré l'opposition des organisations syndicales de l'Institut, entraînant un recul général de la représentation des personnels (50% au lieu de 3/5^{ème}). Ces nouvelles mesures affaiblissent la reconnaissance des instances scientifiques par la communauté de l'INSERM et la confiance dans les décisions que doivent prendre ces instances, confiance indispensable au travail des unités. Un récent décret sur le statut particulier de l'INSERM a modifié les procédures des concours de recrutement des chercheurs. Ce décret comporte l'officialisation de la diminution du recrutement CR2 (à 40%) au profit des CR1 (à 60%), la présence des experts extérieurs aux CSS dans les jurys d'admissibilité et sélection sur dossier des candidats à l'audition. Ces mesures remettent en cause le recrutement des jeunes chercheurs et réduisent le rôle des membres des CSS au sein des jurys de concours.

Dans ce contexte, la désaffection des personnels vis à vis des CSS s'est traduite par **une très faible participation des personnels à ces élections**. Ces instances scientifiques ne sont plus perçues comme celles qui définissent la politique scientifique de l'organisme à l'écoute des laboratoires et des personnels, mais des lieux de consensus dans lesquelles la Direction fait passer ses orientations. Les Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS) ont au fil du temps accepté d'être dessaisies de leurs prérogatives au profit de comités ad hoc. Malgré la résistance, en particulier au cours du mouvement de 2004, elles ont fini par accepter les critères d'évaluation et de notation sans cesse changeants de la Direction. Le résultat : les laboratoires éclatent en équipes dans des centres de recherche, de plus en plus de chercheurs sont hors formation et ne trouvent aucune aide. Cette dérive des commissions s'est accélérée avec l'ancien Conseil Scientifique dont le président, par ses propositions, a rompu avec la tradition d'indépendance vis-à-vis de la Direction.

Analyse des résultats :

Une forte baisse de la participation de plus de 11% aussi bien chez les chercheurs (collège B) que chez les ITA (collège C) !

On tombe à une participation autour de 30% seulement ce qui montre qu'une grande partie des personnels soit ne se sentent pas concernés soit ne se font plus d'illusions sur le

rôle que joueront demain les nouvelles CSS et le Conseil Scientifique avec la montée en puissance de l'AERES !

Conseil Scientifique

Collège C (ITA)

Dans ce contexte difficile, et avec une modification profonde du mode électoral (scrutin plurinominal pour les chercheurs), le **SNTRS CGT obtient un bon résultat pour le collège C ITA** (encore un scrutin par liste) : nous obtenons **38,1% (+0,9%) et deux élus au Conseil Scientifique**, ce qui est une première ! Nous passons devant le SGEN qui obtient 36,2% et un élu (-1,1%). Le SNIRS obtient 14,4% (+1%) et un élu, la CFTC obtient 11,2% (-0,8%) sans élu.

Collèges A1 (DR) et B1 (CR) :

Le SNCS profite à plein du nouveau système de vote par nom : ils obtiennent 3 des 4 sièges en A1 (score entre 32 et 36%) et les 4 sièges en B1 (score entre 35 et 45%). A noter que le SGEN n'obtient aucun élu chercheur. Le SNTRS n'a aucun élu mais obtient un score plus qu'honorable compte tenu des modalités de scrutin : nos candidats ont obtenu entre 12% et 9%.

CSS

Collège C (ITA)

Sur les 7 CSS, le **SNTRS obtient 45,9% et 9 élus** en se présentant dans toutes les CSS, le SGEN obtient 36,2% et 8 élus en se présentant que dans 5 CSS, le SNIRS obtient 17,9% et 4 élus en se présentant que dans 4 CSS. A noter que la CFTC n'avait pas de liste en CSS.

Dans les 2 CSS où les 3 syndicats étaient présents, chacun obtient un élu. On est premier à la CSS1, le SGEN est premier à la CSS 6.

Dans les 3 duels SGEN-SNTRS (CSS2, CSS3, CSS5), le SGEN obtient environ 60% et 2 élus, le SNTRS 40% et un élu

Dans les 2 duels SNTRS-SNIRS (CSS4 et CSS7), le SNTRS obtient environ 60% et 2 élus, le SNIRS 40% et un élu.

Collèges A1 et B1

Le SNCS a réussi souvent à placer un grand nombre d'élus aussi bien en A1 qu'en B1 dans la plupart des CSS, sauf à la CSS 3 (santé publique), où le SGEN arrive à avoir des élus et est en tête, discipline qui est traditionnellement une place forte du SGEN. Mais dans toutes les autres CSS, le SGEN n'obtient pas d'élu chercheur.

Les candidats chercheurs SNTRS en CSS ont obtenu des résultats honorables mais insuffisants pour être élus : 33,3% (CSS2, A1); 23,4% (CSS3, A1); 20,4% et 15,5% (CSS4, B1); 12% (CSS5, B1). Ces résultats montrent que les réflexes disciplinaires et la notoriété scientifique sont des éléments structurant du vote. Dans la phase actuelle,

l'orientation de lutte que nous préconisons n'apparaît pas crédible. Ce qui domine c'est la résignation et le moindre mal.

Jean Kister

Secrétaire de la section nationale INSERM du SNTRS-CGT.

Liste des nouveaux élus SNTRS CGT:

Conseil Scientifique :	GIRON Alain et ROBERT Patrick
CSS1 :	MARTIN HARDY Philippe
CSS2 :	BEN YOUNES Aména
CSS3 :	FAVIER François
CSS4 :	MAX Jean Pierre (non adhérent) et MORACHE Bertrand
CSS5 :	ALLART Laurent
CSS6 :	MUZEAU Françoise
CSS7 :	PERSEIL Isabelle et DRIANCOURT Catherine

Résultats Conseil Scientifique INSERM 2007 Collège C (ITA)

	Ins-crits		Vo-tants		Exprimés		CFT C		SGEN-CFDT		SNIRS-CGC		SNTRS-CGT		
	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007	2003	2007	
ITA	3744	4135	1571	1252	1542	1228	185	138	576	445	206	177	574	468	
Collège C			41,96	30,28			12,00	11,24	37,35	36,24	13,36	14,41	37,22	38,11	
Différence %		10,44		-11,68				-0,76		-1,12		1,05		0,89	
Différence voix		391		-319		-314		-47		-131		-29		-106	
			Nombre d'Élus (4 sièges) :				(0)	(0)	(2)	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)	(2)

Résultats CSS INSERM 2007 Collège C (ITA)

ITA (collège C)						
	Inscrits	Votants	Exprimés	SGEN-CFDT	SNIRS-CGC	SNTRS-CGT
<i>CSS 1</i>	641	206	202	74	50	78
		32,14		36,63	24,75	38,61
		Nombre Élus (3 sièges)		(1)	(1)	(1)
<i>CSS 2</i>	559	156	148	79		69
		27,91		53,38		46,62
		Nombre Élus (3 sièges)		(2)		(1)
<i>CSS 3</i>	518	175	168	104		64
		33,78		61,90		38,10
		Nombre Élus (3 sièges)		(2)		(1)
<i>CSS 4</i>	667	205	196		75	121
		30,73			38,27	61,73
		Nombre Élus (3 sièges)			(1)	(2)
<i>CSS 5</i>	750	211	204	118		86
		28,13		57,84		42,16
		Nombre Élus (3 sièges)		(2)		(1)
<i>CSS 6</i>	497	145	135	59	30	46
		29,18		43,70	22,22	34,07
		Nombre Élus (3 sièges)		(1)	(1)	(1)
<i>CSS 7</i>	503	153	146		60	86
		30,42			41,10	58,90
		Nombre Élus (3 sièges)			(1)	(2)
ITA (collège C)						
2007	Inscrits	Votants	Exprimés	SGEN-CFDT	SNIRS-CGC	SNTRS-CGT
TOTAL	4135	1251	1199	434	215	550
ITA		30,25		36,20	17,93	45,87
		Total Élus (21 sièges - 7 CSS)		(8)	(4)	(9)
				(5 listes)	(4 listes)	(7 listes)

Restriction sociale au Caes du Cnrs : se serrer la ceinture en 2008 !

Le conseil d'administration réuni le 12 décembre 2007 à Ivry sur Seine a décidé plusieurs mesures de restriction sociale concernant les secteurs de l'enfance et des vacances :

- réduire le prix de base TD (tarifs dégressifs) des journées en colonies de 120 € à 80 € ;
- ne plus subventionner les séjours colonies au-dessus d'un prix plafond de 120 € par jour ;
- augmenter le tarif journée base TD des centres de Loisirs de 15 € à 20 € ;
- fermer l'enveloppe des centres extérieurs à 200 000 € au lieu de 347 000 € en 2007 ;
- interdire les séjours familiaux à l'étranger ;
- supprimer les voyages en 2008.

D'autres mesures avaient été prises par le bureau du CAES pendant le trimestre précédent :

- diminuer le tirage du catalogue vacances à 5 000 exemplaires ;
- réduire à 3 le nombre de lettres du CAES ;
- résilier la convention de partenariat établie entre le CAES et la bourse solidarité vacances (BSV).

Pourquoi de telles mesures de restriction sociale alors que le budget d'activité du CAES a augmenté de 730 000 € en deux années ? Dans son éditorial du CAES magazine de janvier 2008, la présidente du CAES en impute la faute aux nouveaux entrants. En effet ces jeunes parents seraient coupables de procréer et pour comble d'avoir des bas salaires, ce qui a pour conséquence d'être mieux subventionnés. Le CAES aurait mal évalué ce changement de population du CNRS.

L'amnésie semble frapper les dirigeants de la majorité SNCS/CFDT du précédent mandat. Pas un mot sur les deux millions d'euros d'emprunts pour réaliser la piscine d'Oléron et rénover Fréjus. Oubliés les procès coûteux des deux directeurs de centres de vacances, l'accroissement sans justification de la masse salariale du CAES, les dépenses somptuaires du 50^{ème} anniversaire, etc.

Le CAES ne pouvait pas, en même temps, améliorer le subventionnement des agents et retraités du CNRS et de leurs familles et investir dans des projets immobiliers coûteux. Il aurait fallu faire un choix. En 2005, au conseil d'administration budgétaire de juin, les élus CGT avaient proposé de ne pas investir dans des projets onéreux sans une augmentation substantielle de la subvention du CNRS. La majorité CFDT/SNCS en a décidé autrement, le résultat est sans appel, en deux années, malgré 730 000 € de subvention supplémentaire, le déficit cumulé a été de 770 000 €. Le CAES est en situation de surendettement, selon le commissaire aux comptes, par conséquent ce sont les personnels CNRS et leurs familles qui en font les frais.

Comble de malchance, un malheur n'arrivant jamais seul, la direction du CNRS n'a pas respecté la convention CNRS/CAES signée en 2005. Cette convention prévoyait d'atteindre les 1 % de la masse salariale en cinq ans, soit une augmentation annuelle de 350 000 €. La subvention du CAES n'a augmenté que de 100 000 €, y compris la compensation financière d'un poste à Aussois pour un montant de 25 000 €. Au final en 2008, la hausse du budget d'activité diverses est de 75 000 €.

Dans ce contexte, les choix budgétaires ont été difficiles, compte tenu des charges obligatoires : masse salariale, administration, loyer du siège, service généraux, etc. Les investissements étant réalisés, il ne restait plus qu'à déplorer les agents CNRS et leurs familles.

Une répartition du budget 2008/01:

La première discussion a concerné la répartition des 75 000 €. La position des élus CGT a été très claire, 25 000 € pour le budget des régions afin de maintenir une action sociale de proximité et 50 000 € pour le secteur enfance dans le but de limiter les dégâts. Nous avons réussi à rassembler une majorité des administrateurs sur notre proposition.

Le secteur enfance :

Les séjours en colonies : En ce qui concerne le prix de base TD des journées en colonies, nous avons assisté à une véritable braderie sociale, les plus enragés ont été les élus de SUD avec une proposition à 70 €, suivis de peu par les autres groupes. Les élus CGT ont proposé un prix de base TD à 95 € ce qui revenait au tarif appliqué en 2004. La majorité SNCS/SGEN/SNIRS a voté la proposition à 80 €. Nous avons proposé la mise en place d'un prix plafond de 120 € par jour au-delà duquel le CAES ne subventionne plus le séjour. Cette mesure acceptée par le conseil d'administration permet de limiter le subventionnement de séjours trop coûteux.

Les séjours linguistiques ont été limités à 21 jours par an.

Les centres de loisirs sans hébergement (CLSH ou CLE):

En décembre 2005, les administrateurs avaient décidé l'application d'un prix plafond journée base TD de 15 € dans les CLE. Le prix de revient d'une journée pouvait varier de 20 € à 40 €, selon les structures, la différence entre les deux étant prise en charge par le CAES National.

Cette mesure sociale avait pour objectif de relancer l'activité dans ces structures en augmentant substantiellement la participation financière du CAES. L'évaluation de l'impact financier a été plus qu'empirique, en conséquence le budget prévu a été dépassé.

Un ajustement devenait nécessaire, il fallait que le prix plafond base TD journée coïncide le mieux possible avec le prix moyen jour estimé à 22 € afin de respecter les taux de subvention de 22 % à 80 %. Les administrateurs ont décidé une étape intermédiaire en augmentant ce prix journée base TD à 20 €.

Le secteur "vacances":

Les voyages et les séjours familiaux à l'étranger ont été supprimés en 2008. La limitation de l'enveloppe des centres extérieurs à 200 000 € a favorisé la politique du premier arrivé, premier servi. Les réservations ont été arrêtées au 28 janvier 2008.

Dans la gestion des centres de vacances du CAES, aucune mesure d'économie de charges ou d'amélioration des recettes n'a été prise ou envisagée. Les charges dans ce secteur ont augmentées de 300 000 € de 2005 (4,75 M€) à 2006 (5,05 M€), le bilan 2007, en attente, semble confirmer cette tendance. En revanche, les recettes sont en baisse de 100 000 € de 2005 (3,9 M€) à 2006 (3,8 M€) et le résultat 2007 accentuerait aussi cette tendance.

Une baisse des charges de 5 % et une hausse des recettes de 5 % permettraient d'améliorer le résultat financier de 440 000 €, suffisant pour supprimer toutes les mesures de restriction sociale. Ceci étant, si l'inverse se produisait, l'association risquerait la faillite. Cette démonstration prouve l'erreur d'analyse de la présidente du CAES qui se focalise sur le secteur enfance. Un effort de rigueur de gestion doit être fait sur tous les secteurs d'activités, mais en priorité sur celui des vacances.

Les élus CGT ont proposé de reporter le festival de théâtre d'Oléron en 2009 et d'imputer le budget de 45 000 € sur le secteur enfance en vue de limiter les mesures restrictives. Parce qu'après les dépenses somptuaires de 250 000 € dans les festivités du cinquantième anniversaire du CAES en 2007, dans une période de rigueur budgétaire, où les agents et retraités du CNRS vont subir de plein fouet les mesures de restriction sociale, les élus CGT ont jugé indécemment d'organiser ce genre de manifestation.

L'équivalent social des 45 000 € de cette manifestation coûteuse représente le coût TD de 1 285 journées coloniales soient environ 160 séjours de 8 jours ou 4 500 journées vacances en centres extérieurs comparables à environ 140 séjours de 8 jours pour une famille de quatre personnes. Cette proposition a été rejetée par 18 voix contre, (SNCS/CFDT/SNIRS/FO/SUD), 8 voix pour et 2 abstentions.

Ce choix d'une majorité du conseil d'administration pose la question des orientations de politique sociale de l'association. Au fil des années, le bureau du CAES est devenu, pour certaines organisations syndicales, un refuge pour retraités en mal d'occupation, plus préoccupés de satisfaire leur passion personnelle, que de répondre aux nécessités sociales des jeunes recrutés au CNRS.

La convention Cnrs/Caes:

En fin de séance, nous avons rédigé et proposé au vote une motion pour exiger le respect de la convention CNRS/CAES. Celle-ci a été approuvée à l'unanimité des présents. Elle devait être envoyée à la direction du CNRS. Une pétition en ligne devait reprendre les termes de la motion et appeler les agents et retraités du CNRS à soutenir la demande d'un complément de budget. A quelques jours du prochain CA, prévu le mercredi 6 février, auquel la direction du CNRS s'est invitée, rien n'a été encore fait.

Le bureau national doit appliquer dans les meilleurs délais les décisions du conseil d'administration, ce non respect du règlement intérieur est inquiétant, car dans son éditorial, la présidente du CAES, excuse l'attitude du CNRS : *"D'autant que le CNRS, lui aussi fragilisé, a interrompu pour 2008, l'évolution de notre subvention vers les 1 % de la masse salariale, pourtant contractualisée en 2005"*. Si effectivement, le CNRS est fragilisé et son devenir remis en cause par la politique de Sarkozy, cela n'a rien à voir avec la décision de la direction de ne pas respecter la convention CNRS/CAES. La raison est différente, due au fait que le CNRS ne respecte pas l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés. La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pénalise les employeurs de la Fonction Publique qui ne respectent pas leur obligation.

Le montant des pénalités prévues dans le budget primitif de 2008 est de 2,3 M€. La direction du CNRS a décidé d'imputer cette sanction financière au budget de l'action sociale. Les élus CGT sont intervenus plusieurs fois en CNAS pour dénoncer cette attitude inacceptable. Une fois de plus, ce sont les agents CNRS qui pâtiront de cette situation et qui feront les frais de la carence de l'employeur CNRS.

Ces 2,3 M€ auraient pu être affectés à la réservation de logements, de places en crèches, à l'attribution des chèques vacances, au budget du CAES etc. Le SNTRS-CGT agira avec les organisations syndicales qui le voudront, pour faire restituer ces 2,3 M€ dans le budget d'action sociale du CNRS.

Denis CLAISSE

Administrateur SNTRS-CGT du CAES du CNRS

Conférence Nationale restreinte des retraités du SNTRS du 11 décembre 2007

Rapport sur l'activité de la section nationale, par Alfred Gabison.

Alors que la conférence nationale des retraités se tient tous les 3 ans, et afin de permettre de faire le point de leur activité, le 25ème congrès du SNTRS, du 29 Novembre au 2 décembre, inscrivait dans ses statuts l'organisation, tous les ans, d'une conférence nationale restreinte rassemblant le bureau national du SNTRS, le bureau de section national ainsi que les correspondants retraités régionaux désignés par leur section locale. Je rappelle que 2 camarades, lors de ce congrès ont été élus à la CE du SNTRS

La 1^{ère} conférence restreinte, je le rappelle, a eu lieu le 18 Octobre 2006. Cette Assemblée a réuni 6 correspondants retraités sur 15 (les autres étant excusés), les 8 membres du bureau de la section nationale et 5 membres du BN dont A. Kieffer.

Je retrace quelques têtes de chapitre de cette journée et son ordre du jour : il s'agissait des revendications des retraités, de leur réflexions sur la meilleure manière de les mobiliser ; des liens des syndiqués avec les UL ; des différents instances et futures conférences telle que UFR, UCR ; de la presse spécifique tel que le BRS ; de la transmission de l'expérience.

Je le souligne de façon succincte, cette journée a débuté par un rapport sur la place et les revendications des retraités : L'approche tournait autour d'une question : « qu'est-ce qu'être retraité ? » déclinée par un état des lieux, de leur expérience ; de leur situation ; du rôle et la place de ceux-ci dans la société, dans le syndicat ; leurs conditions de vie et leurs nouveaux droits (pension, logement, précarité, transports, services publics, protection sociale, culture, citoyenneté...), retraités producteurs de nouveaux métiers. Mais aussi ratio retraités/population au cours du temps et réflexion suscitée par cette évolution etc.

Mais également on y a parlé de continuité syndicale, de la place des retraités au sein du SNTRS ; de leurs relations dans les UL, UD...

Bref, je vous renvoie aux comptes rendus publiés dans SNTRS info N°80 du 28 Novembre 2006 (mais celui-ci ne parvient qu'aux syndiqués actifs et retraités ayant une adresse électronique et qui l'ont transmis au secrétariat du SNTRS), et également dans le N° 415 du BRS de Novembre 2006.

Depuis la dernière conférence restreinte plusieurs initiatives et réunions ont eu lieu :

➤ des réunions de sections : Il s'en est tenu 3 dans le dernier trimestre de 2006 et 6 de janvier au 10 Mai 2007. A L'ordre du jour de ces réunions des questions

diverses ont été abordées. Je cite, sans ordre et sans être exhaustif :

- Abonnement à vie nouvelle
- Conférence Nationale de l'Union Fédérale des Retraités de la FERC
- Congrès de la FERC
- Actions nationales des retraités
- Nouvelle répartition des cotisations et de l'augmentation pour ce qui nous concerne
- Sécurité sociale professionnelle
- Nouveau statut du travailleur salarié etc.

A titre indicatif :

Je signale le Congrès de l'UCR (Union confédérale des retraités) qui s'est tenu du 22 au 26 Janvier 2007. Nous y avons des camarades de notre section mais délégués au titre de l'UFR .

- L'assemblée générale de notre section le 9 Février avec un ordre du jour particulièrement riche puisqu'il s'agissait des problèmes des retraités et de leurs revendications, de la situation de la recherche publique, d'un point sur le congrès de l'UCR ainsi que de la conférence de l'UFR FERC du 27 au 29 mars, sur les cotisations et finances de la section, de l'élection de son bureau et enfin les propositions à la CE de l'UFR de nos délégués et candidats.
- La conférence nationale de l'UFR FERC donc du 27 au 29 Mars pour laquelle nous avons 4 délégués avec voix délibératives en plus des 5 sortants qui n'avaient de mandat délibératif puisque membres de la CE de l'UFR. J'ajoute que la CE de l'UFR s'est étoffée de 2 camarades supplémentaires ce qui porte à 6 leur nombre au sein de cette CE. Cette différence vient de ce qu'une élue ne se représentait pas : Andrée Druilhe. Les 2 nouveaux étant Joël Choisy et Gérard Mandville qui ont été élus à la CE de l'UFR lors de cette conférence. A noter que pour la première fois des représentants de sections locales sont élus dans cette instance.
- Le congrès de la FERC dont les documents ont été publiés dans le « Lien ».

Un certain nombre de documents ont été envoyé aux camarades notamment :

Une lettre aux syndiqués de la section nationale à propos de l'augmentation des cotisations. Il faut souligner qu'un débat s'est instauré sur cette question et que 40 camarades sur 77 appartenant à des sections locales se sont manifestés soit par conversation téléphonique soit par

mail...Le CR de la réunion restreinte du 18 Octobre, publié dans SNTRS Info N° 80, envoyé par mail.

- Un tract sur la manifestation du 29 Mars 2007 sur pouvoir d'achat et santé
- Un appel pour les manifestations des 13 et 18 Octobre 2007
- Les repères revendicatifs (fiches confédérales et repères adoptés par l'UCR)
- La liste des correspondants retraités des sections locales envoyée à l'ensemble des correspondants retraités ainsi qu'aux membres du bureau de la section nationale.
- De même un courriel envoyé aux secrétaires des sections locales auquel était joint un courrier adressé aux nouveaux et futurs retraités. Ce courrier était une reprise d'un précédent daté du 5 Juillet argumentant sur les raisons de continuer à être syndiqué une fois à la retraite.

La section des retraités du SNTRS compte approximativement 251 retraités selon un listage de la FERC de septembre 2006 répartis en 174 syndiqués sur une sec-

tion locale et 77 sur la section nationale. Il obtient le meilleur taux de syndicalisation des retraités de la FERC. 142 camarades sont abonnés à Vie Nouvelle.

Mobilisations et manifestations depuis le 18 Octobre 2006 :

- 19 Octobre 2006 : dans le cadre de la « semaine bleue ». Plus de 80 rassemblements et manifestations à l'appel de tous les syndicats
- 30 novembre 2006. Les cinq fédérations syndicales de fonctionnaires mobilisent. Campagne de pétitions « Stop aux pertes de pouvoir d'achat – Oui aux augmentations salariales »
- 29 Mars 2007 sur le pouvoir d'achat et la santé
- 13 octobre 2007
- 15 au 20 octobre 2007 semaine bleue pour l'augmentation des pensions et l'égalité d'accès aux soins.
- Depuis Juin 2007 : pétition contre les franchises médicales
- 18 octobre 2007 contre la réforme des régimes spéciaux
- 21 novembre 2007 la FERC contre le budget 2007 de la recherche.

Discussion après le rapport sur l'activité de la section nationale, résumé par André Malandrin.

Un tour de table des correspondants s'engage sur la prise en compte des retraités par les sections locales du SNTRS.

Grenoble : les retraités sont invités une fois par an à la réunion de section. Il existe des liens affectifs mais peu d'activité, les retraités se trouvent isolés.

Orsay : le correspondant est invité 1 à 2 fois par an au bureau de la section. Tous les retraités sont convoqués aux AG de section mais environ 5 sur 30 viennent. Pour les faire venir, il faut donner à la réunion un caractère festif. Pour l'essentiel des revendications générales, les UL seraient plus adaptées.

Lille : difficile d'exister ! Le correspondant n'a pas accès au local syndical ni à la photocopieuse (problème avec la FERC-sup...). Il n'y a pas de locaux CAES.

Meudon : les retraités ne participent pas aux réunions de section, mais sont présents aux manifestations car ils gardent le contact grâce aux courriels.

Montpellier : 15 militants retraités récents dont 5 ou 6 participent à l'activité CAES. Les relations syndicales sont très difficiles avec le syndicat CGT de site. Les retraités participent aux manifestations spécifiques retraités. Des ex-syndiqués militent dans des ONG. Il faut relancer le CNRS pour que les retraités reçoivent les informations CNRS.

IRESCO : Les retraités ne participent pas aux réunions mais plusieurs ont des responsabilités au CAES.

Jussieu : Les retraités viennent régulièrement aux AG festives, organisées par le SNTRS avec la FERC-sup et participent parfois aux manifestations. L'année dernière,

nous avons organisé 2 réunions propres aux retraités du SNTRS. Ça a fonctionné. La difficulté que nous rencontrons pour aller plus loin c'est l'éloignement géographique des retraités (tous sont domiciliés hors de Paris) et pour certains, l'absence d'adresse électronique.

Anita : Les retraités se retrouvent là où il y a activités CAES. L'interpro (UD, UL) est souhaitable mais à construire. Le problème de l'isolement peut être pallié partiellement par le développement des adresses électroniques.

Annick Kieffer : La montée de jeunes militants est très importante pour le syndicat. Il faudrait que les retraités aident les actifs.

Montpellier : La formation syndicale pourrait faire participer certains retraités qui ont des capacités d'analyse et d'expériences qu'il serait dommage de perdre.

Lille : Le problème de l'amiante risque un jour de toucher certains retraités du fait du délai d'incubation dans le temps.

Grenoble : insiste sur la nécessité pour le syndicat de mettre en garde les jeunes qui sont guettés par les campagnes retraites par capitalisation, ce qui supprimerait la solidarité intergénérationnelle.

Annick : Il faut développer l'argument sur la précarité du financement du capital (variations de la bourse, voire manipulations). Le seul système stable est basé sur le travail. Qu'a-t-on fait des excédents de cotisations dans le passé ?

Grenoble : propose de réserver une partie du travail d'un CSN à ces problèmes.

Salariés, retraités, mêmes intérêts, revendications et convergences : luttons ensemble ! par Janine Gruselle.

Souvent nos camarades actifs, proches de la retraite ou déjà retraités ne sont pas convaincus de l'importance de la syndicalisation des retraités et de la nécessaire lutte des retraités avec les actifs (et inversement). Pourtant, la vie à la retraite dépend :

- Des conditions du travail salarié, l'espérance de vie est par exemple très différente suivant que l'on est ouvrier ou cadre, que l'on travaille sur un chantier ou dans un bureau etc.
- Du niveau de la protection sociale, de la médecine curative et préventive tout au long de la vie et en particulier dans l'entreprise
- De la reconnaissance des qualifications, du déroulement de carrière, du niveau des salaires.

C'est en partant des problèmes des retraités et en montrant les profondes convergences d'intérêts actifs/retraités que l'on gagnera la bataille pour la « continuité syndicale », que l'on convaincra les actifs comme les retraités que leur meilleure défense c'est une CGT de lutte.

J'aborderai 3 de ces convergences : le pouvoir d'achat, les salaires, les retraites.

Le pouvoir d'achat diminue, les prix augmentent, les salaires et pensions sont bloqués...

Les revendications actuelles montrent que l'augmentation du pouvoir d'achat des salariés et des retraités est à l'ordre du jour des luttes. Pour les pensions une Conférence Gouvernementale s'ouvrira sur ce point le 20 décembre.

La CGT revendique une réévaluation conséquente des pensions :

- augmentation immédiate des retraites (au moins 10% au 1/01/2008)
- pas de retraite en dessous du SMIC (brut) à 1500 € (pour une carrière complète)
- 200 € de rattrapage tout de suite et pour tous.

QUELLE EST en effet LA SITUATION ACTUELLE DES PENSIONS SUR CE POINT ?

Ce problème concerne 13 500 000 retraités (en 2006). En additionnant retraite du régime général et retraite(s) complémentaire(s) on observe que :

- 23% des femmes ont moins de 700 €
- 64% des femmes ont moins de 900 €
- 53% des hommes et des femmes ont moins de 1300 € (la retraite moyenne est de 1020 € pour les femmes)
- Le dernier rapport du COR (Conseil d'Orientation des Retraites) (remis le 22/11/2007) précise qu'avec la précarité et les bas salaires, de plus en plus de salariés ne parviennent pas au minimum de la retraite de base. Cette retraite de base est de 573,54 € au 1/01/2007, 621,27 € si l'on ajoute l'allocation supplémentaire du Fonds Solidarité Vieillesse ; 3 700 000 retraités ne perçoivent que ce minimum (plus d'un quart des retraités).
- Fin 2005, 42% des pensionnés sont exonérés de prélèvements sociaux, ce qui est à l'image de la faiblesse des retraites (rappelons qu'avant la création de la CSG, les retraités n'étaient pas soumis à cotisation

sociale).

- Les femmes sont particulièrement défavorisées puisqu'elles ont en moyenne une retraite inférieure de 38% à celle des hommes.
- La différence entre les anciens salariés du privé et les anciens du public est minime (d'après l'étude de la DREES -Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques, Ministère de la santé-de juillet 2002) :

Retraites moyennes	privé	public
Cadres	2 580 €	2 601
Ouvriers/employés	1 259	1 214

La faiblesse des retraites est telle que Fillon en 2003 avait promis de porter le minimum à 855 € (pour une carrière complète, le seuil de pauvreté étant alors à 817 €). Quant à Sarkozy, il a promis (comme le rappelle le COR) :

- d'augmenter le minimum vieillesse de 25%. Cela coûterait 2,45 milliards et concernerait 38% des retraités,
- de porter le taux des pensions de reversion de 54 % à 60 % de la pension du conjoint (la reversion bénéficie à 1 million de retraités).

Malgré cette faiblesse, les retraités coûteraient cher à la société. MENSONGE ! Tous régimes confondus, le coût, en 2003 représente :

France	13% du PIB
Allemagne	13,4%
Pays Bas	14,1%
Italie	15,1%

De plus, cette part dans le PIB a diminué : d'après la Commission européenne, depuis la réforme de 2003 les dépenses de retraites en France ont diminué de 1,6% du PIB alors même que le nombre des retraités a augmenté. Dans un rapport du 7/6/07, l'OCDE signale que le taux de remplacement pour les 16 pays de l'OCDE est en moyenne de 59% mais seulement de 51,2% en France.

Tous ces éléments montrent que le pouvoir d'achat des retraités a considérablement diminué et la CGT évalue à 19% la perte subie depuis 1993, alors que le gouvernement ne prévoit qu'une augmentation de 1,1% au 1/01/2008 (inférieure même à la prévision d'augmentation des prix, sous prétexte qu'en 2007 l'augmentation de 1,8% a été supérieure à l'augmentation des prix selon l'indice INSEE), alors même que l'indice INSEE est contestable et contesté (voir le texte d'Alice et proposer une motion en direction de Xavier Bertrand).

Les réformes de 1993 et 2003, les accords sur les retraites complémentaires de 1996 et 2003 sont l'une des causes de cette régression. Je voudrais revenir sur les autres causes car montrer la profonde solidarité des salariés et des retraités est essentiel pour les luttes à venir.

Les salaires : la force de travail coûte de moins en moins aux entreprises...

En quoi, les salaires et les luttes pour de meilleurs salaires concernent-ils les retraités ? Autrement dit, **LA BATAILLE DES SALAIRES C'EST AUSSI LA BATAILLE DES RETRAITES. POURQUOI ?**

Depuis sa mise en place en 1945, la sécurité sociale et ses 4 branches (maladie, accident du travail, vieillesse, famille) est adossée à la richesse nationale produite. Autrement dit, une partie du salaire n'est pas versée immédiatement (ce que l'on nomme cotisations sociales salariales et patronales) et bénéficie au salarié lorsqu'il est malade, lorsqu'il a des enfants, lorsqu'il part à la retraite...

Depuis plusieurs années, ce système a été mis en cause :

- par la « fiscalisation » des cotisations (CRDS, CSG, mesures Rocard) qui tend à déconnecter protection sociale et richesses produites et conduit à étatiser le système. Ainsi ce ne sont plus les partenaires sociaux qui décident des taux de cotisations sociales mais l'État
- par les exonérations de cotisations
- par le développement des bas salaires
- par le développement de la précarité et du chômage.

Et depuis quelques années, la main d'œuvre en France coûte (relativement) de moins en moins aux entreprises.

1. Les cotisations sociales :

La part des cotisations sociales salariales a considérablement augmenté et celle des cotisations patronales diminué, dans le budget de la sécurité sociale.

	cotisations salariales	cotisations patronales
1980	12,8%	40,27%
2005	21,36%	10,5%

Cette diminution relative de la part patronale alourdit le budget de l'État car elle résulte principalement des exonérations de charges patronales qui sont en partie compensées par l'État (avec les conséquences sur les services publics et l'emploi public menacés par les choix politiques actuels).

2. Les exonérations de cotisations sociales :

Même la Cour des Comptes relève que les exonérations de cotisations plombent les comptes de la sécurité sociale : 3 milliards en 1996, 25 milliards en 2006, 30 milliards en 2007.

Ces exonérations sont en particulier liées aux bas salaires, dans le cadre du « soutien à l'emploi » (salaire inférieur ou égal à 1,3 SMIC, plus de 1 salarié sur deux sont concernés, particulièrement les employés et les salariés des PME). Ces mesures sont de plus en plus remises en cause (par exemple dans LES ECHOS des 19 et 20 octobre 2007, Paul Fabra dans sa chronique qualifie « d'idée obsessionnelle » et inefficace ce choix, pour relancer l'emploi, d'abaisser le coût du travail à travers l'allègement des charges: cela constituerait un effet d'aubaine pour les entreprises et un obstacle au développement technologique).

Les salariés payent au final 3 fois ces exonérations :

- Leurs salaires diminuent (part indirecte) : leur travail coûte de moins en moins aux entreprises

- Leur protection sociale s'affaiblit : retraites plus faibles, croissance des frais médicaux à leur charge
- Leurs services publics s'affaiblissent avec la détérioration des dépenses publiques qui leur sont consacrées (les exonérations sont à 80% compensées par le budget de l'État).

La défiscalisation des heures supplémentaires va encore aggraver cette situation : la perte évaluée pour le budget de l'État et de la Sécurité sociale est de 13 milliards en 2008.

3. Les bas salaires :

Les bas salaires sont une autre cause de l'affaiblissement de la part des salaires dans les richesses produites. En France, 7 millions de salariés perçoivent un salaire égal ou inférieur au SMIC. 40% des salariés touchent moins de 1,33 SMIC. Il y a croissance des bas salaires : d'après la DARES (Direction de l'Animation et de la Recherche des Études et des Statistiques, Ministère du Travail) la proportion des salariés payés au SMIC passe de 11,1% en 1987 à 16,8% en 2005. 2,5 millions de salariés sont « pauvres ».

Plus les salaires sont bas, plus les retraites sont faibles et plus la protection sociale est menacée.

Si les salaires nets étaient augmentés de 1%, ce serait 2,5 milliards de plus dans les caisses de la sécurité sociale.

Le déficit de la sécurité sociale est évalué pour 2007 à 11,7 milliards (6,2 pour la maladie, 4,6 pour la vieillesse). Une augmentation de 4 à 5 % des salaires permettrait d'y faire face !

4 Le chômage et la précarité :

L'emploi est une variable essentielle par rapport à la protection sociale pour le budget de la sécurité sociale et par extension les retraites.

Ainsi 100 000 chômeurs de moins c'est 1,3 milliards de plus pour la sécurité sociale or il y a au moins 3 millions de chômeurs en France (si l'on fait le calcul, aucun chômeur c'est 39 milliards de plus dans les caisses de la sécurité sociale). Ce chômage touche particulièrement les seniors, licenciés entre 50 et 60 ans. Par-dessus le marché ceux d'entre eux qui ont plus de 57ans1/2 et 160 trimestres d'activité ou plus de 55 ans et bénéficient de l'allocation spécifique de solidarité (400 à 500 000 personnes d'après l'Unedic) ne sont plus comptabilisés comme demandeur d'emploi (quid de la sur cote !).

La prolifération des temps partiels contraints (qui pénalisent particulièrement les femmes) est une autre variable qui explique le nombre de salariés pauvres et même, pour un certain nombre d'entre eux, SDF.

La bataille pour l'emploi c'est donc aussi la bataille des retraités.

AINSI LUTTER AVEC LES SALAIRES POUR LES SALAIRES ET L'EMPLOI C'EST LUTTER POUR NOS RETRAITES ET NOTRE PROTECTION SOCIALE (la bataille des salaires concerne directement les retraités).

LES RETRAITES : elles sont de plus en plus menacées !

INVERSEMENT LA LUTTE POUR DE BONNES RETRAITES, C'EST AUSSI LA BATAILLE DES ACTIFS. POUR-QUOI ?

1. L'adossement des retraites sur les richesses créées : Depuis 1993 pour le privé et depuis 2003 pour le public, les pensions ne sont plus adossées sur les richesses créées (autrement dit indexées sur les salaires) mais sur l'indice INSEE des prix (hors tabac). Souvent les camarades se disent que l'indexation actuelle sur l'évolution des prix leur est plus favorable puisque par exemple les retraites ont augmenté au 1/01/07 de 1,8%, alors que dans la fonction publique les salaires n'ont été augmentés que de 0,9%. En fait, l'indexation sur les salaires prenait en compte (dans une moyenne complexe) la totalité des revenus salariaux dans les diverses branches, incluant les primes mais aussi les avancements liés à l'ancienneté, au changement de corps... (ce que nous appelons le GVT, glissement vieillesse/technicité dans la fonction publique) une indexation donc beaucoup plus favorable aux pensions que l'indice des prix, même si cet indice rendait mieux compte de l'évolution du coût de la vie.

❖ La CGT revendique donc le retour à l'indexation des retraites sur les salaires.

2. **Le droit à la retraite à 60 ans et la durée du travail :**

❖ La confédération revendique des choix clairs de financement pour conforter le droit à la retraite à 60 ans

❖ un taux de remplacement de 75% pour une carrière complète

❖ le retour au calcul aux 10 meilleures années pour le privé

❖ L'UGFF et le SNTRS y ajoutent le retour aux 37,5 annuités pour tous privé comme public. Pourquoi ? (dans les repères revendicatifs confédéraux cette question de la durée du travail reste en questionnement).

Derrière cette revendication du SNTRS, il y a toute la question de l'allongement de la durée du travail et la baisse de la rémunération de la force de travail. Faisons nos calculs, travailler 37,5 ans (carrière complète) pour un taux de remplacement de 75% de son dernier salaire, ce n'est pas la même chose que travailler 40 ans (carrière complète) pour le même taux de remplacement de 75%. Derrière l'expression « carrière complète » il y a des temps de travail très différents.

Ce n'est pas travailler plus pour gagner plus, c'est travailler plus longtemps pour avoir une retraite plus faible et une protection sociale amoindrie (au mieux travailler plus pour obtenir l'identique). C'est donc une régression sociale considérable. C'est aussi une diminution drastique des salaires : **TRAVAILLER PLUS POUR UN SALAIRE INFÉRIEUR**, c'est ce que mettent en œuvre nos gouvernants et en particulier le gouvernement actuel. C'est réduire encore la part des salaires dans les richesses produites au bénéfice des profits.

Ainsi d'après le dernier rapport du COR, dans le cas de la liquidation à 65 ans, carrière complète, le taux net de remplacement diminuerait :

	Aujourd'hui	En 2020
Pour les non cadres	83,6%	76,80
Pour les cadres	64,1%	56,70

Les taux moyens de remplacement aujourd'hui sont assez proches : 84% pour le privé, 77% pour le public, 67,5% pour la SNCF.

Et la situation ira en se dégradant : le COR note que dès aujourd'hui 20% des hommes et 50% des femmes n'ont pas les annuités exigées et qu'il y a « échec de la sur côte ».

L'allongement de la durée du travail conduit à une dégradation du montant des pensions, contribue au décrochage des salaires directs et indirects par rapport aux richesses produites et à terme ébranle notre système par répartition (tentation de la capitalisation pour ceux qui en ont les moyens et ainsi encore moins à répartir, avec à la clé l'aggravation des inégalités).

3. **Revenir aux 37,5 annuités ne constitue pas un gouffre financier**, les chiffres même du COR le montrent :

	Nombre de retraités	Masse des cotisations	Masse des pensions
2006	13,8 millions	13 % du PIB	13,1 % du PIB
2050	22,3 millions	13 %	14,7 %

Le COR évalue le coût annuel du retour à 37,5 annuités à 6 ou 7 milliards d'€. Rien par rapport aux profits, aux exonérations et autres cadeaux aux plus riches... Par exemple le non-assujettissement des stocks options aux cotisations sociales constitue, d'après la Cour des Comptes, une perte pour la sécurité sociale de 3,4 milliards par an.

Alors que les richesses s'accumulent dans quelques poches. Deux exemples :

- En 2005, les revenus financiers perçus par les entreprises se sont élevés à 137 milliards (8% du PIB)
- En 2006, les profits des entreprises du CAC 40 progressent de 170%.

Ce qui justifie amplement la revendication de la CGT de refonte de l'assiette des cotisations sociales.

C'est dans ce contexte que la CGT travaille à convaincre les militants de rester syndiqués et de continuer à lutter avec les actifs. Il nous faut aussi convaincre les actifs que les luttes des retraités sont aussi les leurs : **SOLIDARITE DES CONDITIONS DE VIE, SOLIDARITE DANS LES LUTTES.**

POUR CONCLURE, L'ALLONGEMENT DE LA DUREE DE VIE N'IMPLIQUE PAS ALLONGEMENT DE LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL NI DIMINUTION DES RETRAITES, ce d'autant qu'en parallèle il y a allongement de la durée de formation initiale, ce qui permet à la France d'être parmi les meilleurs quant aux qualifications et à la productivité.

Le financement de la dépendance, par Anita Prigent

La situation aujourd'hui...

Les personnes dépendantes sont soit des personnes âgées, usées par l'âge, soit des personnes en situation de handicap depuis plus ou moins longtemps :

- ◆ La croissance du nombre des personnes âgées dépendantes devrait être de 1% par an en moyenne jusqu'en 2040, avec deux accélérations (selon l'INSEE) entre 2005 et 2020, et entre 2030 et 2040. Une certaine indétermination est liée au développement de l'épidémiologie de la démence, type maladie d'Alzheimer, et de l'efficacité des actions de prévention.
- ◆ Si elles sont dépendantes, elles ne peuvent pas se suffire à elles même ! Deux types de mode d'assistance sont proposées : soit à domicile, le service à la personne leur est alors proposé et financé en partie, soit l'entrée dans une maison de retraite médicalisée dont le coût on le sait est exorbitant et donc le reste à charge pour la famille est très important, malgré un financement par l'APA (Allocation personnalisée d'Autonomie). Le coût mensuel pour une personne âgée dans une maison de retraite se situe entre 1500 et 2000 euros. !

Dans ce but le gouvernement a créé la CNSA ou Caisse nationale de Solidarité pour l'Autonomie, en 2004 :

- ◆ La CNSA, est chargée de financer les aides individuelles et collectives en faveur des personnes âgées dépendantes et des personnes handicapées (APA, PCH, établissements sociaux et médicaux-sociaux), de garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire et pour l'ensemble des handicaps, d'animer les réseaux des MDPH (maison départementale pour les personnes handicapées) et d'assurer une mission d'expertise, d'information et d'animation pour suivre la qualité des services rendus aux personnes.
- ◆ Pour l'essentiel son financement (environ 14 milliards d'euros annuels depuis 2005) est assuré par les caisses d'assurance maladie (pour 12 milliards d'euros), le reste provenant de fonds débloqués par la journée récupérée, de la CSG, ou des caisses d'assurance vieillesse.
- ◆ La CNSA n'est pas gérée par les représentants du patronat et des syndicats comme les autres branches de la protection sociale.

Le financement aujourd'hui mis en place par le Gouvernement...

La croissance démographique du nombre des personnes âgées au cours du demi-siècle à venir incite le gouvernement à prendre des mesures pour financer la perte d'autonomie. Que prévoit-il ? Il va créer la 5^{ème} branche de la protection sociale. Un embryon est apparu avec la CNSA pour financer la dépendance.

La couverture du risque dépendance s'entend comme une **compensation** de la perte d'autonomie. En France, la loi du 11 février 2005 sur le droit à compensation de la perte d'autonomie souligne la spécificité de la dépendance par rapport aux autres formes de handicap.

Le rapport Gisserot rendu au printemps 2007 au gouver-

nement Villepin présente 3 pistes pour relever le défi :

1. socialiser totalement le risque dépendance en accroissant de 5% par an les dépenses publiques
2. concentrer l'APA sur les personnes les plus handicapées et les plus pauvres en renvoyant les autres sur les assurances complémentaires, ou sur les ménages et leur patrimoine. (L'APA est attribuée en fonction d'une échelle d'évaluation du handicap, les GIR, échelle mal adaptée à la réalité). Le versement de l'APA est confié à la CNSA, (financée aux 2/3 par les départements et pour 1/3 par la solidarité nationale). Plus d'un million de bénéficiaires reçoivent aujourd'hui l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) et leur nombre devrait croître de 20% d'ici à 2020.
3. augmenter les contributions publiques de 3 à 5% par an tout en alourdissant la CSG payée par les retraités.

Il est certain que plus les prélèvements obligatoires seront faibles (CSG ou autres prélèvements sur salaires ou...) plus la participation financière des familles sera élevée.

L'objectif pour le gouvernement est de rénover l'aide au grand âge sans relever davantage les prélèvements sociaux. Plus d'un million de bénéficiaires perçoivent aujourd'hui l'APA (allocation personnalisée d'autonomie) et leur nombre devrait croître de 20% d'ici à 2020.

Mais...

La croissance des dépenses sera surtout liée :

- ◆ aux **stratégies de prises en charge (à domicile, en maison de retraite ?)**
- ◆ à **l'évolution des niveaux d'encadrement**, plutôt qu'à la contrainte démographique.

La promotion des prises en charge à domicile, le renforcement de l'aide fournie aux personnes isolées, la croissance des niveaux d'encadrement en établissement sont autant d'actions du service public qui devront être analysées et dynamisées.

Autant dire que la dépense de personnel est au cœur des coûts supplémentaires prévisibles (85% des coûts), donc fortement liée à l'évolution de la **politique de l'emploi**, du **niveau des salaires minimum**, du **niveau de formation et de qualification**, de la **penurie des métiers**.

Le 11 février 2005 a été votée La loi pour l'égalité des droits et des chances, pour le **droit à la compensation** de la perte d'autonomie, pour la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Elle a été présentée comme un extraordinaire progrès de la protection sociale (sic). Cette loi est venue modifier la loi fondatrice de 1975 relative à l'insertion des personnes handicapées dans la société.

La loi de 2005 ne crée pas le concept de **compensation** du handicap ou de la dépendance car elle (la notion de compensation) est apparue dans notre législation dès le 4 mars 2002 dans la loi sur le droit des malades. En effet depuis plusieurs années le gouvernement cherche à dégager la Sécurité sociale de financements par trop onéreux, selon lui, de la protection sociale et à libérer les entreprises de leur participation à son financement.

Cette **compensation devrait être financée par la solidarité nationale**. En fait la loi l'organise de façon très restric-

tive en créant la CNSA avec l'attribution de moyens fixés bien avant que l'on ne détermine les besoins. Le Conseil Général lui attribue une enveloppe fermée et de plus y siège avec une majorité. La CNSA est de fait une caisse de protection sociale très limitée qui gère le handicap et la dépendance mais qui n'a rien à voir avec la Sécurité sociale.

Pour y voir plus clair, rappelons que :

La vieillesse n'est pas une maladie, c'est une fragilité due à l'usure du corps humain dont la mort est la conséquence.

La dépendance est une conséquence de cette usure ; elle n'est donc pas non plus une maladie. Elle peut être compensée par des mesures adaptées. Elle est considérée comme un nouveau champ de la protection sociale. Encore appelé 5^{ème} risque (ou 5^{ème} branche).

La barrière des 60 ans : *risque prévisible* ou *risque imprévisible* ?

L'exemple de la barrière des 60 ans, déjà si contestée par le gouvernement comme âge de départ à la retraite, vient renforcer la volonté de désengagement de l'État vis-à-vis de la protection sociale.

1. Les personnes handicapées :

- a. avant 60 ans : Les personnes en situation de handicap **ont un risque dit imprévisible par le gouvernement**. Elles bénéficient de droits sociaux dispensés par l'ancienne Cotorep, soit l'AAH (allocation d'Adultes handicapés= 700 euros/mois, pour les personnes reconnues avec 80% d'handicap, n'ayant pas travaillé pour les 3 /4 d'entre elles).
- b. après 60 ans : Ces mêmes personnes ne sont plus considérées comme personnes handicapées, mais comme personnes dépendantes. Elles perdent alors tous leurs droits anciens et sont considérées au même titre que des personnes dépendantes, avec une pension vieillesse minimum.

2. la perte d'autonomie liée à l'âge :

- a. **c'est un risque prévisible** par tout un chacun.
- b. La concertation prévue en 2008 par le gouvernement est pour étudier la création d'une 5^{ème} branche qui devrait établir les modalités **d'un financement anticipé individuellement de la dépendance**, car dit Sarkozy « la solidarité publique n'a pas vocation à tout prendre en charge ». Il s'agira d'identifier les bons curseurs pour déterminer la part dévolue respectivement à la responsabilité individuelle et à la solidarité. C'est la porte ouverte aux assurances privées.
- c. Ce secteur s'est déjà bien développé en France sur ce marché. La France est le 2^{ème} marché en ce domaine après les États-unis, avec plus de 2 millions de personnes bénéficiant d'une assurance dépendance.

C'est pour cela que la CGT y est opposée. Que dit la CGT ?

C'est la préfiguration de ce que veut faire le gouvernement pour casser la Sécurité sociale et la protection sociale.

En fait qu'est ce que la dépendance ? La Cgt défend qu'elle est une perte d'autonomie une déficience du corps humain et qu'elle fait partie des aléas pour lesquels la Sécurité sociale a été créée au lendemain de la guerre.

« Pour faire face aux aléas de la vie de la naissance à la mort », a dit le législateur. Elle doit donc être financée par la solidarité intergénérationnelle et prise en charge par la Sécu. La Sécurité sociale est la propriété des salaires, rappelons-le. C'est d'ailleurs ce que réclame l'ensemble des syndicats et de nombreuses associations. Par ailleurs les conditions de vie à la retraite sont souvent très liées aux conditions de travail : pénibilités, horaires décalés, exposition aux produits toxiques. Pourquoi avoir créé une 5^{ème} branche qui risque de stigmatiser la prise en charge collective de la dépendance. Le financement de l'APA par la CNSA n'est il pas le premier pas pour décharger la Sécu de la solidarité intergénérationnelle ? La Cgt refuse d'isoler la dépendance qui est un aléa de la vie.

L'isolement de ce 5^{ème} risque permettrait aussi d'exonérer les entreprises de son financement global, de reporter la charge sur la fiscalité locale et sur la CSG. Il permettrait aussi l'entrée en ligne des compagnies d'assurance et des organismes complémentaires mutualistes par la possibilité d'une défiscalisation partielle ou un crédit d'impôt. Le gouvernement veut faire de la dépendance, risque social, un risque individuel.

Les principales propositions de la Cgt sont :

- ❖ Réformer **l'assiette des cotisations** en la faisant évoluer sur le ratio : « masse salariale /valeur ajoutée » de manière à faire payer davantage les entreprises qui font de gros profits en utilisant peu de main d'œuvre
- ❖ créer **une cotisation sur tous les revenus financiers** des entreprises à un taux égal à celui des salaires
- ❖ soumettre à **cotisation tous les revenus constituant la rémunération** y compris les stock-options
- ❖ soumettre à **cotisation les rentes foncières**

Le financement de la dépendance doit s'établir sans prendre en compte le niveau du revenu de chacun. Tout citoyen doit être traité de la meilleure façon possible, jusqu'à la fin de sa vie. Il n'y a pas de 5^{ème} risque. La maison de retraite médicalisée n'est qu'une autre forme de l'hôpital.

Dans les repères revendicatifs, la Cgt propose : « Le droit à une retraite pour tous les salariés, dès l'âge de 60 ans, avec les moyens de vivre dignement ».

Il nous faudra donc proposer d'ajouter un paragraphe sur la dépendance et son financement pour un *droit de vivre dignement jusqu'à la mort*.

Réflexions sur l'organisation des retraités, par Gérard Mandville.

L'organisation des retraités dans le syndicat n'est pas satisfaisante. La section nationale des retraités a un double rôle, l'organisation des retraités isolés, c'est-à-dire ceux qui ne sont pas ou plus rattachés à une section du syndicat, et d'animation nationale des retraités dont c'est un rôle essentiel. Mais cela donne l'impression que les retraités isolés ont un rôle primordial dans cette animation et les retraités dans les sections se sentent marginalisés.

La proposition de Joël Choisy (BRS 421, juin 2007) tend à remédier à cette déficience en donnant une double appartenance aux retraités en les plaçant pour moitié dans leur section et pour moitié dans la section nationale. C'est un peu compliqué et peu satisfaisant, mais cela a le mérite de poser les vrais problèmes.

Dans le rapport de Janine Gruselle : « Salariés, retraités, mêmes intérêts, revendications convergentes » l'importance et le rôle des retraités du syndicat sont bien posés et donne toute la dimension que les sections doivent donner dans l'organisation des retraités notamment dans la continuité syndicale. Mais l'action syndicale des retraités ne peut pas s'exercer dans le CNRS. Les retraités par nature sont hors de l'entreprise et l'activité des adhérents de la CGT retraités est donc par nature dans la population retraitée. C'est dans cette action que l'on peut gagner les consciences et faire des adhésions à la CGT. L'action interprofessionnelle et territoriale de la CGT prend un caractère beaucoup plus important que chez les actifs. Si on veut gagner sur les revendications des retraités c'est en convaincant les retraités d'agir et de lutter.

Pour ces raisons je propose d'organiser les retraités du SNTRS dans des sections départementales de retraités du SNTRS.

Si on regarde en fonction du statut du syndicat qu'avec 5 adhérents une section est possible, sur 270 adhérents retraités au SNTRS on pourrait constituer 15 sections départementales (13, 31, 33, 34, 38, 45, 59, 67, 69, 75, 91, 92, 93, 94) regroupant 214 adhérents. Cette proposition a un avantage en région parisienne ou aujourd'hui il y a incohérence entre le département d'habitation et la section. Exemple : la section d'Orsay, 30 adhérents retraités dont la moitié sont hors département de l'Essonne (91) alors que 32 syndiqués habitent le 91 dont des isolés rattachés à la section nationale ou dans d'autres sections Gif, Jussieu, etc.

Cette proposition, comme celle de Joël Choisy, a été discutée dans la conférence nationale. Elles n'ont pas soulevé d'enthousiasme. Le principal défaut d'une organisation départementale étant une coupure des retraités avec leur ancienne section. Il n'empêche que l'activité des retraités du SNTRS dans l'activité générale est une vraie question si on veut des luttes des retraités.

Si l'action des syndiqués actifs se place naturellement dans le labo, le service, le CNRS, auprès de leurs collègues, l'action des retraités se place auprès des retraités dans la population.

Le rôle d'animation nationale de la section nationale doit se renforcer et éviter d'être un pôle d'organisation des retraités isolés. Pourquoi ne pas rattacher systématiquement les retraités à leur ancienne section ou celle proche de leur lieu de retraite et faire évoluer la section nationale en un secteur retraités du SNTRS. Quant à la dimension départementale organiser et assurer une coordination départementale ou régionale de nos adhérents retraités.

C'est à débattre à partir des expériences des uns et des autres.

Bilan de trésorerie de la Section Nationale des Retraités du SNTRS, par Andrée Druilhe.

L'adoption en Avril 2006 par le Congrès de la CGT d'un nouveau système de répartition des cotisations syndicales a conduit à une diminution considérable des ressources du SNTRS au profit de la Confédération et des UD.

Le Conseil Syndical National de Janvier 2007 a pris deux décisions :

- ◆ Le passage à 0,7% de la cotisation des retraités (0,96 à 0,97% pour les actifs)
- ◆ La diminution de 35 à 10% de la part gardée par les sections syndicales.

Notre budget en a été d'autant plus réduit que les frais de gestion du compte bancaire sont restés à notre charge

(une simulation comparative 2006/2007 n'a fait que le confirmer). Par contre, le SNTRS continue à assurer financièrement nos frais de photocopie et envois postaux.

S'il nous est possible de renouveler en 2007 les abonnements de nos adhérents à VIE NOUVELLE, le magazine de l'Union Confédérale des Retraités de la CGT, (magazine qui les informe des revendications, des luttes et des actions dans notre secteur), cela ne sera plus possible en 2008, la Trésorerie devant prévoir d'assurer les frais du prochain congrès du SNTRS.

Aussi, nous proposons à nos adhérents qui le souhaitent de continuer à profiter du tarif de l'abonnement collectif sur la base d'une contribution de 12 € versée en début d'année.

Des éléments pour le débat...

Recodification du Code du travail, le temps de l'action et celui du bilan.

Le Parlement vient de voter la loi validant la recodification du code du Travail. Le nouveau texte, applicable au 1^{er} mai 2008, va imposer un réapprentissage du droit social. Il n'apporte aucune simplification, mais comporte quelques changements dans le contenu du droit. Il ouvre la voie à des interprétations du code défavorables aux salariés. L'action de la Cgt, seule parmi les organisations syndicales de salariés, a permis de limiter les conséquences de cette opération. Tout en la poursuivant, il nous faut revenir sur les enjeux de la recodification et dresser un bilan de la rnobilitation, de ses acquis et de ses limites.

Simplifier, disaient-ils...

Un droit du travail respectant les principes d'accessibilité et d'intelligibilité consacrés par le Conseil constitutionnel et, par conséquent, mieux compris et mieux appliqué par ses utilisateurs: qui ne souscrirait à une aussi noble ambition? C'était en tout cas l'objectif officiel du processus de recodification du code du Travail, lancé le 16 février 2005 et concrétisé par l'ordonnance du 12 mars dernier, portant réécriture complète de la partie législative de ce code.

Dès l'origine, la Cgt avait de bonnes raisons de s'interroger sur les véritables objectifs de cette démarche. Tout d'abord, le gouvernement choisissait la méthode de l'ordonnance et l'habilitation résultait d'une loi du 9 décembre 2004, dite de «simplification du droit» (1). Elle suivait de peu le fameux rapport De Virville qui affirmait dans son préambule: «*Souvent obscur, complexe et changeant, le droit du travail est peu ou mal appliqué.*»; et avançait cinquante propositions chaudement applaudies par le Medef, dont la troisième était ainsi libellée: «*La commission recommande de procéder à une refonte constructive du code du Travail. Cette opération pourrait être menée à bien par voie d'ordonnance.*» De plus, le processus de recodification, opéré en principe à droit constant, a coexisté avec une série de modifications profondes du droit du travail: loi Fillon du 4 mai 2004, réforme du droit des licenciements économiques intégrée à la loi Borloo du 18 janvier 2005, ordonnances d'août 2005 et innombrables dispositions prises par décrets ou «*cavaliers parlementaires*».

Dans ce contexte, la Cgt avait exigé d'emblée un débat approfondi sur les finalités de cette recodification. Des questions essentielles devaient être clarifiées: d'où vient la complexité — indéniable — du droit social? Comment est-il appliqué et quels sont les obstacles éventuels à la mise en oeuvre de certaines dispositions? Quelles sont les différentes catégories d'utilisateurs et leurs besoins en matière d'appropriation du droit? Et quelles seraient, pour chacune, les conséquences de l'édition d'un texte complètement réécrit?

Mais, ce débat n'a pas eu lieu. Deux motifs étaient censés à eux seuls caractériser l'obsolescence du code actuel et

justifier une réécriture qui serait à coup sûr bénéfique: l'ancienneté de la précédente recodification et l'ajout de nombreux articles au texte initial de 1973!

Les auteurs du nouveau texte ont affirmé en permanence «*privilégier le point de vue pratique, donc une logique d'utilisateurs*». Mais en fait, nombre de choix (déclassement d'articles législatifs en réglementaires, scission d'articles, migrations vers d'autres codes, etc.) ont été faits au nom des règles de la légistique (2) ou justifiés par l'avis impératif de la Commission supérieure de codification, même lorsqu'ils se heurtaient à une critique unanime des organisations syndicales.

Aux sources de la complexité...

Les discours sur la complexité du droit social et sa nécessaire simplification mélangent allègrement trois sortes de critiques visant :

- le contenu: il y a trop de normes, elles sont complexes, souvent obscures ou devenues sans objet ;
- la répartition des sources: loi et règlement prennent trop de place, au détriment de la négociation collective et de l'adaptation des règles à la diversité des situations ;
- la forme: le plan, le vocabulaire, les ajouts successifs rendent les textes peu lisibles,

Pour la Cgt, la complexité du droit du travail est réelle et procède de deux séries de causes.

Tout d'abord ce droit, dans sa partie législative et réglementaire, est victime de l'empilement de lois et de décrets le plus souvent pris dans l'urgence et en recherche d'un effet d'annonce. Cette accumulation, dénoncée par le Conseil d'État dans son rapport 2006, est aggravée par l'imprécision, voire l'obscurité de nombre de ces dispositions. Notons aussi qu'une grande partie du code du Travail est dédiée à l'énoncé des multiples possibilités de dérogation inaugurées en matière de temps de travail par la loi du 23 novembre 1982, et étendues depuis dans bien d'autres domaines. La complexité du droit social tient aussi à l'éclatement du champ conventionnel en de trop nombreuses branches et aux bouleversements dans les rapports entre accords conclus à différents niveaux issus de la loi Fillon du 4 mai 2004.

Mais il est d'autres causes, qui rendent le droit social intrinsèquement complexe. Il vise à réguler les relations de travail dans une société elle-même complexe, économiquement développée et porteuse d'exigences élevées en matière de protection et de respect des droits de la personne. Il s'agit en outre d'une construction juridique progressive qui porte nécessairement la trace de rapports de forces et de compromis successifs. Prétendre que cet édifice pourrait être décrit en quelques articles d'une lecture limpide n'est pas raisonnable.

On mesure ainsi l'escroquerie intellectuelle que constitue un discours général sur la simplification du droit du travail.

Ou il s'agit en fait d'en modifier le contenu et cela relève du débat public, de l'action gouvernementale et des partenaires sociaux. Ou on vise seulement une présentation différente de l'existant, ce qui ne peut conduire qu'à un progrès modeste, puisqu'on ne s'attaque à aucune des causes essentielles de complexité.

Du côté des utilisateurs...

Le «souci de l'utilisateur», largement utilisé pour justifier l'entreprise de recodification et valider son résultat, a donné lieu à beaucoup d'argumentations simplistes ou démagogiques. Il n'y a pas un utilisateur type du code du Travail, mais différentes catégories dont les besoins, les pratiques et les modes d'appropriation sont divers et appellent des réponses adaptées.

Une vision univoque de l'utilisateur tend à mettre sur le même plan salarié et employeur, alors que le code du Travail régit des rapports et un contrat par nature inégalitaire et nécessitant la protection de la partie la plus faible. De plus, l'utilisation du droit du travail n'est jamais individuelle, même dans le cas d'une procédure prud'homale opposant un salarié à son employeur.

L'impact de cette opération sur les professionnels du droit au sens large (magistrats, avocats, inspecteurs du Travail et aussi conseillers prud'hommes ou défenseurs syndicaux dont l'utilisation du droit structure l'activité) est considérable.

Passons sur la formation nécessaire et le renouvellement de la documentation juridique, pour lesquels les pouvoirs publics ont annoncé qu'ils n'accorderaient aucune aide. S'agissant d'une matière où l'interprétation du texte joue un rôle essentiel, les tables de concordance d'une version à l'autre ne suffiront pas. La réécriture complète, l'éclatement et la redistribution des articles vont faire disparaître la dimension historique du texte, de l'intention du législateur à l'enchaînement des modifications successives; et ce notamment pour les magistrats professionnels prochainement nommés, ou les conseillers prud'hommes issus du scrutin de décembre 2008, qui n'auront pas pratiqué la version actuelle du code.

Il est évident que le réordonnement des articles incitera le patronat à rechercher des constructions jurisprudentielles nouvelles: même si tous les morceaux du code actuel, et eux seuls, se retrouvaient dans le texte recodifié (et ce n'est pas du tout le cas), leur redistribution aurait nécessairement une incidence.

La situation est encore plus grave pour les élus du personnel, les mandatés et représentants syndicaux. Qu'il s'agisse du respect de leur statut, de la négociation collective, du fonctionnement des institutions représentatives ou de l'action face à une restructuration, la connaissance et la mobilisation du droit leur est indispensable et quasi quotidienne. Beaucoup d'entre eux (et elles) en ont acquis la capacité. Si des stages de formation ou l'étude personnelle ont pu contribuer à structurer leur appropriation du droit, celle-ci est d'abord le fait de l'expérience pratique et demeure centrée sur les questions auxquelles ils ont été confrontés.

Ils ont ainsi appris à se repérer dans le code du Travail et à y retrouver rapidement ce qui leur est utile. Pour ces centaines de milliers de militantes et de militants, le code du Travail actuel est bien plus qu'un recueil de règles juri-

diques: il a un sens, il est un lien vivant avec leur histoire syndicale. Il faut mesurer ce qu'impliquera son remplacement par un texte entièrement nouveau: la nécessité d'un apprentissage conséquent, nécessairement livresque et réalisé dans un court laps de temps, avec les moyens à l'évidence limités de l'organisation syndicale.

Et tout cela pour quoi ?

Les rares défenseurs de l'opération gouvernementale (3) prétendent que le nouveau texte est plus simple. En fait, il n'apporte aucun avantage pour l'utilisateur qui compenserait si peu que ce soit les nuisances évoquées plus haut. Au contraire, l'application dogmatique des principes «légistiques» introduit de nouvelles complications. Et le hasard (?) faisant bien les choses, nombre de choix rédactionnels rejoignent les approches gouvernementales et patronales concernant l'évolution du droit du travail. Quelques exemples.

- **Externalisation vers d'autres codes :**

Des dizaines d'articles du code du Travail sont renvoyés à d'autres codes: code de l'Action sociale et des Familles, s'agissant notamment des statuts des assistants maternels et assistants familiaux, code de l'Éducation, Code minier, Code rural pour les salariés agricoles, code de la Sécurité sociale, code du Sport. Outre l'obligation de recourir à plusieurs ouvrages, ce choix induit une conception sectorielle, éclatée, de la relation salariale. Des esprits soupçonneux pourraient même y voir les prémices d'un remplacement de dispositions nationales interprofessionnelles par des normes conventionnelles de branche.

- **Déclassement d'articles :**

Le passage de centaines d'articles de la partie législative à la partie réglementaire a été un des principaux sujets d'affrontement dans les discussions avec l'équipe ministérielle. Réparer les « errements » du législateur qui aurait trop souvent méconnu la répartition des compétences fixée par les articles 34 et 37 de la Constitution a été d'emblée affirmé comme un des objectifs principaux de la recodification. Le projet initial allait très loin : dans la partie législative, les compétences de l'inspecteur du Travail devenaient celle de l'autorité administrative, les conseils de prud'hommes faisaient place au juge judiciaire.

Nos multiples protestations ont conduit le Conseil d'État, puis le Sénat et l'Assemblée nationale, à tempérer ce mouvement. Restent néanmoins déclassées des dispositions importantes, telles les consultations obligatoires préalables à la création, suppression ou modification du ressort d'un conseil de prud'hommes. Outre les conséquences évidentes de ces déclassements dans une période de lourdes menaces contre le droit du travail, l'utilisateur va devoir très souvent consulter les deux parties du code pour disposer des éléments actuellement regroupés dans une seule. Une autre conséquence en sera l'augmentation sensible du volume global du code du Travail, ce qui fait désordre en matière de simplification !

- **Plan, titres et découpage :**

Trouver un plan logique et réellement simplificateur dans l'état actuel du droit relevait de la gageure. Le nouveau plan n'est ni plus ni moins simple que le précédent. En revanche, il porte des choix dont le sens n'est pas anodin. Citons par exemple le regroupement dans une même partie du temps de travail et de la rémunération (travailler

plus pour gagner plus »?) ou encore le traitement du licenciement économique, procédure collective et accords de méthode compris, dans la partie consacrée aux relations individuelles de travail, alors que tous les syndicats proposaient de le rattacher aux questions de l'emploi. Il s'agit en effet de savoir si la consultation du comité d'entreprise et l'élaboration d'un « plan de sauvegarde de l'emploi » ont pour finalité première la défense des emplois ou le « traitement social » de licenciements décidés en amont par l'employeur.

Outre la refonte du plan, les auteurs de la réforme se félicitent de la simplification apportée par la scission d'articles fleuves, allongés au fil des productions législatives successives. Rien n'est moins évident: certains de ces articles critiqués portaient aussi la trace visible — et utile — de l'évolution du droit. De plus, la présence de deux idées complémentaires dans un même article permet souvent de donner toute sa cohérence à une règle de droit. Par exemple, le rapprochement dans l'actuel article L.321 -1, de la définition du licenciement pour motif économique et de l'obligation de recherche d'un reclassement donne une vue complète des conditions de licéité d'un tel licenciement.

Qu'en sera-t-il avec la scission opérée en deux articles, de surcroît placés dans des sous-sections différentes ?

- **Vocabulaire et grammaire :**

Remplacer délai-congé par préavis n'est pas contestable, mais ne représente pas non plus un apport extraordinaire. En revanche, d'autres modifications d'apparence anodine ne sont pas sans poser problème: le terme employeur remplace systématiquement ceux de chef d'entreprise et de chef d'établissement. Il y a certes une logique à privilégier l'entité (le plus souvent une personne morale) partie au contrat de travail. Mais en matière d'hygiène et sécurité, par exemple, il y a des obligations particulières incombant à la personne physique responsable d'une entreprise ou d'un établissement.

Le remplacement de toutes les formules impératives par le présent de l'indicatif a aussi fait l'objet de bien des commentaires. Il est vrai que ce choix laisse inchangé la portée juridique du texte, d'autant qu'il en était déjà ainsi dans la rédaction de certains articles du code actuel. Mais il est évident que nombre d'employeurs sauront utiliser ce choix pour minimiser, ou nier carrément, leurs obligations.

Un droit pas si constant :

Le principe d'une recodification « à droit constant » a été martelé tout au long du processus. L'ampleur de la réécriture et le déplacement de mesures dans une partie réglementaire non encore achevée rendent évidemment difficile un bilan complet des modifications apportées au contenu du droit. Des dizaines d'entre elles, par trop voyantes, ont été détectées et corrigées lors des réunions de la commission des partenaires sociaux (voir ci-dessous). D'autres ont été rectifiées, sur la base d'amendements rédigés ou suscités par la Cgt, à l'occasion du débat parlementaire. Citons par exemple :

- ◇ les dispositions concernant les journalistes ;
 - ◇ l'application des règles du licenciement pour motif économique ;
 - ◇ le forfait-jour pour les salariés non cadres.
- Bien d'autres nous ont sans doute échappé et il n'y a pas

lieu de minimiser ces nouveaux coups de canif portés au droit du travail. Il ne faut pas non plus les exagérer. Contrairement à certaines analyses actuellement diffusées, le code du Travail n'a pas été « passé à l'acide ». Le contenu et les conséquences de cette recodification, exposés plus haut, sont suffisamment graves pour qu'il ne soit pas utile d'en rajouter.

Il est aussi inexact de prétendre que le gouvernement ait pu faire ce qu'il voulait dans l'indifférence générale... et l'inaction syndicale en particulier.

Acquis et limites de notre action :

Deux mois après le lancement officiel de l'opération, le ministère du Travail a mis en place une « commission des partenaires sociaux », qui a été réunie une vingtaine de fois. Elle devait être un modèle de concertation et un acteur à part entière de la grande oeuvre de recodification! Hélas, dès les premières réunions, la vérité est apparue:

Les textes rédigés par une cellule ministérielle, assistée de cinq experts (que nous n'avons jamais pu obtenir de rencontrer) étaient soumis à raison de 200 à 300 pages de tableaux comparatifs par séance de deux heures. Très souvent, les remarques présentées et acceptées pendant une réunion étaient remises en cause la fois suivante, les rédacteurs se réfugiant derrière l'avis de la Commission supérieure de codification.

Le texte définitif de l'ordonnance ne nous a été communiqué que deux jours avant sa publication.

Dès que les orientations des rédacteurs ont été connues (plan, externalisations, déclassements, etc.), la Cgt a alerté les groupes parlementaires, les syndicats et associations de juristes, puis les médias lors d'une conférence de presse, le 22 février 2006. Ces éléments ont été largement diffusés à nos organisations.

Vers la fin de l'année 2006, notre travail d'information a donné de premiers résultats: articles critiques dans des revues juridiques, lancement d'une pétition commune avec le Syndicat des Avocats de France et le Syndicat de la Magistrature, puis d'une adresse aux élus et mandatés. Mais sur ce sujet d'apparence technique et qui paraissait abstrait tant que les nouveaux textes n'étaient pas rédigés, la mobilisation n'a pas été à la hauteur des enjeux, d'autant que les autres confédérations sont restées très en retrait, allant de la critique non suivie d'action à l'approbation « avec réserve » de la démarche gouvernementale.

L'annonce par Gérard Larcher de l'entrée en vigueur de la partie législative recodifiée dès la publication de l'ordonnance, coexistant avec l'ancienne partie réglementaire pendant plusieurs mois, a provoqué un sursaut unitaire: une lettre commune des cinq confédérations a mis un terme à ce projet de calendrier aux conséquences catastrophiques. Cet épisode a permis d'obtenir les tout premiers articles dans la presse généraliste. Il n'a malheureusement pas été suivi d'autres actions unitaires. Dès la publication de l'ordonnance, le 12 mars 2007, la Cgt a déposé un recours devant le Conseil d'État. Nous avons de sérieuses raisons de penser que ce recours aurait été accueilli, pour des raisons de forme (4) et de fond (entorses au principe du droit constant). Un autre recours a été déposé par l'ensemble des syndicats d'Alsace-Moselle, car la recodification annulait de nombreuses dispositions du droit local (5). C'est alors que le gouverne-

ment a décidé d'accélérer le processus de validation de l'ordonnance (voir l'encadré ci-contre) qui aboutit à dessaisir le Conseil d'État avant qu'il ait pu se prononcer.

Outre les résultats déjà évoqués, les débats parlementaires ont permis de reporter l'application du nouveau code du 1^{er} mars 2008 au 1^{er} mai 2008. Le délai d'appropriation reste cependant très court. La situation créée pour les conseils de prud'hommes —confrontés en outre à la réforme de la carte judiciaire — est aberrante: les conseillers qui ne seront pas représentés ou réélus le 3 décembre 2008, devront apprendre le nouveau code pour quelques mois de mandat.

Le droit du travail est-il l'affaire de tous?

Il y a un écart considérable entre l'enjeu de la recodification et notre capacité réelle à mobiliser, à construire un rapport de forces susceptible d'y faire échec. On a évoqué la difficulté de faire un lien concret entre cette question et la vie quotidienne des salariés. On peut aussi rappeler que cette période a été marquée par de multiples échéances sociales (Cne, Cpe...) puis politiques et à nouveau sociales depuis l'élection de Nicolas Sarkozy.

Il faut cependant aller plus loin dans la réflexion. Le premier obstacle à franchir sur un tel sujet est d'y intéresser toute la Cgt. L'examen des 15 507 signatures de pétitions qui nous sont remontées est éclairant : elles émanent d'un petit nombre d'organisations qui ont pris en compte la question au-delà des seuls militants «spécialistes» du droit.

Les attaques contre le droit du travail ne sont pas en soi plus compliquées à expliquer que celles visant les retraites ou la protection sociale. Mais comme les autres thèmes revendicatifs, elles nécessitent une cohérence, une continuité des efforts et un investissement des directions syndicales à tous les niveaux.

Nous sommes aujourd'hui confrontés à une mise en cause généralisée de l'accès des salariés à la justice: carte judiciaire, financement des conseils de prud'hommes, limitation du temps passé par les conseillers à remplir leur mis-

sion, réduction à cinq ans du délai de prescription, exigences du Medef visant à limiter, voire à interdire le recours au juge en cas de rupture du contrat de travail.

L'exemple récent du CNE, les exemples plus anciens des chômeurs recalculés et de la discrimination syndicale montrent que le patronat a raison de craindre le juge. Face à un tel enjeu, il est indispensable que nous tirions ensemble toutes les conséquences de la lutte menée contre la recodification: nous n'avons pas à en rougir et, bien que seule, la Cgt a pu peser sur son déroulement. Mais les limites de notre action doivent nous conduire à en tirer des enseignements et à donner une autre dimension à la défense du droit du travail.

Philippe Masson,

Responsable du Collectif confédéral « Droits, libertés, actions juridiques ».

1) La recodification devait être achevée avant le 9 juin 2006 et constituer le temps fort du 100e anniversaire du ministère du Travail. Mais l'ampleur de la tâche à accomplir n'a pas permis de respecter les délais impartis par cette loi. Une seconde habilitation a donc été donnée par l'article 57 de la loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006.

2) Le guide de légistique, accessible sur le site de Légifrance, www.legifrance.gouv.fr, est écrit conjointement par des membres du Conseil d'État et des fonctionnaires du secrétariat général du gouvernement. Il vise à «présenter l'ensemble des règles, principes et méthodes qui doivent être observés dans la préparation des textes normatifs», mais n'a lui-même aucune valeur normative.

3) La grande majorité des commentaires des juristes ont été sévères pour cette recodification. Même le Medef, qui vise un bouleversement du contenu du droit, s'est montré très sceptique.

4) Le processus de recodification a « oublié » la consultation de nombreux organismes et ce, quelques semaines après le vote de la loi du 30 janvier 2007 censée revaloriser le rôle des partenaires sociaux.

5) Appliqué dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le droit local hérité de l'occupation allemande (1871-1918) comporte de nombreuses dispositions de droit du travail favorables aux salariés. L'action de nos camarades a contraint le Sénat à rétablir les dispositions supprimées.

Former et informer :

Le vote du Parlement ne met pas un terme à nos critiques. Il nous faut cependant créer les conditions pour que l'application du nouveau code, le 1^{er} mai 2008, se fasse le mieux possible. Il s'agit non seulement de former à l'utilisation d'un nouveau texte, mais aussi d'informer sur les pièges qu'il recèle et sur les tentatives prévisibles de son utilisation par le patronat. Un groupe de travail a été mis en place avec l'objectif de fournir dès le mois de février tous les outils nécessaires à nos élus et mandatés.

Ordonnances: un mécanisme contre la démocratie :

L'élaboration d'une loi par ordonnance est un mécanisme particulièrement antidémocratique. Il se déroule en trois temps.

— Le Parlement vote une loi, dite «d'habilitation», qui autorise le gouvernement à légiférer par ordonnance en précisant l'objet, le délai et quelques grandes lignes ou principes à respecter. Ce dernier point est en général très succinct, empêchant toute discussion du Parlement sur le futur texte et rendant illusoire tout contrôle du Conseil constitutionnel.

— Le gouvernement (sous la signature du président de la République) promulgue une ordonnance. Elle a alors le statut d'un «acte réglementaire» (comme un décret) et peut être attaquée devant le Conseil d'État.

— Une ordonnance doit en principe être soumise au Parlement qui vote une «loi de validation». En fait, la seule obligation du gouvernement est de déposer un projet de loi de validation. Il y a ainsi des dizaines d'ordonnances qui n'ont jamais été validées ou l'ont été en bloc au bout de plusieurs années. La validation est, sauf exception, un acte formel ne donnant pas lieu à un véritable débat. Une fois l'ordonnance validée elle a le statut d'une loi et le Conseil d'État n'a plus compétence pour l'examiner. En résumé, le procédé permet au gouvernement de décider de mesures législatives sans que ni le Parlement, ni une juridiction quelconque (constitutionnelle ou administrative) n'aient l'occasion d'examiner la validité! Dans le cas de la recodification, la précipitation inhabituelle du gouvernement à faire voter une loi de validation avait pour but évident d'empêcher le Conseil d'État de rendre une décision sans doute critique contre l'ordonnance du 12 mars 2007.

ANNONCE!

Un événement à retenir :

Le 26^{ème} CONGRES du SNTRS-CGT
se tiendra du mardi 02/12/08 au vendredi 05/12/08 au :

“Le Domaine des Hautannes”
Lyon | St Germain au Mt d'Or

Rhône

**Séminaires résidentiels
Réunions de travail
Repas de fête
Mariages**

VTF
SÉMINAIRES

BRS numéro 426

Le "Domaine des Hautannes" est géré par l'association loi 1901, VTF (Vacances Tourisme Familles)
Accès :

- Par la route : autoroute A6, Paris Lyon, sortie Limonest
- SNCF : gare de Lyon la Part Dieu ou St Germain au Mont d'Or



Le régime de protection sociale des fonctionnaires...

Le Régime de Sécurité Sociale des fonctionnaires civils de l'État résulte des articles L. 711, L. 712-1 et suivants, R. 711-1 et suivants du Code de Sécurité Sociale (Voir la fiche K33 du Mémento : extraits du Code de la Sécurité sociale concernant les fonctionnaires).

1. Généralités.

Position d'activité :

Elle entraîne le bénéfice du régime spécial de Sécurité Sociale.

Avant 1945, les fonctionnaires civils de l'État et les agents des collectivités locales bénéficiaient de certaines garanties de prévoyance et de retraite. L'ordonnance du 4 octobre 1945 portant organisation de la Sécurité Sociale en son article 17, devenu l'article L. 711 du Code de la Sécurité Sociale, a maintenu ces régimes spéciaux à titre provisoire. Ce maintien a été confirmé par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires.

Le régime spécial de Sécurité Sociale :

Le régime spécial de Sécurité Sociale des fonctionnaires en activité s'articule autour :

- ◇ de l'intervention du régime général de la Sécurité Sociale ;
- ◇ du versement de prestations prévues par le statut de la fonction publique ou par le Code de la Sécurité Sociale à la charge de l'État ou de l'un de ses établissements publics.

2. Gestion des risques par le régime général.

L'intervention du régime général se limite aux risques énoncés ci-après.

Prestations en nature de l'assurance maladie, maternité, invalidité, soins :

Les fonctionnaires de l'État, en référence aux articles L. 712-6 et D. 712-11 du Code de la Sécurité Sociale, sont affiliés pour ces prestations aux caisses primaires du régime général qui procèdent à leur affiliation et à leur immatriculation dans les mêmes conditions que pour les autres assurés sociaux.

Toutefois, leur versement est effectué par l'intermédiaire de mutuelles ou de sections locales de ces mutuelles : Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale (MGEN), Mutuelle des douanes, Mutuelle des agents des impôts, MGET à l'équipement...

Prestations familiales :

Selon les dispositions de l'article L. 212-1 du Code de la Sécurité Sociale, le service des prestations familiales dues aux salariés de toutes les professions incombe désormais aux caisses d'allocations familiales.

Important : les prestations d'action sociale (pour garde d'enfant, aides aux séjours...) ainsi que le complément familial, sont versés par l'État employeur.

3. Gestion des risques par l'administration

ou la collectivité employeur.

Les prestations énoncées ci-après sont à la charge, pour leur totalité, de l'État.

Prestations en espèces maladie, maternité :

Il s'agit-là des prestations statutaires versées :

- en cas de maladie (congé ordinaire de maladie, congé de longue maladie, congé de longue durée) donnant lieu au versement de l'intégralité du traitement ou à un demi-traitement ;
- en cas de congé de maternité donnant lieu à plein traitement.

Prestations d'invalidité temporaire :

Dès lors que cette invalidité temporaire ne résulte pas de l'accomplissement du service, cette prestation est versée au fonctionnaire par son employeur, conformément aux dispositions des articles D. 712-13 à D. 712-18 du Code de la Sécurité Sociale.

En cas d'accident de service :

Deux types de prestations peuvent être servis :

les prestations en nature :

- frais médicaux et d'hospitalisation ;

les prestations en espèces :

- le versement de l'intégralité du traitement jusqu'à consolidation,
- l'allocation temporaire d'invalidité,
- la rente viagère d'invalidité,
- la pension d'invalidité.

Les fonctionnaires de l'État sont exclus du champ d'application du livre IV du Code de la Sécurité Sociale relatif aux accidents du travail et des maladies professionnelles ; l'article 57 de la loi du 11 janvier 1984 prévoit en effet que : « *Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.* »

Capital décès :

Il est à la charge de l'administration ou de la collectivité employeur.

Pension vieillesse et prestation vieillesse :

Elles sont prévues et versées en vertu du Code des pensions civiles qui organise le régime général des retraites des fonctionnaires de l'État. Une retenue pour pension est calculée sur le traitement du fonctionnaire, l'État versant sa contribution dans le cadre du budget de l'État.

Remarque : en ce qui concerne l'assurance veuvage, la loi n°80-546 codifiée à l'article L. 241-4 du Code de la Sécurité Sociale ne vise pas les assurés relevant de régimes spéciaux en matière de retraite, ces derniers prévoyant déjà un type de couverture sociale analogue.

Jean Omnès.

Réponse à l'article :

« L'Union Européenne à la manœuvre pour le NON au traité de Lisbonne ».

Dans le BRS n°425 de décembre 2007, P. Bouyries fait une analyse détaillée et solidement étayée de la politique européenne en insistant particulièrement sur les prises de position du commissaire européen à la recherche, M. Janez Potocnik. Je tiens d'abord à l'assurer que je déplore tout autant que lui les propos et les engagements du commissaire.

Dans sa conclusion, P. Bouyries incite notre syndicat à « appeler les personnels des EPST qu'il représente à exiger un référendum pour pouvoir dire NON au traité de Lisbonne, copie conforme de la constitution européenne rejetée par le peuple de France et des Pays Bas ». Je dois vous dire que je ne comprends pas la relation directe qui est faite entre la politique de la commission européenne et le fait de se déterminer pour ou contre les nouvelles institutions dont veut se doter l'Europe pour gouverner la vie de la communauté à 27 membres. Je ne veux pas rouvrir ici le débat qui s'est terminé par le non des français et des néerlandais sur le TCE. Mais je tiens quand même à faire trois remarques qui sont pour moi importantes :

Tout d'abord, comme je viens de le signaler, le traité de Lisbonne ou « mini-traité » porte sur un aménagement des institutions de l'Europe des 27 (et bientôt 30) et non sur la promulgation d'une politique de recherche telle que décrite par le commissaire Potocnik.

Ensuite, je tiens à rappeler que l'Europe actuelle est portée par trois piliers qui sont : le Conseil Européen (composé des Chefs d'États et de Gouvernements) qui porte les intérêts des pays membres, le Parlement Européen qui représente les intérêts des citoyens européens et la Commission (considérée

comme le gouvernement de l'Europe) chargée d'appliquer la politique décidée au niveau du Conseil et du Parlement. Gardons à l'esprit (et c'est fondamental) que la majorité des pays membres est gouvernée par la droite tout comme le Parlement est majoritairement composé de parlementaires de droite : comment alors imaginer que les Commissaires désignés par ces instances puissent conduire une politique de gauche ? Quelles institutions garantiraient que, quelle soit la composition du Conseil et du Parlement, les politiques Européennes seraient indéfectiblement de gauche ? Autrement dit : si un référendum était organisé pour ou contre la République, devrait-on voter NON sous prétexte que Sarkozy en est le Président ?

Enfin, si le peuple doit être consulté (et je pense qu'il doit l'être sur ce sujet qui élabore le projet de vie des générations présentes et à venir), alors tous les européens doivent voter le même jour et répondre à la même question sinon cela va tourner à un débat interne à chaque pays avec toutes les dérives plébiscitaires et contre-plébiscitaires vis à vis des gouvernements en place et l'Europe ne sera plus qu'un prétexte.

Tout ce qui est dit dans le texte de P. Bouyries ne permet pas de se faire une opinion sur le traité de Lisbonne, il permet de connaître la position du commissaire européen à la recherche actuel (et encore une fois je m'associe pour en dénoncer la politique néfaste) mais je pense que cette démonstration sera plus utile lors des prochaines élections des députés européens qui seront mandatés pour changer cette politique.

Patrick Chinestra, SNTRS INSERM, Toulouse.

Réflexions d'un militant de base, suite aux journées nationales du SNTRS,

Pris actuellement dans l'état de réformes de tous ordres qui se superposent, nous sommes soumis à un déluge d'arguments qui, sous le reflet d'un pragmatisme de bon aloi, cachent le plus souvent un aspect profondément idéologique. C'est de notre capacité à expliquer les mécanismes en œuvre, à montrer que les réponses proposées ne sont pas adéquates, à prouver que d'autres alternatives viables existent, que dépendra notre capacité à convaincre. Il ne suffit donc pas d'effleurer la réalité, de ne travailler que sur des questions structurelles, mais d'aller au noyau dur des arguments qui fondent les sentiments actuels de peur et d'impuissance (et non de colère) qui touchent beaucoup de nos collègues. L'impression d'irréversibilité vient d'une série de postulats imbriqués érigés en nouvelles lois de la nature.

- La science et la technologie sont les seules capables de répondre aux défis planétaires majeurs de notre époque.
- Les mécanismes du marché sont les seuls à garantir la rapidité de diffusion et l'efficacité des solutions apportées par la technologie.
- La mise sous tutelle des scientifiques par contrat d'objectifs, gestion par projet, est l'unique façon d'obtenir l'adéquation des recherches aux objectifs attendus.
- Les mécanismes du marché nécessitent une compétitivité absolue. Elle ne peut s'obtenir qu'au prix d'une lutte farouche pour la valorisation.
- La compétitivité nécessite une totale flexibilité des structures et des hommes quitte à remettre en cause les acquis sociaux des personnels pour leur bien et le bien de leurs enfants.
- La meilleure flexibilité s'obtient en isolant chaque individu et en le rendant responsable vis-à-vis des pressions du marché. Il doit être sa propre entreprise.
- Les structures, à l'inverse, doivent être des regroupements massifs pour obtenir visibilité planétaire et permettre une gestion par économie d'échelle.
- L'impératif de valorisation doit primer sur l'impératif de connaissance. Il est la garantie que les découvertes iront vite au consommateur (au lit du patient pour la recherche médicale).

- La mise en concurrence des structures et des individus à tous les niveaux est le seul moyen d'obtenir une dynamique suffisante pour maintenir la compétitivité.
- La survie de chaque groupe dépend de l'agressivité et de l'esprit de compétition des individus qui le composent. La recherche de maillon faible est donc un impératif de survie.
- L'unique moyen de gérer les conflits inhérents à ce système est le passage par la sphère juridique. Seuls les avocats et les juges sont habilités à résoudre les conflits.
- Le management du personnel doit se faire du haut vers le bas. La réflexion communautaire est, au minimum source de lenteur, au pire source d'inefficacité.
- La gestion du personnel doit être l'affaire de professionnels (les chargés de ressources humaines) rompus aux techniques du management.
- Le système anglo-saxon est le plus adapté à ces logiques. Autant le copier.
- Toute autre pensée est idéaliste et irréaliste.

C'est en trouvant des arguments forts pour chacune de ces étapes, à savoir des exemples précis extraits de notre quotidien que nous pourrions convaincre. C'est plus par nos illustrations que nos imprécations que nous pourrions recruter des adhérents.

Cessons de disséquer avec extase nos propres contradictions. Travaillons sur le terrain à partir de notre expérience syndicale à démonter les mécanismes délétères qui sont présentés comme inéluctable. Certes, des philosophes et des sociologues ont donné dans le passé des clefs fondamentales pour l'explication des phénomènes qui nous touchent mais la dialectique n'est plus à même d'augmenter nos rangs. De nos jours l'information, son décryptage et la valeur de l'exemple sont nos armes les plus efficaces.

Je propose donc, si cela était possible, qu'un numéro du BRS, soit dédié à un corpus d'exemples à même de nous aider, sur le terrain, à illustrer les dérives du système actuel. L'affaire Métagenex en fait partie.

Alain Giron, INSERM, Pitié-Salpêtrière.

Unité syndicale, fatalité de la division (1943-1995) : quelques réflexions sur un colloque

Les 28 et 29 novembre 2007, l'Institut Cgt d'histoire sociale a organisé un colloque sur le thème « Unité syndicale, fatalité de la division ? (1943-1995) ». L'initiative a réuni une centaine de participants (syndicalistes, universitaires, chercheurs) qui, au cours de quatre séances, ont débattu à partir des vingt-trois contributions reçues (1).

Ainsi que l'indiquait l'appel à contributions, l'objet essentiel du colloque était de s'interroger sur le pluralisme syndical français tel qu'il s'est inscrit dans la longue durée. Si les cinq décennies privilégiées ne couvraient pas l'ensemble de la période du pluralisme confédéral (inaugurée en 1919 par la création de la Cftc, bientôt suivie par la séparation Cgt/Cgtu), elles permettaient d'approcher les évolutions intervenues depuis la reconstitution de l'unité de la Cgt en 1943. Au nombre de ces évolutions intervenaient la nouvelle scission de la Cgt de 1947-1948, la création de syndicalismes autonomes et catégoriels, la création de la Cfdt par séparation de la Cftc, l'émergence récente d'autres syndicalismes (Unsa, Fsu, Solidaires) ou, les précédant, de formes d'organisations collectives éphémères aux enseignements disparates, telles les coordinations. Le colloque ne souhaitait pas reprendre l'exposé des situations de scissions, au demeurant assez bien étudiées, mais concentrer son attention sur les multiples causes du pluralisme observé ainsi que sur les substituts à l'unité organique tels qu'ils se sont concrétisés (ou pas) dans l'unité d'action. Bien évidemment, les fondements idéologiques politiques et partisans des divisions ont été abordés mais un regard nécessaire car loin de se confondre dans des données toujours égales, des histoires singulières existent qui témoignent de réponses sectorielles s'enracinant dans des facteurs multiples.

Le colloque ambitionnait aussi d'examiner les dimensions internationales des divisions et de l'unité (notamment dans ses avatars récents), les formes d'organisation confédérale issues de l'histoire nationale que concrétise le fédéralisme, les facteurs institutionnels et patronaux comme cause des divisions, ainsi que les conséquences que produisent les formes de représentation du salariat et les logiques de bureaucratie syndicale. L'objet du colloque était, on le voit, très ambitieux même s'il n'entendait pas conclure à une approche exhaustive.

Des éclairages nouveaux

Les réflexions se sont déroulées à partir du fait que le pluralisme syndical constitue une donnée durable qui caractérise, pour l'essentiel, la situation syndicale nationale. Ce pluralisme est, en effet, le résultat d'une série de facteurs tenant à l'histoire du mouvement ouvrier français qui a initialement installé le syndicalisme dans une relation d'extériorité au politique, puis l'a établi dans une relation complexe avec lui. Incontestablement, la relation au politique a joué un grand rôle dans les constructions organisationnelles confédérales et la manière dont a été ultérieurement pensée la relation aux partis ouvriers a influé sur les scissions/recompositions. A ce facteur s'est ajoutée la dimension idéologique issue de la tradition chrétienne, qui entendait regrouper sur des bases affinitaires une partie du salariat. La rupture intervenue au sein de la Cfdt en 1964 a cependant témoigné d'autres enjeux, eux aussi idéologiques, visant à contrecarrer l'influence communiste au sein du mouvement syndical et qui se traduiront, à l'heure de l'unité d'action Cgt-Cfdt, par des confrontations de caractère politique.

Mais, par-delà les circonstances historiques tenant aux facteurs politiques au cours desquelles la division s'est installée (la remarque vaut essentiellement pour la Cgt), le syndicalisme n'a jamais perdu sa nature propre, son essence revendicative : la recherche de l'unité d'action, comme substitut à l'unité organique, en a manifesté. D'abord sectorielle, longtemps accompagnée d'un

discours de la Cgt prônant une reconstruction unitaire dont témoignait ce qui avait pu être réalisé en 1936, elle s'est progressivement consolidée (surtout à partir de la conclusion de l'accord d'unité d'action intervenu entre la Cgt et la Cfdt en 1966) sans parvenir à promouvoir une dynamique de masse capable d'emporter la division.

La recherche de l'unité d'action s'est augmentée d'une autre réflexion, portant sur l'organisation même de la vie interne. Ne convenait-il pas de réfléchir, à partir de la prise en considération des diversités idéologiques caractérisant le salariat, d'en tirer les conséquences ? La cohabitation de sensibilités au sein d'une centrale unifiée était-elle possible ou, pour le moins envisageable ? Des règles de vie interne repensées pouvaient-elles ajouter au fédéralisme (qui autorise la libre détermination de chaque organisation confédérée) une prise en compte des sensibilités ? La question concernait essentiellement l'organisation des directions, autrement dit l'installation d'un fonctionnement sous une logique de tendances. Le colloque a discuté des débats qui se sont déroulés à propos de cette option. Le « modèle » existant dans le champ du syndicalisme enseignant a été examiné bien qu'il n'ait pas démontré sa pertinence dans les formes, au demeurant très verrouillées, pratiquées au sein de la fédération de l'Éducation Nationale (2).

D'où viennent les turbulences ?

Mais par-delà ces facteurs généraux, il convenait de s'interroger sur les pratiques unitaires sectorielles mises en œuvre dans le contexte d'un pluralisme syndical affirmé. On ne saurait en effet considérer seulement le syndicalisme sous le seul grand angle confédéral. Des spécificités s'affirment en effet, qui tiennent à des histoires particulières souvent anciennes (c'est le cas dans quelques secteurs de la Fonction Publique) qui permettent de faire prévaloir l'unité corporative dans la tourmente des scissions. Par-delà les références à un camp s'affirment alors en effet des conceptions combattives et la conviction que le fédéralisme permet d'affirmer un accord sur l'essentiel et la manifestation d'une autonomie de décision dans le champ revendicatif professionnel ou plus général si nécessaire.

S'ajoutent à ces données des situations professionnelles qui favorisent les principes d'une unité organique fondée sur la prise en compte d'un pluralisme politique interne. Tel est le cas des dockers. A un moindre degré, le syndicalisme Cgt ultra majoritaire chez les mineurs de fer de Moselle construit une démarche d'unité d'action qui participe de la construction d'une identité professionnelle en relation directe avec les dangers qui pèsent sur l'emploi et l'activité industrielle.

Sous ces deux cas, on aperçoit bien comment les identités statutaires, l'articulation des liens de travail, les dangers pesant sur les métiers ou l'activité elle-même, produisent des effets dans le domaine organisationnel ou dans le champ des stratégies d'unité d'action.

A contrario, les hétérogénéités qui marquent l'organisation du travail favorisent ailleurs les segmentations syndicales, et nourrissent les regroupements catégoriels ouvrant des espaces à la manifestation de syndicalismes autonomes. On retiendra aussi qu'au sein même de ce syndicalisme catégoriel, des fragmentations peuvent apparaître à leur tour à partir d'interrogations sur les évolutions induites par le développement capitaliste ainsi que l'illustre la scission intervenue dans la Cgc en 1969.

Le colloque a abondamment pointé ces causes très diverses des fragmentations en les saisissant, on l'a dit, à la fois sur une base générale et professionnelle mais aussi en interrogeant les chronologies. En effet, loin de présenter une homogénéité au cours du temps, les causes de scissions/recompositions varient forte-

ment.

Mais par-delà les configurations singulières qui se manifestent au sein des professions, persistent des données générales concernant le champ interprofessionnel. Aux grands ensembles syndicaux constitués au lendemain de la secousse produite par la scission de la Cgt intervenue en 1947-1948, s'ajoutent dans la période 1985-1995 d'autres turbulences qui produisent de nouvelles constructions syndicales ou para-syndicales.

Les tentatives d'unité

La compréhension de ces mouvements ne peut se réaliser qu'au travers des contextes qui les produisent. Ainsi, à la charnière de la décennie 1980, la tentative de constitution d'un pôle syndical réformiste unifié provient d'une orientation politique initiée par le Parti Socialiste. La rectification stratégique opérée par la Cfdt à compter de 1977 ouvre l'espace de la manœuvre. Mais celle-ci échoue, en raison de la résistance de la Cgt (bien qu'affaiblie en effectifs et sociologiquement déstabilisée par la crise, elle conserve une influence forte), et des réticences de Force Ouvrière campée dans des postures héritées de son histoire et de la représentation qu'elle se fait de son destin. L'affaire, bien qu'elle échoue dans son ambition, laisse des traces, dont la principale se manifestera avec éclat en 1993 au travers de la scission intervenue dans la Fen et le regroupement de forces autonomes dans l'Unsa affichant clairement une orientation syndicale réformiste.

D'autres regroupements se font jour dans la période dans le champ classique de l'autonomie. D'abord reliées de manières souples, issues d'histoires corporatives diverses, les organisations qui vont former le Groupe des dix s'efforcent d'affaiblir la dispersion née des logiques d'autonomie. Ce mode de regroupement va connaître des évolutions importantes avec l'adhésion de Sud Ptt, puis l'extension d'un syndicalisme estampillé Sud qui, quoique circonscrit, dispose ou gagne parfois des influences sectorielles non négligeables, voire importantes.

La mutation de ce syndicalisme d'origine autonome vers un radicalisme affiché trouve-t-elle son origine dans un phénomène de génération, dans un projet proprement politique issu de l'histoire d'un groupe dirigeant au demeurant circonscrit, dans la crise d'efficacité du syndicalisme existant, dans une contestation des syndicalismes existant surgie de secteurs particulièrement qualifiés et politisés ? Le colloque a abordé ces différentes pistes ainsi que ce que fut le phénomène bref mais instructif des coordinations et, plus particulièrement, des coordinations infirmières comme symptôme de ces données.

On l'a indiqué, le colloque visait aussi à approcher les raisons extra-syndicales des divisions, notamment celles procédant de l'action du patronat et de l'État. On regrettera que ces dimensions de la division aient été insuffisamment abordées bien qu'elles aient figuré en filigranes de plusieurs contributions. La force du salariat, dans la défense de ses intérêts immédiats et plus généraux, procède en effet de son unité et la dislocation de celle-ci constitue une préoccupation constante du capital qui s'active, de fait, à la susciter.

Restait à percevoir ce qui de la logique d'organisation nourrit la segmentation. La question est délicate et assez peu explorée. Le syndicalisme, à tous ses niveaux, s'affirme comme une réalité humaine organisée. Les structurations aujourd'hui existantes sont largement inscrites dans la durée, fortifiées de cultures identitaires, impliquées dans des procédures de renouvellement des équipes dirigeantes, largement associées à des fonctionnements institutionnels impliquant des spécialisations croissantes. Ces éléments travaillent en faveur de la perpétuation de l'existant. Mais cette observation n'a pas valeur absolue ainsi qu'en témoignent des recompositions récentes issues notamment de la crise intervenue dans la Cfdt au lendemain de l'affrontement sur

les retraites.

On trouve sans doute dans la question de la représentativité (autrement dit de la capacité légale à représenter le salariat) aujourd'hui portée dans le débat public, un concentré des questions soulevées dont les enjeux véritables ne se situent pas seulement sur le terrain d'une démocratie d'enregistrement des influences.

Au cœur de la reconnaissance de la représentativité se place en effet la capacité à représenter et à négocier. Autant dire que la problématique de la représentativité fonde un pluralisme juridique. La représentativité s'insère dans les limites de l'action syndicale définies par la loi de 1884, et repose sur le principe de la liberté de choix pour le salarié. L'histoire de la reconnaissance des représentativités (inaugurée en 1919 lors de la création de la Cftc), révèle au fond une grande logique : l'enjeu politique commande toujours bien que des décisions de justice contreviennent parfois à la logique d'ensemble.

Réflexions historiques et contemporaines...

Les principales questions abordées ont été synthétisées ci-dessus au risque d'un appauvrissement. Demeure, au lendemain du colloque, une réflexion à poursuivre.

Le colloque avait en effet borné son champ à l'année 1995 qui fut, à bien des égards celle d'un tournant. Les retrouvailles au niveau confédéral, dans la grève et dans la rue, de la Cgt et de Fo, avaient alors symboliquement marqué la fin d'une très longue période de séparation quasi absolue à ce niveau.

Mais par-delà cet événement organisationnel et les difficultés alors survenues avec la Cfdt, la question était théoriquement et pratiquement posée par la Cgt d'un syndicalisme rassemblé. La notion a fait couler beaucoup d'encre, a suscité des interprétations diverses, mais elle a quitté sa formulation abstraite pour s'incarner dans des pratiques unitaires complexes au cours des années qui ont suivi.

La vieille problématique de l'unité d'action n'en a pas disparu pour autant, l'essence même du syndicalisme étant de recourir au rapport de forces pour obtenir satisfaction sur des revendications dès lors qu'elles sont partagées. Dans le même temps, la question de la réduction des divisions organiques n'est pas avancée. D'une certaine manière, le pluralisme syndical apparaît accepté comme une donnée durable, mais est désormais pensé comme capable de surmonter ses divisions organisationnelles.

On notera avec intérêt que s'affirme régulièrement dans les luttes une pratique démocratique symbolisée par la souveraineté des assemblées générales qui resitue de manière différente du passé la relation que les salariés entretiennent avec les organisations syndicales.

Il s'agit là d'une mutation qualitative qui n'efface en rien les divergences d'appréciation possibles, mais établit un devoir d'analyse, de propositions en matière de contenus revendicatifs et de la conduite de l'action.

On le perçoit, les réflexions surgies à l'occasion du colloque, si elles étaient destinées à interroger un passé complexe afin d'aboutir à l'identification des causes et facteurs de la division syndicale, ne prenaient sens que dans l'irruption du présent.

« Le Peuple »

André Narritsens

Institut Cgt d'histoire sociale

1. Les textes des contributions peuvent être lus sur le site de l'hs-Cgt (www.ihc.cgt.fr), rubrique Colloques.
2. On observera que les anciens majoritaires de la Fen ont, dans l'Unsa, abandonné le fonctionnement en tendances alors que la Fsu continue, selon des modalités nouvelles, à fonctionner sur la base d'un système de tendances.