

---

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 ELECTROGELAZ BERCY, 122-130 rue Marcel Hartmann 94200 IVRY SUR SEINE – Périodicité : mensuelle

---



## Refusons la régression !

Le gouvernement entend tout réformer et vite. Tout réformer ? C'est la ritournelle de Sarkozy et des ministres : réforme de l'éducation, de la recherche, des retraites, des hôpitaux, de l'État, du dialogue social, du temps de travail, de la transmission du patrimoine au sein des familles, des prisons, de l'identité, de la constitution.... Au final, tout cela s'avère être une batterie cohérente de contre-réformes qui s'attaquent à toutes les avancées sociales et démocratiques obtenues après des luttes difficiles dans notre pays : ce n'est pas seulement mai 68 qu'il faut effacer de nos mémoires, mais aussi juin 1936, 1945, 1981. Il faut briser toute entrave au capital et aux intérêts financiers.

Dans la recherche est mise en place une réforme globale qui touche tous les organismes et toutes les disciplines, marquée par l'intronisation des instituts comme forme unique d'organisation de la recherche.

### Pourquoi les instituts ?

Le gouvernement impose à la hussarde aux EPST qu'ils s'organisent en instituts. Chacun négocie la création de ses instituts séparément, en tête à tête avec le ministère, sans coordination ni recherche de cohérence. Seul celui-ci a les cartes en main, ce qui renforce son pouvoir de pilotage. On apprend ici que l'INSERM crée ses instituts autour de pathologies ou de thématiques, posant parfois des problèmes de recouvrement, sans en discuter au préalable avec le CNRS, pourtant concerné. On apprend là que l'INRIA a l'intention d'absorber la section 07 du comité national.

Le modèle est celui de l'INSU et de l'IN2P3, c'est-à-dire de l'organisation de disciplines, au niveau national, autour d'équipements communs. Ce modèle s'applique différemment selon le rôle que joue le CNRS au sein des différents champs scientifiques.

Cette réforme est bien une régression. D'une part elle instaure des clivages disciplinaires et thématiques alors que la politique scientifique et les instances scientifiques avaient mis l'accent sur les collaborations entre disciplines et la souplesse de leur organisation. De l'autre elle permet de contourner les instances démocratiques et d'installer des collègues de nommés à la direction des instituts. Enfin elle renforce le pouvoir de pilotage et de contrôle du ministère en affaiblissant celui de la direction des organismes et au passage celui des personnels de la recherche. Quand la direction fixe la « ligne jaune » que le ministère ne doit pas franchir à la procédure de nomination des directeurs d'instituts, c'est bien de cela dont il s'agit.

Il s'agit enfin de dépecer progressivement les EPST qui éclateront progressivement en instituts dépendant du ministère. Les réponses de la direction, qui renforce les intersections entre disciplines pour éviter le découpage, apparaissent bien dérisoires face à la force de l'attaque.

### Quelles conséquences pour les personnels ?

Au-delà de l'organisation des organismes, c'est place de ceux-ci dans le système de recherche qui est visée. Le gouvernement s'appuie, pour réussir, sur les revendications de la CPU. Les EPST, surtout le CNRS, qui est le plus concerné, devra négocier université par université pour maintenir ses UMR. Un tri sera fait à ce moment là entre les unités qui entrent dans les priorités de l'organisme et celles qu'il peut abandonner aux universités, si elles en veulent. C'est à ce moment qu'apparaîtront aux personnels toutes les conséquences pour eux de cette politique. Mais elle leur apparaîtra de manière dispersée, unité par unité, site par site.

Il faut s'inquiéter de la volonté du ministère, exprimée lors de notre rencontre avec le directeur de la recherche au ministère, M. Gillet, de limiter la mobilité considérée

comme trop élevée (sic) des chercheurs. A une mobilité liée aux évolutions des intérêts et des collaborations scientifiques des chercheurs, sera substituée une mobilité contrainte, encadrée. Pour les ITA, le DG du CNRS a été clair : le CNRS va se redéployer et il redéploiera ses moyens (les financements et les ITA) selon ses priorités. C'est donc une vaste opération de déplacement des personnels qui va avoir lieu et que les ITA devront subir. Nous n'en connaissons pas encore les conditions. Le contexte de diminution des emplois de fonctionnaires va générer des tensions graves pour les personnels. Ils doivent en être conscients. Le projet de loi modifiant les règles de mobilité risque, s'il est appliqué, de mettre beaucoup d'ITA sur le carreau.

Il faut s'inquiéter des conséquences pour les gestionnaires et les personnels administratifs de la gestion unique et du repli du CNRS sur moins d'unités. Cela aura des effets directs sur la quantité de travail, donc sur les emplois. Cela aura des conséquences sur les personnels des administrations déléguées et sur les ceux des laboratoires. Il faut être vigilant à ce que ne soient pas créés des pools de gestionnaires. Déjà, les délégués régionaux proposent que les personnels de la Bap H soient placés sous la responsabilité du secrétaire général du CNRS et non des DU. Pour nous, les gestionnaires doivent rester dans les labos. Ils jouent un rôle central au sein des laboratoires.

Dans de nombreuses disciplines, dans certaines BAP

telles que la BAP D, la plus touchée, le CNRS n'a pas assuré le renouvellement des emplois. Ceci sans réels débats sur l'organisation du travail et son évolution. Les personnels ont vieilli et des disciplines entières vont être confrontées à des départs massifs à la retraite. Là encore ce sont les conditions de travail de tous qui sont concernées, chercheurs et ITA. Il ne faut pas laisser à l'ANR le soin de remplacer progressivement les emplois de titulaires par des précaires. Il faut au contraire assurer la continuité des champs de connaissance, la continuité et les transferts de compétence. Cela suppose de recruter des titulaires dès maintenant, sans attendre les départs massifs en retraite, en mettant l'accent sur les disciplines qui risquent à terme d'être sinistrées.

Les emplois précaires explosent, les emplois de titulaires stagnent, mais rien ne transpire sur les emplois qui seront mis au recrutement cette année. Il faut assurer les droits des précaires, il faut mobiliser pour recruter des titulaires et intégrer les précaires.

C'est pourquoi il faut se mobiliser dès maintenant. Il faut s'opposer aux régressions et soutenir nos propositions. Il faut informer des conséquences pour les personnels de recherche et faire connaître les risques pour l'avancée des connaissances. Il faut une opposition de grande ampleur. Pour cela il faut un syndicat fort.

Annick Kieffer.

## Sommaire du BRS 429

<b>Edito</b>	
Refusons la régression !	1 - 2
<b>Actualité Recherche</b>	
Analyse du budget 2008 du CNRS	3 - 6
Danger AERES, récit d'une visite de laboratoire	6
Les SHS au CNRS, réflexions du SNTRS-CGT	7 - 12
Il faut protéger la santé au travail	13 - 14
<b>Actualité politique et sociale</b>	
Mai 1968, la grève et ses résultats au CNRS	15 - 19
<b>Vos droits</b>	
Des projets statutaires dangereux	20
Primes de restructurations et allocations d'aide à la mobilité	21 - 22
Info retraite : A propos de la validation des années de non titulaire à mi-temps	23
Info retraite : Les retraites doivent aussi bénéficier des richesses créées, la question de l'indexation des pensions et des retraites du public	24
<b>Tribune libre</b>	
En réponse à un article du BRS	25
Quelle évaluation des ITA et pour quoi faire ?	26 - 27
<b>Lecture</b>	
Le « médiagate » : Analystes, experts, médias et industrie de l'influence	28

## Analyse du budget 2008 du CNRS

La présentation 2008 du budget du CNRS, faite au dernier CA de 1997, donne moins d'informations que les années précédentes. Ceci est une conséquence de la LOLF, mais pas seulement. Il manque en particulier des informations en termes de rémunération, par exemple la ventilation des diverses primes ou bien celle des crédits par groupes de disciplines qui distinguent la dotation de l'État et les ressources contractuelles espérées des laboratoires.

### La subvention d'état :

En recette, le budget du CNRS comprend d'une part la subvention pour charge de service public (SPCSP= subvention d'État) et les ressources propres du CNRS, (les contrats des labos avec l'ANR, contrats divers, etc.). Le

régime de TVA du CNRS lui permet de récupérer de nouveau la TVA en 2008. Il est donc plus judicieux de comparer les budgets 2007 et 2008 Hors Taxes. En termes de ressources venant de l'État, hors TVA et hors mise en réserve, la subvention augmente de 6,4 % pour les salaires et diminue pour les autres dépenses de 1,6 %. Cependant la hausse des salaires des fonctionnaires correspond pour l'essentiel à l'augmentation de la somme que l'État prélève sur les pensions civiles (+ 95 M€) et à la prise en charge en année pleine des créations d'emplois 2007 (9,8 M€). C'est dire qu'en dehors de ces mesures techniques liées à l'argent, que l'État se verse à lui-même pour les retraites, la subvention d'État stagne pour les salaires et diminue pour le reste.

### Ventilation de la subvention d'État :

	LFI 2007	PLF 2008	Évolution
(1)Crédits d'État (SCSCP)	2321,30	2433,97	+ 4,9 %
(2)TVA non déductible	87,91	91,15	+ 3,7 %
(3)Mise en réserve LOLF	13,96	18,10	+ 30 %
Subvention répartie = (1)-(2)-(3) dont	<b>2219,49</b>	<b>2324,72</b>	+ 4,7 %
Dont dépenses limitatives de personnel	1752,36	1864,94	+ 6,4 %
Dont autres dépenses	467,13	459,78	- 1,6 %

### Les dépenses :

Les dépenses, depuis la LOLF, sont présentées en 3 grands agrégats :

- A1 : activités conduites dans les unités de recherche,
- A2 : actions commune,
- A3 : fonction support.

Pour chaque agrégat, on distingue d'une part, les dépenses de personnels, en faisant la part des crédits venant de l'État et ceux venant des ressources propres, et d'autre part, les dépenses de fonctionnement et d'investissement.

Si en crédits de paiement, le budget du CNRS augmente de 6,74 % (2.746 M€ en 2007 et 2.931 M€ en 2008), ce n'est pas parce que la subvention d'État augmente, mais d'abord parce que l'on anticipe une augmentation des ressources sur contrats. Et cette augmentation se porte

principalement sur la masse salariale des CDD sur contrats qui va augmenter de 24 %. Ce qui est révélateur des emplois précaires qui seront créés.

Les ressources propres de l'organisme sont pour 2008 estimées à 588 M€, dont 361 pour les contrats de recherche, l'ANR représentant 140 M€, ce qui est l'équivalent au soutien de base à l'ensemble des laboratoires. A titre de rappel, les ressources propres représentaient en 2003 : 325 M€.

Les dépenses sont de 877 M€ hors salaires et hors opération en capital (soit environ 30 M€, pour l'immobilier principalement), ou bien de 906 M€ avec les opérations en capital. Nous avons reconstitué leur origine dans le tableau suivant qui détaille la part de l'État et ressources contractuelles avec l'utilisation pour les salaires et hors salaires.

## Destination des dépenses 2008

Destination des dépenses		Personnel ressources État (M€)	Fonctionnement investissement Budget État	Total État	Personnel ressources propres M€	Fonctionnement investissement sur ressources propres M€	Total Ressources propres
A1 : Unités de recherche	2007	1.559,3	251,9	<b>1.811,2</b>	110,9	317,18	<b>428,08</b>
	2008	1.677,5	248,4	<b>1.925,9</b>	140,3	367,18	<b>507,48</b>
	Évolution	+ 7,89 %	-1,4%	<b>+ 6%</b>	+ 26,5%	+16%	<b>+ 18,5%</b>
A2 : Actions communes	2007	58,9	140,1	<b>199</b>	2,89	41,39	<b>44,28</b>
	2008	70,7	145,3	<b>216</b>	2	40,61	<b>42,61</b>
	Évolution	+ 19,76%	+3,7%	<b>+ 9%</b>	- 30,4%	- 2%	<b>- 3,8%</b>
A3 : Fonction support	2007	109,4	78,8	<b>188,2</b>	0,89	26,13	<b>27,02</b>
	2008	133,4	79,44	<b>212,84</b>		26,2	<b>26,2</b>
	Évolution	+ 21,9%	+0,8%				<b>- 3%</b>
TOTAL des dépenses	2007	1.767,7	473,4	<b>2.241,1</b>	114,7	385,18	<b>499,88</b>
	2008	1.881,6	473,2	<b>2.354,8</b>	142,3	433,99	<b>576,29</b>
	Évolution	6,44%	-1,1%		+ 24%	+ 13%	<b>+ 15,3%</b>

Le budget salaire comprend la part patronale et rappelons qu'il augmente pour les salaires payés sur budget État de façon factice. Ainsi, dans les labos, (ligne A1), en 2008 :

- en salaires : 1.677 M€ viennent de l'État et 140 M€ viennent des contrats.
- en fonctionnement et investissement : 248 M€ viennent de l'État et 367 M€ viennent des contrats.

Sur les 248 M€ qui viennent de l'État, environ 145 M€ sont du soutien de base, ce qui est en baisse par rapport à 2007, 60 M€ des programmes CNRS et 27 M€ des équipements mi lourds. Dans les labos, ce sont les ressources propres qui augmentent de façon la plus significative. Rappelons encore une fois les conséquences de ce choix de financement en terme de précarité. Il est juste de revendiquer le transfert des crédits de l'ANR vers les labos, à la fois pour financer des postes de titulaires et des actions de recherche.

Le budget donne également des ventilations par groupes de disciplines. Mais celles-ci sont très difficiles à analyser, parce que les contours des groupes ont changé entre 2007 et 2008, et parce que cette ventilation globalise les crédits d'État et les ressources propres. Cela rend en particulier impossible d'analyser les budgets des départe-

ments, ceux-ci ne sont plus communiqués dans le cadre du budget.

#### *Les emplois :*

Dans le budget, les emplois sont d'abord répartis par origine budgétaire du financement avant de l'être par catégorie d'emploi (Titulaire, CDI, CDD). Les crédits d'état servent à payer les titulaires et un certain nombre de CDD ainsi que des doctorants et post doc ministériels. Tous les emplois budgétaires ne sont pas forcément occupés. La LOLF compte les emplois en ETPT (Équivalent Temps Plein Travaillé), ainsi un poste crée en septembre compte pour 4/12 d'EPTP. Le tableau ci-dessous met en évidence les évolutions des plafonds d'emploi de titulaire. Le plafond d'emploi augmente légèrement par rapport aux EPTP réels fin 2007. On peut s'étonner que les emplois réels fin 2007 soient inférieurs de 162 postes par rapport au budget primitif 2007. Il y a une difficulté réelle pour le CNRS à prévoir les départs en retraite.

Il faudrait probablement ajouter en plus une centaine d'emplois vacants, car la DRH a annoncé en janvier 2008 que pour les ITA, il y avait en 2007 environ une centaine de départs en retraite en plus que ce qui avait été prévu.

## Répartition des emplois de titulaires en ETPT

Catégorie	ETPT sur subvention d'État			
	Fin 2006	BP 2007	Réel fin 007	BP 2008
DR	4.564	4.596	4.621	4.592
CR	7.103	7.113	7.071	7.121
IR	2.546	2.715	2.713	2.720
IE	3.531	3.598	3.525	3.539
AI	2.214	2.335	2.406	2.486
T	4.310	4.476	4.347	4.243
Cat C	886	868	836	845
TPN	130	113	113	102
Délégués régionaux		20	20	20
Emplois fonctionnels		11,5	11,5	11,5
<b>TOTAL titulaires</b>	<b>25.298</b>	<b>25.828</b>	<b>25.666</b>	<b>25.723</b>

Les ETPT correspondants aux emplois de contractuels sont soit payés sur budget d'État soit sur ressources propres. Nous avons reconstitué les évolutions sur 3 ans à partir de données disparates, car les ventilations entre

catégories de personnel ne sont pas encore bien consolidées. La ligne autre est utilisée pour divers regroupements. L'année 2006 n'est pas renseignée pour les non titulaires dans le budget 2006.

## Répartition des emplois de contractuels en ETPT

Catégorie	Emplois sur subvention d'État			Emploi sur Ressources propres Hors plafond			TOTAL 2008
	Fin 2006	2007	2008	Fin 2006	2007	BP 2008	
CDD		1.451	1.446		2.319	3.598	5.045
Marins	62	62	62				62
Doctorants		966	988		39	36	1.024
Post doc ministère		361	397		19		397
Post doc autre		23	23		34		23
Apprentis		53	50				50
Autres		33	16		564		16
<b>Total Non Titulaires</b>	<b>2.721</b>	<b>2.951</b>	<b>2.883</b>		<b>2.975</b>	<b>3.635</b>	<b>6.618</b>

Ce tableau a été rempli en compilant les tableaux d'emplois du budget 2007 et 2008, car les renseignements ne sont pas encore uniformisés d'une année sur l'autre. On peut noter l'augmentation significative des CDD sur ressources propres en ETPT, de 2.975 en 2007 à 3.635 en 2008. C'est là, l'effet de l'ANR. Mais n'oublions pas que derrière les chiffres il y a des personnes. Il faut en effet compter environ deux fois plus de personnes physiques présentes dans l'organisme au cours de l'année budgétaire qu'il y a d'équivalent temps plein. Cela veut dire environ 15.000 personnes qui se succèdent sur différents types d'emploi.

*Les moyens globaux des laboratoires :*

Le document budgétaire donne également une approche globale des moyens humains et financiers de labos, en prenant en compte les personnels et les crédits universitaires. Il me semble que ces chiffres sont à prendre avec précaution. C'est une analyse en coût complet partiel au niveau des disciplines. Par coût complet on peut comprendre que l'on additionne les apports du CNRS et de ses partenaires, qui sont majoritairement les universités ; mais le coût reste partiel, car on peut penser que dans l'apport des partenaires aux ressources hors personnels des UMR, une bonne partie est ignorée : coût des bâtiments et autres infrastructures. On peut se demander d'ailleurs quel est l'intérêt d'une telle approche budgétaire, sinon celui de satisfaire aux exigences de la LOLF.

	Chercheurs	ITA	EC	IATOS	Doc et post doc	Total	Ressources hors personnels
Apports du CNRS UPR	1.209	1.676			1.172	4.057	115.534.150 €
Apports du CNRS UMR	9.097	8.939			28.776	48.812	414.387.722 €
Apports partenaires UMR			24.882	6.891		31.773	115.470.781 €
Total	10.306	10.615	24.882	6.891	29.948	82.642	645.392.652 €

D. Steinmetz, élu SNTRS-CGT au CA du CNRS

## *Danger AERES !*

### *Récit d'une visite de laboratoire...*

Le 20 février 2008, l'équipe de l'institut d'histoire du droit a été évaluée par l'AERES.

Notre équipe se compose de trois départements dont deux sont hébergés à Paris II et le troisième aux Archives Nationales. Nous avons été informés dès le début du mois de janvier de cette visite.

Le 14 février un message du directeur de l'IHD nous annonce que le comité de visite débutera son travail à 13 h à Paris II et ensuite il se déplacera aux Archives nationales vers 15 h - 15h30.

Lundi 18 février à 12 h 21 nous apprenons que l'audition se passera à Paris II et que nous devons tous nous y rendre. J'ai cherché à savoir comment était composé ce comité de visite et je n'ai jamais réussi à obtenir l'information. Depuis janvier 2008 on savait qu'un professeur d'université de Toulouse et le Président de la section 36 en feraient partie.

Mardi 19 février une dernière fois je poursuis mon investigation et je consulte le site web de Paris 2. Je constate sur l'organigramme qu'il existe un service « mission d'évaluation ». Je téléphone et j'apprends que le comité est composé de dix personnes, que la durée de l'audition pour une UMR est de 2 h 30 et que l'entretien commence à 13 h 30.

Mercredi 20 février l'entrevue démarre avec plus d'une heure de retard.

L'audition commence par les 3 directeurs de département porteurs de projets scientifiques, ensuite tous les chercheurs CNRS, puis tous les ITA et les doctorants... quant aux enseignants chercheurs ils ne sont pas auditionnés.

Pour les ITA inutile de dire que j'étais dans l'expectative ? Quelles questions allaient être posées ?

On entre dans la salle, nous sommes devant un jury composé de neuf hommes et d'une femme.

Le président nous demande de nous présenter et de dire notre nom, notre grade et ce que nous faisons, à aucun moment les membres du comité de visite ont jugé nécessaire de se présenter.

Nous ne savions absolument pas qui était notre interlocuteur... C'est scandaleux, très vite je me pose la question, est-ce que j'interviens, ne vaut-il pas mieux laisser faire et voir ...

Ce n'est pas normal que ces visites soient entourées d'une telle opacité et il est nécessaire de trouver une stratégie car j'ai été incapable d'avoir une initiative.

Quant à l'évaluation, où est ce travail beaucoup plus fin et plus efficace que celui du Comité national puisque finalement ce fut un travail bâclé ?

Denise Lemaire, Technicienne.

# Les SHS au CNRS

## Réflexions du SNTRS-CGT...

*Le CNRS, un établissement de recherche public, généraliste et interdisciplinaire.*

Pour tous les programmes de recherche qui courent sur le long terme, notre travail est organisé en équipes qui fonctionnent grâce au concours de métiers complémentaires (chercheurs, enseignants-chercheurs, techniciens et ingénieurs) et au recours à des équipements, lourds ou mi-lourds, souvent partagés entre plusieurs unités de recherche qui peuvent éventuellement relever de champs disciplinaires distincts.

Notre diversité fait notre richesse et la confrontation des champs et des approches nourrissent nos problématiques de manière constante et dynamique. Notre travail de recherche ne peut se concevoir sans les collaborations scientifiques, techniques et institutionnelles établies à long terme et à tous niveaux, au plan régional, national et international.

La recherche fondamentale publique, développée dans les EPST et particulièrement au CNRS, organisme national interdisciplinaire, est la matrice de l'extension du champ des connaissances et des découvertes qui sont ensuite exploitées et valorisées par le CNRS ou par les organismes partenaires, publics ou privés. Cette recherche fondamentale, se situe souvent aux frontières ou hors des champs académiques traditionnels sur lesquels elle s'appuie. Elle se développe dans le contexte de notre société qui se doit d'investir pour son avenir en lui fournissant les moyens matériels et humains de fonctionner. Elle doit pouvoir se développer selon des programmations et perspectives élaborées par les chercheurs eux-mêmes et ne pas se limiter à la seule exigence des politiques, quelle que soit leur légitimité. En ce sens, une recherche fondamentale de haut niveau, comme celle développée au CNRS, et reconnue au plan international, est un atout pour la société toute entière. C'est un espace de liberté de création indispensable aux découvertes les plus inattendues et les moins « programmables par les politiques », comme nous le montrent les récents prix Nobel et autres distinctions internationales.

*La place des SHS au CNRS est contestée : pourquoi ?*

Les SHS sont perçues comme le maillon faible par la direction du CNRS. Le repli sur soi de nombreux chercheurs des SHS, leur faible participation aux mouvements de contestation des politiques gouvernementales, notamment en 2004, l'individualisation forte du travail dans certaines disciplines, facilitent les attaques dont ils sont l'objet. Au-delà des SHS, ce sont en fait toutes les disciplines qui sont touchées : les premières attaques ont visé les sciences de la vie (SDV), pour lesquelles notre ministre Valérie Pécresse estime que « le CNRS ne s'impose pas comme le coordinateur nationale unique » et dont la coordination serait de la responsabilité de l'INSERM, ou les sciences

de l'information, puisque la ministre souhaite que l'INRIA assure dorénavant le copilotage de l'informatique.

Nous considérons que l'ensemble des recherches scientifiques (existence, organisation, modalités et productions) ne peuvent se concevoir hors de la perspective de leurs évolutions internes, lesquelles sont étroitement tributaires des organisations et des sociétés qui les conçoivent et les mettent en œuvre. Comme toutes les autres sciences, les Sciences de l'Homme et de la Société sont aussi des sciences humaines et sociales. Capables de réflexivité sur leur propre fonctionnement, elles sont aussi en mesure d'éclairer les conditions de développement des autres champs de la recherche présents au CNRS. Les en détacher affaiblirait notre capacité de compréhension globale des processus à l'œuvre dans la recherche scientifique.

Nous considérons que les disciplines, au sens académique du terme, sont des références indispensables à l'organisation de la recherche : celle-ci se met en place par des programmes originaux qui en explorent les limites et les interfaces, qui se situent souvent dans les espaces non définis compris entre ces disciplines. Les recherches produisent alors non seulement un indispensable accroissement des connaissances en repoussant les limites disciplinaires, mais aussi de nouveaux champs, de nouveaux objets, de nouvelles approches et de nouveaux paradigmes sur lesquels peuvent alors se fonder de nouvelles disciplines.

Dans cet esprit, nous sommes attachés au fonctionnement en UMR (Unités Mixtes de Recherche, ces trois termes étant indissociables), garanties de la pluriinstitutionnalité et de l'interdisciplinarité, du partage des connaissances et de la transmission des savoir-faire, précisément au-delà des strictes disciplines. Les UPR ne devraient se développer que dans le cadre de recherches spécifiques, absentes du champ de l'enseignement supérieur.

Enfin, en nous fondant sur nos expériences et notre fonctionnement depuis dix ans, nous pensons que les actuelles injonctions de découpage-décomposition-recomposition du CNRS en « instituts », sont contraires aux impératifs de lisibilité, d'interdisciplinarité, et en définitive, d'efficacité de la recherche, tant que ceux-ci ne sont pas clairement définis (objectifs, fonctionnement, périmètre, moyens).

Au processus imposé actuellement de « top down » (caractérisé par les récentes lois sur la Recherche et les Universités, sur l'ANR et l'AERES et que le Ministère nous demande maintenant de décliner sous forme d'Instituts), nous nous prononçons résolument pour une démarche « bottom-up », caractérisée par des projets scientifiques émergeant de la communauté des chercheurs et enseignants-chercheurs, validés et évalués par des processus propres (conseil scientifique, Comité national, etc.), indépendamment des directives politiques gouvernementales.

Le CNRS a joué un rôle majeur dans le développement de

disciplines (dont certaines ont une existence faible à l'université) ou dans la structuration de thématiques (recherches sur le genre, sur la ville, sur le travail, par exemple). Il a su développer des politiques cohérentes et organiser des collaborations interdisciplinaires autour d'objets communs : entre archéo-sciences (archéométrie) et les sciences de l'Antiquité (paléographie, histoire de l'art, etc.), entre sciences de l'environnement, nouvelles STIC (dont les SIG), le tout dans un contexte d'étude de l'homme en société, dans la dynamique de ses productions et de ses relations. Seul le CNRS, par le biais des UMR et des GDR permet le rassemblement organisé des compétences. Ces structures sont très visibles à l'international et établissent des conventions avec les Instituts à l'étranger.

### ***Mais que sont donc les SHS au CNRS ?***

Le CNRS a permis le développement de technicités et de métiers spécifiques à la recherche (analyses et études des données, acquisition et extension des connaissances) qui sont d'un apport souvent déterminant dans l'avancée des connaissances en SHS.

### ***Les « ressources humaines » des SHS :***

1.768 ITA et 2.023 chercheurs relèvent des SHS. La section la plus importante est la 32 (mondes anciens et médiévaux), elle est aussi celle qui concentre le plus grand nombre d'ITA, suivie de la 36 (sociologie).

#### **• Les ITA :**

38% de l'effectif ITA total sont des IE ; 26 % des techniciens ; 18% des IR.

Les BAP qui regroupent le plus grand nombre d'ITA sont :

- BAP F (documentation-édition-communication-multimédia) : 31%
- BAP D (sciences humaines et sociales - analyse des sources anciennes) : 28%
- BAP H (administration générale - RH - finances - relations industrielles - juridique) : 26%
- BAP E (développement d'applications - réseaux, systèmes d'information, télécommunications - calcul scientifique) : 9%.

La BAP D est la plus concernée par de prochains et massifs départs en retraite : en 2006, 64,5% des ITA de cette BAP avaient 50 ans et plus. C'est de loin le taux le plus élevé (la moyenne du CNRS est de 37,6%). Au sein de cette BAP, c'est parmi les métiers d'analyse des sources anciennes que le renouvellement se pose de façon la plus critique.

#### **• Les chercheurs :**

Le constat est identique quant à la démographie des chercheurs, en particulier dans les sections 36 (sociologie, avec un taux de 67%), et 38 (sociétés et cultures, 66%), suivies de la section 32 (mondes anciens et médiévaux, 60%). Les SHS seront donc confrontées dans les prochaines années à un important problème de renouvellement qui risque, s'il n'est pas préparé dès maintenant, d'entraîner des pertes de compétences dans de nombreux domaines.

Parmi les chercheurs, les sections de SHS sont les plus

féminisée du CNRS, hormis la section 37 (économie et gestion) dont le taux de femmes (23%) est inférieur à la moyenne de l'établissement (31%).

Il est impératif d'élever les taux de recrutements, notamment d'ITA, dans les métiers les plus touchés par une moyenne d'âge élevée afin d'assurer la continuité des travaux de recherche et le maintien des compétences. Certaines exigent un apprentissage long. **C'est pourquoi le SNTRS considère qu'il faut mener dès maintenant une réflexion approfondie sur l'organisation du travail dans les disciplines de SHS, en lien avec une prospective scientifique.**

La structure des UMR et des USR a permis de renforcer les liens avec les universités. L'accès aux étudiants a ainsi été rendu possible, grâce aux enseignements qu'effectuent la plupart des chercheurs et de nombreux ITA, et de l'accès plus aisé des étudiants aux laboratoires, grâce notamment aux écoles doctorales. La politique des directions scientifiques a tendu ces deux dernières décennies à mieux répartir les SHS sur le territoire. Se pose cependant des problèmes de taille dans certaines universités, d'isolement de certaines équipes, de difficulté à créer localement une dynamique. Le CNRS a permis à certaines équipes de mener leurs travaux indépendamment des contingences locales ou à d'autres, au contraire, de créer une véritable dynamique locale. Cette capacité à permettre des collaborations thématiques ou disciplinaires indépendantes des rapports de force locaux doit être préservée.

### ***Les instruments des SHS :***

#### **• Les MSH :**

Les sciences humaines et sociales s'appuient aujourd'hui sur de puissants réseaux, tissés à diverses échelles, tant nationales (Maisons des Sciences de l'Homme par exemple) qu'internationales (Centres Français à l'étranger).

Le réseau des MSH (créé dans les années 1990 sous l'impulsion du ministère de la Recherche et qui compte en son sein la moitié des effectifs SHS du CNRS) fédère aujourd'hui quelques 21 maisons réparties sur l'ensemble du territoire national, dont 2 ne sont pas implantées dans une université. L'objectif du réseau est le développement d'actions fédératives, de projets transversaux et interdisciplinaires qui associent équipes et MSH, de plateaux techniques... Il contribue également à la mise en place d'une réflexion globale sur les Grands Équipements (ressources documentaires, bibliothèques, équipement cartographique, plates-formes de numérisation, banques de données, outils de datation et d'analyses...).

L'intérêt de ce réseau réside dans sa capacité à fédérer les MSH et leurs équipes partenaires sur des programmes communs et des appels à projet dont le réseau assure la diffusion et pour lesquels il met à disposition ses compétences, ses personnels, ses plates-formes technologiques. Le constat est d'ailleurs fait que les plus grands projets SHS sont aujourd'hui portés par les Maisons des Sciences de l'Homme (participation importante aux programmes européens, développement de partenariats avec la Chine, l'Inde, les anciens pays de l'Est, les Amériques).

Mais cette structuration en réseau - qui fait l'intérêt et la force des MSH - repose sur la capacité du seul CNRS à organiser la recherche au plan national ; cette dimension

n'est assurée que par la structuration actuelle des SHS au sein du CNRS. Si cette dimension nationale était retirée aux SHS par la définition d'un institut « interne », tout laisse à penser qu'il ne resterait à court terme des MSH qu'une juxtaposition de structures locales, autonomes, incapables de poursuivre le profond travail de structuration de la recherche en SHS que ce réseau a patiemment tissé ces dernières années, dans une démarche interdisciplinaire.

- **Un Très Grand Équipement en SHS :**

Selon ses déclarations d'intention, le CNRS veut mener par l'intermédiaire d'ADONIS, qui figure au rang de ses TGE, une ambitieuse – et indispensable selon nous – politique d'accès aux documents numériques de SHS. ADONIS a pour vocation de devenir le très grand équipement dont l'objectif serait de construire un partenariat entre les différents acteurs de la recherche en sciences de l'Homme, de mener à bien la numérisation des archives et des données quantitatives pour la recherche et d'édition numériquement les revues scientifiques du domaine. L'enjeu est considérable pour la recherche française en SHS et sa visibilité à l'étranger.

Plusieurs projets concurrents avaient semblé démarrer puis marquer le pas après des difficultés diverses. Quel que soit le dispositif institutionnel finalement retenu pour atteindre les objectifs fixés, on ne peut que constater qu'un tel projet s'impose. La France n'a pris que trop de retard en ce domaine. Seuls de nombreux partenariats, coordonnés par le département SHS au sein du CNRS, peuvent permettre de développer cet outil majeur qui est attendu par tous les acteurs de la recherche en SHS.

- **Les plates-formes :**

En archéologie, par exemple, les plates-formes sont soit partagées avec d'autres métiers ou disciplines (accélérateurs de particules, datations isotopiques, chrono-écologie et dendrologie, restaurations physico-chimiques, sédimentologie, tribologie, etc.), soit en interne dans les labos (chaînes d'observation micro et macroscopiques, chantiers-laboratoires internationaux en France ou à l'étranger, gestion des matériels, bases de données et collections de références (lithothèques, zoothèques, pollens, céramothèques, etc.), expérimentations (matériaux et savoir-faire reconstitués).

- **Les bibliothèques et la documentation :**

La plupart des bibliothèques des laboratoires CNRS en SHS sont considérées pour la richesse et la cohérence de leurs collections comme des bibliothèques de référence par nombre de chercheurs français et étrangers. Elles plongent leurs racines dans un passé institutionnel dont on peut, en feuilletant les registres des acquisitions ou en parcourant les rayons, retracer l'histoire, déceler des périodisations selon les impulsions intellectuelles données par tel ou tel chercheur. Des collections d'ouvrages, de périodiques, de brochures, de « littérature grise » qui reflètent l'évolution d'un domaine particulier dans un temps donné, et qui sont également les témoins de l'histoire de chacun des laboratoires.

Du fait de leur spécialisation et du rôle qu'elles jouent au sein des laboratoires et, au-delà, au sein de la communauté scientifique, la mission de ces bibliothèques n'est pas la même que celle des grandes bibliothèques généralistes et

de prêt. Le personnel ITA qui y est affecté n'a pas non plus les mêmes fonctions. Il suffit de parcourir la description des fiches-métiers dans la BAP F pour s'apercevoir de la spécificité des tâches de ces ITA dont on pourrait résumer l'essentiel dans l'obligation qui leur est faite de diffuser et de valoriser les résultats de la recherche. Ceci suppose que loin d'une gestion « passive » des fonds, le personnel joue un rôle actif de proposition visant à aller à l'encontre des usagers et à garantir la circulation et l'accessibilité des ressources documentaires et le rayonnement des recherches menées au sein des équipes. Pour résumer, il s'agit de ne pas dissocier la constitution de corpus de sources de leur valorisation et de la recherche proprement dite.

Ces dernières années, ces personnels ont consenti un gros effort de formation pour accéder à la maîtrise, désormais indispensable, des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Ceci leur a permis de mener à bien la modernisation des systèmes de gestion de leurs bibliothèques. En effet, la plupart des bibliothèques du CNRS sont désormais informatisées et leurs catalogues accessibles en ligne. Forts de leur double compétence technique et scientifique, de leur connaissance du milieu scientifique et de leur proximité avec les chercheurs/utilisateurs, les ITA en SHS ont su également définir des politiques d'acquisition qui, tout s'inscrivant dans l'histoire intellectuelle de leurs équipes, n'en tenaient pas moins compte des évolutions de la recherche dans leurs domaines.

Le souci de communication qui doit animer les équipes CNRS, a fait souvent surgir autour de ces bibliothèques de véritables pôles documentaires dont le mode de fonctionnement semble rendre caduque la distinction classique entre bibliothéconomie et documentation. En effet, une partie conséquente du contenu qui alimente les sites web des laboratoires est produite dans le cadre de ces pôles documentaires : bases de données bibliographiques et iconographiques, inventaires d'archives, dépouillement de périodiques, expositions virtuelles, comptes-rendus d'ouvrages, etc., autant de ressources documentaires indispensables à la recherche moderne et désormais accessibles au plus grand nombre.

Ces activités qui rendent normalement compte des ressources propres des laboratoires ne négligent pas la constitution d'outils documentaires plus larges. En suppléant à la dispersion des sources qui est la règle en SHS, les documentalistes cherchent à redonner une unité virtuelle à certains corpus thématiques et à faciliter ainsi l'accès des chercheurs à ces documents. Ils sont aidés en cela par la connaissance de l'environnement scientifique de leur domaine et par les liens qu'ils ont su créer à l'intérieur et à l'extérieur des laboratoires. Ainsi, ces dernières années, de nombreux réseaux de documentalistes CNRS ont vu le jour qui ont grandement facilité et enrichi le travail en permettant les échanges, la mise en commun de moyens, la rationalisation des tâches et l'élaboration de projets collectifs. D'autres réseaux documentaires, toujours animés par des équipes CNRS, mais comprenant également des institutions extérieures ont vu également le jour en vue des mêmes objectifs.

Depuis 2000, l'INIST organise des journées d'études à l'adresse des bibliothécaires et documentalistes du CNRS.

Ces rencontres ont toujours été caractérisées par une forte affluence d'inscrits, parmi lesquels les représentants des SHS sont toujours très nombreux, et par l'intérêt et la pertinence des thématiques traitées, toujours en relation avec les transformations aussi rapides que profondes de ces métiers. Ainsi, on peut affirmer que l'INIST a joué un rôle déterminant dans la formation de ces personnels et notamment dans leur aptitude à appréhender les nouveaux problèmes qui se posent aux professionnels de l'information scientifique et technique à l'heure du tout électronique. Cet apport de l'INIST aux professionnels de l'information en SHS n'a évidemment pu se produire que par leur appartenance commune à un même organisme, le CNRS.

Les pôles documentaires du CNRS, confrontés à une production croissante de documents électroniques, ne peuvent faire l'économie d'une réflexion sur la transformation des sources de la recherche en SHS et, partant, de la pratique de la recherche dans ces disciplines. Une bonne partie de la documentation et des archives du futur est désormais produite électroniquement : sites web, blogs, intranets, courriels, listes de discussion et diffusion, forums. Si l'on ne veille pas dès maintenant à la conservation de ces sources, les chercheurs de demain risquent d'être confrontés à un véritable « trou archivistique ». Ces sources qui sont loin d'être pérennes et qui échappent au dépôt légal sont d'ores et déjà nécessaires à bien de recherches en histoire, sociologie, sciences politiques, etc. Est-il possible de les sélectionner, les collecter, les sauvegarder et le rendre accessibles ? Et comment doit-on s'y prendre ? Il semble bien que, pour l'archivage de ces documents, de nouvelles procédures doivent être adoptées, procédures qui nécessitent une implication plus grande des chercheurs eux-mêmes. Ainsi, autour de ces problématiques, les rôles respectifs du documentaliste et du chercheur seraient aujourd'hui à redéfinir dans le sens d'une plus grande collaboration.

Les laboratoires du CNRS autour de leurs pôles documentaires ont aujourd'hui les moyens d'être moteurs dans ces réflexions qui paraissent indispensables pour assurer l'avenir de la recherche en SHS.

Parallèlement aux grands enjeux que l'on vient d'évoquer, il existe encore, dans quelques laboratoires SHS, des services de documentation « artisanaux », probablement appelés à disparaître, au fur et à mesure des départs à la retraite des ITA qui en ont la charge. Ces suppressions de postes sembleront une économie aux décideurs qui ne tenteront sûrement pas d'évaluer la perte que cela représente pour le collectif de recherche et la vie du laboratoire. Le développement de l'accès direct aux publications numérisées fait oublier les avantages qu'il y a à disposer d'une documentation sur place, surtout en région parisienne où la fréquentation des bibliothèques peut coûter des heures de déplacements improductifs. Les doctorants seront les grands perdants de la suppression des fonds documentaires directement accessibles dans l'unité où ils travaillent.

Par leur connaissance des sources documentaires, leurs compétences dans l'interrogation des bases de données et la proximité, qui crée des conditions favorables au dialogue, avec les collègues chercheurs qui les sollicitent, les documentalistes de laboratoires sont en mesure de rendre

des services à haute valeur ajoutée que les personnels des BU ne pourront rendre : élaboration de bibliographies rétrospectives, veille scientifique, alerte personnalisée sur les nouvelles publications ou les nouveaux sites pertinents pour telle ou telle recherche en cours.

Les abonnements aux périodiques répondent à la même logique de proximité. Certes, on peut les trouver ailleurs mais, outre le gain de temps, il ne faut pas négliger le rôle de soutien aux revues, souvent françaises, que les laboratoires jouent ainsi.

Par ailleurs, on sait bien que les unités qui n'ont pas de documentaliste acquièrent, elles aussi, des ouvrages ou des revues. Ces documents restent privatisés dans les bureaux des chercheurs, aucune gestion ne permettant leur mise à disposition du collectif de travail. Il y a là un gâchis considérable qui n'est jamais évalué.

Les documentalistes jouent très souvent un rôle de valorisation de la recherche, rôle qui s'est renforcé avec Internet. Ce sont eux – elles, le plus souvent – qui reçoivent les demandes d'information émanant de chercheurs éloignés, souvent étrangers, sur les recherches menées dans leur laboratoire. La réponse prend la forme d'envoi de bibliographies, de photocopies d'articles ou parfois de mise en contact avec un chercheur, dont une recherche en cours, n'ayant encore fait l'objet d'aucune publication, correspond aux intérêts du demandeur. Seule la connaissance personnelle de ce qui se fait dans le laboratoire permet de répondre à ces demandes.

Il faut aussi signaler un autre rôle joué par les documentalistes : celui de formateur des doctorants aux techniques documentaires, par la transmission de savoir-faire relevant de leur qualification : techniques d'élaboration des bibliographies, assistance à l'interrogation des bases de données (activité pleine de chausse-trappes : il y a tant de références que l'utilisateur final livré à lui-même en trouve toujours et ne peut deviner toutes les références qui lui ont échappé), transmission d'astuces pour se repérer dans le foisonnement des sites Internet.

On fera apparemment des économies en supprimant ces fonctions. Leur disparition fera basculer la prise en charge, incomplète et maladroite, de nombreuses tâches vers des collègues, chercheurs le plus souvent, secrétaires parfois, qui n'ont ni le temps ni la compétence pour les assumer de manière satisfaisante.

### *Les effets de l'ANR dans les laboratoires SHS.*

Contrairement aux idées reçues, le département SHS présente un fort taux de réponse et de réussite aux appels d'offre ANR, tant dans le cadre d'appels d'offre blancs que thématiques, où la recherche fondamentale trouve à présent un écho plus important. La mise en place de cette agence, à présent en vitesse de croisière, s'est accompagnée d'un profond bouleversement des pratiques de la recherche, tant sur la forme (constitution ponctuelle d'équipes inter unités / difficulté à fédérer une partie des forces vives d'une unité de recherche plusieurs mois par an tout en préservant la programmation scientifique globale / gestion des crédits en interne ou en sous-traitance...) que sur le fond. Et c'est bien sur le fond que les principaux écueils se sont fait jour, via notamment la précarisation de l'emploi des jeunes chercheurs (multiplication exponentielle des CDD), l'adaptation de la programmation scientifique des

chercheurs et des équipes à des plages de temps courtes, hors toute programmation quadriennale avec, comme corollaire, la perte de vue des objectifs collectifs de l'unité, la difficulté à poursuivre une recherche prometteuse une fois le programme ANR achevé... Par ailleurs, on a pu constater les dangers de l'attribution de crédits (parfois bien supérieurs aux dotations de base des équipes !) à des jeunes chercheurs souvent brillants mais souvent aussi peu expérimentés et parfois peu enclins à faire passer le sens du collectif avant l'ambition personnelle, d'où une mise en péril de l'équilibre des équipes et des relations entre chercheurs accompagnée du risque de replis individuels néfastes pour tous.

Tous départements du CNRS confondus, tous les laboratoires ont bénéficié des apports de l'ANR sous la forme de financements et d'attribution de post-doc ou de CDD. Le CNRS gère ainsi en 2007 30% de masse budgétaire supplémentaire liée au financement par l'ANR. Cet apport budgétaire a semblé une manne à beaucoup de nos collègues qui n'ont pas forcément perçu qu'il fallait la « payer » au prix fort : celui de la mise en danger des UMR. En effet, on a assisté, au sein des unités, à la mise en avant systématique des équipes et chercheurs porteurs de projets ANR, favorisés au détriment des autres recherches en cours dans l'unité, comme on l'a vu, tant dans les rapports quadriennaux que dans les rendus des comités de visite de l'AERES. Cette posture, visant à répondre aux nouvelles exigences en terme d'évaluation, met en péril au sein même des unités la cohérence globale des UMR comme lieu de production et de gestion de la recherche, au profit d'une logique d'équipe, voire d'une logique individuelle. Cette nouvelle orientation tend à fragiliser le modèle des UMR, creuset de la recherche qu'une très grande partie de la communauté s'accorde cependant à ériger en modèle de collaboration interinstitutionnelle et de recherche interdisciplinaire.

### ***Les propositions du SNTRS :***

#### **Liens entre le CNRS et l'enseignement supérieur :**

Les pratiques institutionnelles et scientifiques, pluridécennales et interdisciplinaires, nous rendent particulièrement attachés aux liens forts entre CNRS et enseignement supérieur.

Chacune des institutions partenaires doit conserver et enrichir ses spécificités.

En effet, du fait de son caractère national (politique de la recherche, recrutements, financements, évaluations des chercheurs et enseignants-chercheurs), le CNRS est une structure d'autant plus indispensable que de nombreux domaines ne sont pas enseignés à l'Université et qu'ils n'ont pas vocation à y être du fait de ce qu'on pourrait appeler leur caractère quasi « confidentiel ».

Pour autant, le CNRS ne se suffit pas à lui-même, et la formation de doctorants pour et par la recherche ne peut se faire sans une collaboration étroite entre les chercheurs CNRS, les enseignants-chercheurs et les Écoles doctorales des universités. C'est ce que nous développons par les UMR.

De leur côté, les universités ne peuvent, indépendamment les unes des autres, développer une recherche sur le long terme et reconnue internationalement en ne s'appuyant que sur leurs propres capacités de prospective scientifi-

que, d'organisation, de recrutement et de financement. De plus, les indispensables postes d'ITA/IATOS venant en appui, soutien ou accompagnement à la recherche, doivent d'autant plus se développer que les métiers de la recherche dans nos domaines évoluent vers plus de technicité : or, les priorités de recrutement des universités visent essentiellement à satisfaire les besoins du fonctionnement administratif, tout autant indispensables mais totalement étrangers aux besoins de la recherche.

La double ou la triple tutelle universitaire est parfois un apport fondamental pour les UMR, assurant une complémentarité indispensable non seulement pour la recherche mais aussi pour l'encadrement des doctorants. C'est pourquoi il faut préserver à l'avenir la possibilité de double voire triple tutelle académique pour les UMR, quand elles ont fait la preuve de leur efficacité.

Enfin, nos partenariats avec les chercheurs étrangers, avec les institutions patrimoniales des pays dans lesquels nous intervenons, en Europe comme dans les autres continents, sont une des dimensions importantes des recherches : accueils d'étudiants, échanges de chercheurs et d'enseignants sur des postes d'accueil sont à développer.

C'est pourquoi, pour des raisons scientifiques comme d'application et de développement, les liens forts et structurants entre le CNRS et les universités doivent être renforcés.

#### **Propositions de fonctionnement :**

##### ◇ **Organisation :**

- Nécessité impérieuse de mettre en place des programmations à moyen terme (10 ou 20 ans), que ce soit pour les financements, les recrutements ou les partenariats.
- Soutien aux disciplines rares (= pas enseignées à l'Université ni développées ailleurs qu'au CNRS).
- Développement des réseaux internationaux.
- Organisation pluri-institutionnelle et interministérielle, avec direction scientifique s'appuyant sur un organe national représentatif (du point de vue des champs, des métiers, des personnels).
- Organisation territoriale avec direction commune pour la définition des programmes, les recrutements et les moyens (carte de la recherche, échelle nationale et internationale).

##### ◇ **Moyens :**

##### ◇ **Financements :**

- Pérennité du fonctionnement assurée à moyen terme (10 à 20 ans) par un plan stratégique de financement.
- Possibilités complémentaires de financements sur objectifs ou projets à court terme (1 à 4 ans) venant conforter les programmes longs.
- Développement des partenariats locaux, nationaux et internationaux des UMR par aide structurelle des organismes fondateurs.

##### ◇ **Postes :**

- Mise en place d'un plan pluriannuel de recrutements :
  - de chercheurs et enseignants-chercheurs.
  - reconnaissant l'importance fondamentale d'un

développement des postes d'ingénieurs et de techniciens correspondant à l'évolution des métiers et des techniques, sur la base d'une réflexion collective sur l'organisation du travail et son évolution. Développer une réflexion sur les métiers des SHS qui associe largement les personnels chercheurs et ITA des laboratoires.

- Revalorisation des statuts pour une meilleure

attractivité des professions de la recherche.

- Concours nationaux avec possibilité de recrutement international.
- Allocations de recherche renforcées (nombre et taux).
- Possibilités accrues de mobilité entre institutions, en France et à l'international.

Annick Kieffer, Danièle Muller.

## Rappel :

**Le 26<sup>ème</sup> CONGRES du SNTRS-CGT**  
se tiendra du mardi 02/12/08 au vendredi 05/12/08 au :  
**Domaine des Hautannes**  
**Saint Germain au Mont d'Or (69)**



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

Ordre du jour voté au CSN du 10 janvier 2008 :

- Débat et vote sur le rapport d'activité
- Débat et vote sur le document d'orientation
- Débat et vote sur le document revendicatif
- Élection de la Commission Exécutive et de la Commission Financière de Contrôle

Coût du mandat : 25 €

# Il faut protéger la santé au travail !

*La souffrance au travail s'exprime par bien des maux : stress, dépression, accidents cardiaques... Attention aux conditions de travail et risques psychosociaux qui menacent la santé mentale et physique des salariés de l'État !*

Syndicats, médecins du travail, psychologues spécialisés sont unanimes pour constater que la souffrance au travail s'accroît. Celle-ci peut entraîner des drames, comme l'ont montré les suicides chez Renault, Elf, Psa ou Ibm.

**La fonction publique n'est pas épargnée par ce fléau « libéral ».**

Les nouvelles méthodes de gestion des personnes (comme la GPEC et ses outils), les réformes gouvernementales en œuvre (Modernisation, RGPP, Mobilité), les délocalisations, restructurations, suppressions de services, sont des causes de stress multiples et variées pour les salariés de la fonction publique.

Le travail et ses conditions d'exercice subissent de profondes mutations. Les nouvelles organisations du travail sont déshumanisantes, uniformisées et amènent la réduction des missions, la dégradation du service, du travail, quand tous les discours restent basés sur la qualité du service au public, et l'importance de la réalisation de soi dans sa profession.

Les politiques managériales mises en place ne visent et ne valorisent que le résultat obtenu, en négligeant, en méprisant les efforts investis. Elles définissent des objectifs qui ne peuvent être pas atteints, faute de moyens et de ressources. Elles s'attaquent à l'emploi, dans son volume, sa nature, son contenu, son sens. Les cultures de métiers sont brisées. Les collectifs de travail sont explosés par les politiques d'individualisation, de mise en concurrence des salariés, par une évaluation de la performance, du résultat, du savoir être et non plus du savoir faire, du degré de soumission...

**Face à un travail qui les casse, les salariés doivent assumer seuls leur propre réparation.**

Qu'il s'agisse de la Justice, de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de l'Équipement, des Travailleurs de l'État, de l'Agriculture, de la Culture, de l'Insee... le constat est sans appel :

1. Apparition de nouvelles pathologies liées à l'énorme écart entre travail réel et travail prescrit, à la logique de rentabilité contre la conception du « bon travail ».
2. Explosion de la souffrance mentale liée à la perte d'identité professionnelle et culpabilisation pour ceux qui ne s'en sortent pas, chiffres et statistiques mettant les collègues en concurrence.
3. Augmentation des accidents du travail, des suicides liés à un état de stress permanent, aux pressions, aux surcharges de travail, aux réformes qui s'enchaînent sans recrutement supplémentaire, sans formation,

sans reconnaissance.

4. Explosion des petits arrêts maladie, pour pouvoir souffler, récupérer, suite à l'épuisement nerveux, au mal être professionnel.
5. Peur d'être déclaré en inaptitude, maladies professionnelles non déclarées ou sans que le lien avec le travail ne soit établi...
6. Explosion de la démotivation, du désinvestissement lié à l'usure, les agents n'ont plus de perspective, n'arrivent plus à se projeter dans l'avenir. Ils sont « paumés »...

**La directive européenne du 12 juin 1989 ne souffre d'aucune dérogation des États et fixe clairement les obligations des employeurs :** éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent être évités, combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme, planifier la prévention qui intègre la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail...

**Or l'État est loin de respecter ses obligations en matière de santé sécurité au travail.** D'autant qu'il est juge et partie, sans autorité indépendante pour sanctionner tous ses manquements.

**Le 27 février 2007 le MEN (Ministère de l'Éducation Nationale) sort une circulaire sur la « protection du fonctionnaire et le harcèlement moral au travail »** dans laquelle il déclare « le législateur a souhaité une meilleure prise en compte du harcèlement moral. L'administration a en effet le devoir de protéger ses agents contre de telles pratiques. Il est donc apparu important qu'au sein de l'éducation nationale, soit rappelé et précisé ce risque, ainsi que les moyens de le prévenir et d'y mettre fin. »

**En 2008, le CNRS à son tour, travaille sur une « Charte sur la prévention du harcèlement moral au travail » et dans sa dernière version du projet déclare :** « Une obligation générale de protection de la santé des agents est inscrite à l'article 23 de la loi n°836-34 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Il est ainsi précisé que « des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail ».

Cette obligation générale impose au CNRS en qualité d'employeur de prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes* » [article 3 du décret n°82-453 du 28 mai 1982

relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique].

La mise en œuvre de ces mesures comporte en particulier « *la planification de la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral* ».

Cette protection doit être également assurée par les directeurs d'unité et les responsables de service « *chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité* ». [Article 2-1 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique].

**Pour nous, SNTRS CGT, si le cadre juridique de cette Charte ne nécessite aucun commentaire, en revanche, les mesures prises en ce qui concerne la prévention et l'enquête posent problème.**

L'administration au travers de sa commission d'enquête, dont elle en désigne tous les membres, sans laisser la place aux représentants syndicaux (désignés ou élus CHS, CAP, CPT, ou autre), établit la preuve ou l'absence de preuve.

**Quid de l'indépendance de ces personnes, si elles sont toutes désignées par la direction du CNRS ?** S'il est logique que les questions de harcèlement soient du ressort des « professionnels » : à savoir RRH, médecin de prévention, infirmière, ACOMO, assistance sociale, que faire quand ces mêmes personnes sont impliquées dans la situation de harcèlement ? Il ne reste alors que la DRH et le médiateur du CNRS ?

**Mais le problème principal reste la place réservée aux organisations syndicales, dans ce processus,** car elles ne sont reléguées qu'au seul rôle d'alerte et de défense des victimes et témoins d'une situation de harcèlement moral. Le CHS n'ayant qu'un rôle de veille « au travers d'indicateurs pertinents et adaptés au fonctionnement du CNRS » qu'il détermine lui-même... **Il faut des représentants des personnels « indépendants » de l'administration, garants des droits des personnels.**

Cette Charte est un projet « bien ficelé » certes, mais dans lequel l'on peut douter de la faisabilité du point de vue des victimes et témoins de harcèlement moral, car si les « instances » sont fixées par des textes, les membres de ces instances désignés, il n'en reste pas moins que ce sont les mêmes acteurs institutionnels qui impliqués actuellement dans ces questions de harcèlement n'apportent souvent aucune solution.

Les dispositions avancées par cette Charte peuvent-elles résoudre cela ?

- Quand les RRH prennent souvent fait et cause pour le point de vue hiérarchique, sans prendre en compte la situation et le point de vue de l'agent ;
- Quand exceptionnellement, ils règlent la situation dans l'intérêt de la victime, cela se traduit par la mutation de cette dernière, le « harceleur » restant à son poste et

continuant à sévir. En fait on se limite à des mesures conservatoires temporaires ou définitives aux fins de protéger l'agent et mettre fin aux agissements dont il est victime.

**Cette charte ne laisse aux organisations syndicales qu'un rôle marginal mais notre rôle est essentiel dans la défense des victimes et la protection des témoins.**

Si cette charte aborde la relation harceleur-harcelé, elle ne se limite qu'au harcèlement individuel, et évite soigneusement d'aborder les autres facettes du harcèlement :

- le harcèlement institutionnel et stratégique pratiqué dans une logique « d'entreprise » : aggravation des conditions de travail, de gestion des ressources humaines, de management visant à mettre en concurrence les salariés entre eux, de projet de restructuration, de fermeture...
- le harcèlement professionnel mis en œuvre pour se débarrasser d'un salarié qui gêne et le pousser à la démission, dans le but de contourner certaines procédures légales et éviter le coût d'un licenciement.

**Le harcèlement moral n'est qu'un aspect d'un mal plus général : la souffrance au travail.** Au-delà des personnes, des relations hiérarchiques, il y a la tâche du travail, l'intensification de la charge de travail, l'organisation du travail, la gestion individualisée des carrières...

**Au moment où le CNRS :**

- modernise les modes de gestion de ses moyens financiers et humains,
- restructure ses services et laboratoires,
- met en place de nouveaux outils de gestion des carrières,
- impose des contrats d'objectifs à tous les niveaux : services, laboratoires, individuels,
- supprime des postes,
- ferme des laboratoires,
- projette de se découper en instituts thématiques,
- et annonce qu'il va redéployer ses moyens humains,

ce n'est pas cette circulaire qui règlera les problèmes de souffrance au travail !

*C'est la souffrance au travail qui écarte les salariés du collectif de travail et rend caduque des notions telles que l'entraide, la tolérance, la solidarité.*

*Il faut nous fixer comme objectif de faire reculer la souffrance physique et mentale au travail, sinon se battre pour l'emploi reviendrait à vouloir tenter de mobiliser les personnes pour leur proposer de continuer à souffrir.*

*L'amélioration des conditions de travail relève ainsi de l'urgence sociale et revendicative, tant c'est par elles que chaque agent pourra retrouver le plaisir du travail, son utilité et son sens, et par contre coup, la reconstruction de sa santé.*

Nadine Elie.

## MAI 1968

### La grève et ses résultats au CNRS

Après la grève interprofessionnelle du 13 mai organisée contre la répression policière par la CGT, la CFDT, FO, l'UNEF, la FEN et le SNESup. La grève se développe dans les entreprises et dans la Fonction publique.

Le 17 mai, le Conseil National du SNTRS, décide la grève à partir du lundi 20 mai avec organisation, dans l'unité, de l'occupation des locaux. Le 20 mai, au CNRS, l'intersyndicale ITA appelle à cesser le travail reprenant ainsi l'appel à la grève générale.

Le 22 mai la grève est générale dans tout le pays. Il y a, à ce moment plus de 7 000 000 de grévistes. Des comités de grève locaux et national se mettent en place. Il y a un investissement important, essentiel des militants du syndicat dans la réussite de cette grève. 300 adhésions seront faites au SNTRS-CGT en mai et juin.

Le 24 mai, le Comité de Direction du CNRS s'engage sur : la sécurité de l'emploi ; des structures démocratiques (comités de labos, CCP-Directoire) ; les droits syndicaux ; élargissement du CAES à tous les personnels et mise en place du CNAS (Comité National d'Action Sociale) de 40 membres élus sur listes syndicales, qui gère entièrement les secteurs sport, loisirs, culture, enfance, solidarité ; création d'une Commission Nationale d'Hygiène et Sécurité ; autorisation de mise en place de CHS dans chaque laboratoire propre ; 2/3 de la PPRS non modulable (à partir du 2ème semestre) et amélioration de la prime pour les 6 à 9B.

Le 27 mai, le *Constat de Grenelle* entre les syndicats, le patronat et le gouvernement comporte des concessions appréciables en matière de salaire minimum, droit syndical, et conventions collectives. Pour les autres revendications essentielles, les travailleurs consultés décident de poursuivre la grève. Et, le 29 mai, une nouvelle manifestation, aussi imposante que celle du 13 mai, a lieu à Paris de Bastille à Saint-Lazare à l'appel de la CGT.

Le 5 juin, enfin, des revendications essentielles, mises en avant dans de nombreux secteurs depuis de nombreuses années, sont satisfaites. La reprise du travail s'effectue progressivement.

Le 7 juin le SNTRS, dans un document de 14 pages, intitulé *Nos comptes*, fait un bilan revendicatif précis dans tous les domaines : rémunérations, statut de personnel permanent, droits syndicaux, structures de la recherche et participation du personnel à la gestion, personnels hors-statut, organismes sociaux. Il rappelait, en conclusion de ce document, que : *l'organisation syndicale que nous sommes, avait des revendications à défendre, déterminées par les syndiqués, et qu'elle entendait les défendre avant même le mouvement général, que nous avons toujours montré, avec esprit de responsabilité, que le pouvoir gaulliste n'était pas n'importe quel pouvoir mais celui des monopoles et que sa résistance et ses moyens étaient considérables, que la survivance de la division syndicale et l'absence de programme politique de gouvernement de la gauche, donnait des limites au mouvement engagé. (...) La lutte continue et sur le plan politique et sur le plan revendicatif. Ses formes doivent tenir compte de cette situation et éviter toute division du mouvement.*

Nous publions ci-dessous de larges extraits de ce document.

\*\*\*\*

## SNTRS-CGT

Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique

(Avant le XI<sup>e</sup> Congrès : Syndicat National des Personnels Techniques et Administratifs du CNRS)

### NOS COMPTES (extraits)

Paris, le 7 juin 1968

#### I. AUGMENTATION DES SALAIRES

##### RESULTATS

C'est un résultat sans précédent dans la Fonction Publique (13,77%) qui représente 616 milliards de crédits nouveaux (rappelons qu'en 1963, année de lutte importante dans la Fonction Publique, et grève des mineurs, nous avions obtenu 8,92%). Par rapport aux crédits budgétaires prévus, cela représente 9 % de plus.

Il faut signaler que c'est la première fois qu'est imposée au gouvernement une augmentation indiciaire uniforme, et, en plus, une mesure analogue pour les petites catégories.

##### Concrètement pour les personnels du CNRS

1) Le traitement de base déjà majoré de 2,25% au 1/2/68

augmentera de : 4 % au 1<sup>er</sup> juin 1968, 2,25% au 1<sup>er</sup> octobre 1968. Ces augmentations étant calculées sur le traitement au 31/12/67.

2) Tous les agents du CNRS, quelle que soit leur catégorie et leur échelon, verront leur indice augmenté de 10 points au 1/6/68, c'est une première mesure de correction de la grille indiciaire réclamée en vain, par l'UGFF depuis 10 ans.

3) Pour tous les agents 6 D à 4 D, 9 B à 4 B, pour les agents des catégories 3 D jusqu'au 8<sup>ème</sup> échelon, 2 D jusqu'au 4<sup>ème</sup> échelon, -1 D jusqu'au 2<sup>ème</sup> échelon, 3 B jusqu'au 8<sup>ème</sup> échelon, 2 B jusqu'au 6<sup>ème</sup> échelon, 1 B et 1 B bis 1<sup>er</sup> échelon, en plus des 10 points ci-dessus, 5 points supplémentaires uniformes au 1/1/68.

**Par rapport aux 800F minimum.**

Seule, une cinquantaine sur les 8000 agents de notre cadre auront un salaire brut inférieur à 800F.

Primes de recherche et indemnité pour travaux supplémentaires exclues. Encore convient-il de noter que celles-ci subiront les augmentations, puisqu'elles sont indexées sur les salaires.

**Pourcentage d'augmentation en 1968**

Pour la région parisienne, salaires bruts mensuels. Cela donne :

Catég. Échelon	Augmentation mensuelle pour 1968	
5D 1 <sup>er</sup> échelon	141,16	20%
4D 4 <sup>ème</sup>	151,00	18%
5B 6 <sup>ème</sup>	168,33	16%
3B 6 <sup>ème</sup>	183,55	15%
3B 8 <sup>ème</sup>	197,95	14%
2D 7 <sup>ème</sup>	194,71	12%
2A 7 <sup>ème</sup>	267,27	10,2%
3A 11 <sup>ème</sup>	282,49	10,2%

**NOTRE APPRECIATION**

Il s'agit d'augmentations non négligeables comparées à celles de 1964 : 4,95%; de 1966 : 4,40%, de 1967 : 5,03%.

Un aspect important : pour la première fois est imposé un dispositif corrigeant les injustices de la grille et réparant notablement le déclassement des petites et moyennes catégories.

Ces résultats ne doivent pas masquer le refus de l'échelle mobile indispensable pour garantir le pouvoir d'achat, et le rejet de la suppression des zones de salaires

**A propos, du CNRS**

L'engagement du CNRS a été donné d'obtenir pour les petites catégories (C et D Fonction Publique) les mesures obtenues pour celles-ci en 1967 et non encore appliquées au CNRS.

En ce qui concerne les mesures actuelles prises pour les C et D, elles s'appliquant intégralement à nos catégories (précisions du Ministère de la Fonction Publique donnée aujourd'hui).

- Primes et indemnités pour travaux supplémentaires

**RESULTATS**

**Uniformisation des régimes et des taux :** " En ce qui concerne les primes, l'uniformisation pour toutes les catégories, des régimes et des taux de prime sera demandée.

"(Accords du 24 mai)."

La demande d'uniformisation des régimes et des taux sera faite dès la constitution du gouvernement issue des élections, afin d'entrer en application "

(Engagement de la Direction le 5 juin).

**Immédiatement (1<sup>er</sup> semestre 1968) :** « Le Comité de Direction confirme son intention affirmée dans le protocole du 24 mai, de demander l'uniformisation pour toutes les catégories des régimes et des taux de primes ».

**Entre temps,**

- la liquidation des primes du 1<sup>er</sup> semestre 1968 selon les errements anciens est arrêtée.
- un acompte forfaitaire pour chaque catégorie est mis en paiement le plus rapidement possible,
- la liquidation complète des primes du 1<sup>er</sup> semestre sera

faite aussitôt après, sur des bases nouvelles, en principe les suivantes :

- pas de modulation dans les catégories pour lesquelles la prime est inférieure à 8 % ;
- modulation de 1/3 au maximum dans les catégories dont la prime est égale ou supérieure à 12% (*Lettre du DAF du CNRS, le 31/5/68*).

**NOTRE APPRECIATION**

**a) dans l'immédiat :** la brèche est ouverte vers la non discrimination entre individus puisque dorénavant pour tous les administratifs et les 9 B, à 6B, la prime ne sera plus discriminatoire, notons que nous avons obtenu que les 6 B et les 7 B touchent 8% et non les 4% auxquels ils ont droit.

Il reste que la discrimination ("modulation", terme employé par le CNRS) demeure possible sur 1/3 de la prime pour les autres catégories. Bien sûr chacun est maintenant assuré d'avoir au moins 2/3 de sa prime, ce qui est un progrès.

En fait sur le plan local beaucoup de sections ont obtenu des conseils de gestion locaux (Directeurs ou administrateurs compris) de ne pas utiliser la modulation, c'est donc la voie à suivre pour imposer la non discrimination, tant que les nouveaux textes ne sont pas sortis.

**b) pour l'avenir :** l'engagement précis de la Direction pour demander l'uniformisation de la prime est assorti d'une date précise pour le dépôt des nouveaux textes. Mais il est évident qu'il va falloir discuter et agir, pour imposer que le taux de la prime soit relevé de 16 à 20 % pour toutes les catégories. L'action n'est pas terminée, elle se poursuivra contre les difficultés, avec les formes que le personnel du CNRS a déjà su trouver en maintes occasions.

**Remarques**

La prime et les indemnités pour travaux supplémentaires étant indexées, il faut préciser qu'elles subiront automatiquement les augmentations obtenues dans la Fonction Publique.

**II - STATUT DE PERSONNEL PERMANENT****Sécurité d'emploi - retraites - garanties sociales****RESULTATS**

**Immédiatement :** La Direction du CNRS s'engage dans le cadre des dispositions en vigueur à ce que "la sécurité d'emploi soit assuré à tout agent qui ne refuse pas une affectation en rapport avec ses capacités professionnelles et dans la même région". Donc : sécurité d'emploi de fait assurée dès maintenant. (*Accord du 24 mai 1968*).

**Fin juillet 1968 :** La Direction s'engage à déposer des modifications statutaires en vue d'introduire, outre la sécurité d'emploi, des règles analogues à celles de la Fonction Publique, en ce qui concerne le régime des retraites et les avantages sociaux. (*Accords du 24 mai 1968 et du 4 juin*).

**NOTRE APPRECIATION**

Il s'agit là d'un engagement précis de la Direction (un calendrier de travail étant prévu) de déposer dans les délais les plus raisonnables, nécessaires à l'étude de la transformation de notre statut en un statut de personnel permanent, et de le défendre fermement.

- Améliorations statutaires pour toutes les catégories A-B-D

**RESULTATS**

La Direction a donné son accord sur l'ouverture immédiate de discussions sur l'ensemble des problèmes soulevés dans la plate-forme intersyndicale.

Notre objectif est de faire en sorte que dans le cadre des modifications statutaires qui doivent être déposées fin juillet, figure l'ensemble des propositions formulées dans notre document SNTRS-CGT du 1er juin 1968.

Il est indispensable que ce document soit popularisé et étudié sérieusement dans les sections pour que toutes les remarques et propositions nouvelles soient indiquées au Bureau National.

**Remarques**

L'aboutissement de ces revendications améliorera profondément notre statut en le rendant plus apte à répondre aux problèmes qui se posent dans les établissements de recherche :

- recrutement : administratifs, ouvriers très qualifiés, ingénieurs, augmentation substantielle des dérogations (dont celle à l'embauche),
- rémunération : prime uniforme pour toutes les catégories, mise en ordre hiérarchique pour les administratifs, les professions ouvrières, les personnels d'encadrement, les dessinateurs, les ingénieurs,
- promotions : augmentation substantielle et uniformisation des dérogations et des possibilités en commissions paritaires pour toutes les catégories.

- **Commissions statuant sur les personnels du CNRS** (dérogation - classification des titres - intégration des AT, etc.)

**RESULTAT**

La Direction du CNRS s'engage immédiatement "à assurer la représentation du personnel aux commissions statuant sur des mesures individuelles, soit immédiatement par décisions internes lorsque cela sera possible, soit en obtenant la modification des textes réglementaires"

*(Accord du 24 mai 1968)*

**NOTRE APPRECIATION**

Nous avons obtenu satisfaction sur cette revendication qui au départ ne concernait que la commission de dérogation. Cette décision engage maintenant la Direction, non seulement sur les commissions existantes, mais sur toutes les commissions à venir. Il sera dorénavant hors de question qu'une commission statuant sur notre situation puisse être créée sans notre participation ; ce point est donc positif pour l'immédiat et pour l'avenir.

- **Examen professionnel pour les administratifs**

**RESULTATS**

"Le Comité de Direction est d'accord pour que les épreuves prévues à l'article 28 du décret 59-1405 modifié (rédaction résultant de l'article 3 du décret 67-214 du 17 mars 1967) pour l'accès aux catégories 4 D, 3 D et 1 D, soient organisées dans des conditions telles qu'elles aient pour résultat de faciliter, dans les mêmes conditions que le ferait l'inscription sur une liste d'aptitude, les possibilités d'affectation des candidats ayant réussi les épreuves. En outre, un effort spécial sera fait pour que les possibilités de promotion soient, la première année, particulièrement nombreuses."

*(Lettre du DAF du C.N.R. S., du 31/5/68)*

**NOTRE APPRECIATION**

Nous avons obtenu satisfaction en ce qui concerne l'utili-

sation actuelle des concours prévus dans les textes, mais notre revendication posée dans le document intersyndical du 4 juin 68 repose complètement le problème des carrières et de la hiérarchie des administratifs, c'est donc un succès immédiat qu'il nous faut apprécier en attendant la révision complète du statut que nous réclamons.

**III - DROITS SYNDICAUX****RESULTATS**

**a) Droits syndicaux au niveau national :** Un document a été établi au cours des "négociations de Grenelle", Il doit encore être discuté pour éliminer certaines divergences qui subsistent.

Ce document prévoit la protection des délégués syndicaux, les prérogatives de l'organisation syndicale dans l'entreprise, les moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux, la collecte des cotisations et la liberté de diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux dans l'entreprise, le libre affichage, la mise à la disposition des syndicats d'un local, le droit de réunion et le temps accordé pour réunir les personnels, le congé éducation payé pour les délégués, etc. Le Gouvernement s'est engagé à déposer un projet de loi sur la base de ce document.

**b) Au niveau Fonction Publique :** Il a été admis que les mêmes principes seraient retenus pour le secteur de l'État. Le Ministre s'est déclaré prêt à promouvoir dans un délai très court, un ensemble de dispositions permettant l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique. Une commission gouvernement-syndicats sera chargée d'étudier et d'élaborer rapidement ces dispositions.

Des mesures ont été prévues en ce qui concerne le Conseil Supérieur, les Comités techniques paritaires les Commissions administratives paritaires.

**Congé éducation :** le Gouvernement admet pour les intéressés, le bénéfice du plein traitement.

**c) Au niveau CNRS :** La Direction va établir immédiatement, "en liaison avec les organisations syndicales, un document définissant les conditions pratiques de l'exercice des droits syndicaux dans les laboratoires et services du CNRS ainsi que de celui des mandats syndicaux. Ce document s'inspirera des modalités en vigueur dans les entreprises nationalisées".

**NOTRE APPRECIATION**

1) Il est évident que sur le plan national et Fonction Publique, si le "Constat de Grenelle", et les "conclusions Fonction Publique" sont importants dans les principes affirmés sur le droit syndical nous ne pourrions les apprécier réellement que lorsque les textes définitifs seront promulgués.

Il importe donc d'être avec l'ensemble des travailleurs et des fonctionnaires, vigilants et prêts aux actions nécessaires pour que ces textes aboutissent rapidement et que leur contenu soit conforme aux principes sur lesquels le gouvernement s'est engagé.

2) En ce qui concerne le CNRS : la référence, aux entreprises nationalisées, le fait que le document CNRS sera élaboré avec nous, nous permettent d'être optimistes sur son contenu. Toutefois il est certain que nous devons tenir compte dans son élaboration des "succès locaux" obtenus sur les droits syndicaux qui ne sauraient être remis en cause.

Nous aurons également à imposer que la référence soit faite sur le secteur nationalisé le plus favorable (ex. les travailleurs de l'État - Arsenaux, qui viennent de remporter d'importants succès dans ce domaine) et qu'il soit tenu compte de la situation particulière des laboratoires (laboratoires isolés - groupes de laboratoires - laboratoires non CNRS, etc.).

#### IV - STRUCTURES

##### RESULTATS

**1) Fonction publique :** Le Gouverneront s'engage :

**Conseil supérieur de la Fonction Publique :** à donner à cet organisme dont la composition et les règles de fonctionnement pourront être améliorées, le pouvoir de formuler des propositions et non plus de simples avis.

**Comités techniques paritaires :**

- suppression de la voix prépondérante du Président
- mise en place obligatoire au niveau de toutes les directions et services centraux
- élargissement de leurs attributions et de leurs pouvoirs dans l'esprit qui a inspiré à l'origine leur création
- caractère obligatoire de leur consultation et droit d'initiative aux représentants du personnel.

**Commission administrative paritaire**

- suppression de la voix prépondérante du Président,
- amélioration de leurs conditions d'information et de fonctionnement.

**2) Ministère de la Recherche :** Création auprès du Ministère de la Recherche scientifique d'un "Conseil provisoire de la politique de la recherche scientifique" qui comprendra les douze membres du Comité Consultatif actuel (12 sages !), et douze membres élus des chercheurs et des techniciens de la recherche.

Il aura pour tâche de mettre au point les nouvelles structures des Comités et Conseils chargés de définir la politique nationale de la recherche, de préparer les nouveaux statuts des personnels de recherche et d'assurer les tâches courantes du Comité Consultatif.

*(Un arrêté a été signé le 4 juin 1968, par le ministre M. de la Malène)*

**3) C.N.R.S**

**a) au niveau national :** Un Comité central provisoire de gestion a été mis en place à titre provisoire, avec accord de la Direction du CNRS. Il est composé du Directoire actuel et de quinze représentants des organisations syndicales de chercheurs et de techniciens, dont neuf techniciens et six chercheurs. Les camarades Chanconie, ingénieur, Dupré, technicien, Emery, administrative, représentent notre syndicat C.G.T.

Le Comité actuel doit rapidement préparer des élections pour ce Comité central provisoire, qui devra définir sa compétence et élire son Président.

*(Accord du 24 mai 1968)*

**b) au niveau des laboratoires ou groupes de laboratoires :** "Le Comité de direction invite les directeurs et administrateurs des laboratoires du CNRS à ne pas s'opposer à la constitution de comités de gestion locaux, élus à bulletin secret, par l'ensemble des personnes travaillant dans le cadre du laboratoire.

Les directeurs et administrateurs régulièrement nommés sont seuls responsables à l'égard du CNRS. Les difficultés éventuelles seront arbitrées à l'échelon central"

*(Accord du 24 mai 1968)*

**Pour l'avenir :** "Le Comité de Direction est d'accord pour mettre à l'étude avec les représentants de toutes les catégories de personnel intéressées, l'organisation des structures du CNRS et de ses relations avec l'Université et les autres organismes de recherche. L'objectif étant d'aboutir à des textes au plus tard fin 1968, et à une mise en application aussi rapide qu'il sera possible matériellement"

*(Accord du 24 mai)*

##### NOTRE APPRECIATION.

**1) Fonction Publique :** Il ne s'agit que de promesses assez vagues que les organisations syndicales de fonctionnaires devront veiller à faire mettre en application.

**2) Éducation Nationale :** Le Ministre a donné son accord pour qu'un groupe de travail élabore des mesures d'application pratique propres à l'éducation nationale, des décisions Fonction Publique.

**3) Recherches interministérielles :** Sans sous-estimer la représentation du personnel dans le Comité Consultatif, "conseiller" du Gouvernement, en matière de politique scientifique, et des possibilités de faire ainsi entendre notre voix sur les problèmes de crédits, de postes, de statut, nous n'oublions pas que cet organisme est "consultatif" et que la bataille se mène surtout au niveau des ministères et que c'est finalement l'action des travailleurs qui sera déterminante.

**4) CNRS :** Nous avons obtenu satisfaction immédiate sur la reconnaissance des conseils de gestion locaux, et la création d'un conseil de gestion central au niveau du CNRS

De même, l'engagement de la Direction est formel sur l'élaboration des nouvelles structures qui devront être en place début 1969.

Il nous semble que l'important est maintenant de mettre effectivement en place très rapidement dans chaque laboratoire les comités de gestion locaux, de faire la synthèse de ce qui a été réalisé partout, avec l'objectif d'introduire dans les structures définitives de ces conseils les moyens effectifs pour le personnel de faire entendre sa voix et d'imposer la satisfaction de ses revendications locales.

La discussion doit également se poursuivre partout pour définir les structures démocratiques du CNRS à l'échelon national, le rôle du conseil de gestion central et les moyens dont les représentants du personnel pourront disposer pour imposer les revendications du personnel dans tous les domaines.

Il serait vain de se bercer d'illusions sur les possibilités "d'autogestion", ces conseils ne pouvant actuellement que répartir ce que le gouvernement a donné comme crédits et postes.

Les conseils de gestion sont un moyen et non une fin, c'est notre action pour une véritable politique de la recherche dans le cadre d'une, politique démocratique qui doit se poursuivre et peut seule apporter les véritables solutions.

#### V - PERSONNELS HORS STATUT

(Contrats, vacataires, personnel horaire, crédits de fonctionnement)

##### RESULTATS

**1) Personnels sous contrats.**

**a) Le Ministère de la Recherche (DGRST) s'engage à la**

mise en place rapide de solutions assurant au personnel sous contrats "les mêmes dispositions statutaires et la même sécurité d'emploi que celles des membres des cadres normaux des établissements où ils travaillent" (rémunération, promotion, oeuvres sociales, avancement). *(Confirmé dans une lettre à l'Intersyndicale du Délégué Général à la Recherche Scientifique et Technique).*

**b) dans l'immédiat**, la DGRST s'engage à ce qu'aucun licenciement à l'expiration des contrats n'ait lieu, et application aux contrats, sur simple demande du directeur du laboratoire à la DGRST, de l'augmentation des salaires décidée dans la Fonction Publique.

*(confirmé à l'entrevue intersyndicale- DGRST du 6 juin 68)*

**c) au CNRS** - "un effort d'intégration dans les cadres permanents sera entrepris en faveur des agents rémunérés sur contrats, par les moyens et selon les procédures qui seront arrêtés par le groupe de travail présidé par M. Aigrain (DGRST C.N.E.S. D.R.M.E.) et des organismes receveurs de contrats (CNRS - D.E.S. -I.N.S.E.R.M. etc.) en vue de résoudre l'ensemble du problème."

*(Lettre de la Direction du CNRS à l'Intersyndicale, du 31/5/68).*

**2) Personnel horaire, vacataires permanents** (faux vacataires) : "Un effort d'intégration sera entrepris en faveur des personnels rémunérés à l'heure ou sur vacation, par l'utilisation prioritaire en vue de leur intégration, de 10% des postes nouvellement créés chaque année, cette intégration se faisant dans l'ordre d'ancienneté de service effectif"

*Lettre de la Direction du CNRS à l'Intersyndicale, du 31/5/68*

**3) Personnels payés sur crédits de fonctionnement**, notamment ceux qui doivent être intégrés dans le futur Institut National de Physique Nucléaire et de Physique des Particules. La Direction s'est engagée à ce qu'une mesure particulière soit prise pour régler cette intégration.

*(Entrevue du 24 mai 1968 avec la Direction du CNRS).*

#### **NOTRE APPRECIATION**

Si un pas appréciable est franchi pour ces personnels par la normalisation de leur situation (sécurité d'emploi, rémunération, avancement, avantages sociaux ...) il est évident que notre action ne saurait se limiter à ce premier succès. Notre revendication liée à notre conception du financement et de l'orientation de la recherche demeure : que ces personnels soient effectivement sur des postes CNRS.

Il est certain que l'assimilation de fait obtenue pour ces personnels, favorisera indiscutablement leur intégration dans notre statut. Nos sections syndicales devront avoir la préoccupation d'organiser plus encore les personnels sur contrats, avec hardiesse, pour les entraîner aux actions nécessaires demain pour qu'ils obtiennent, avec notre soutien, satisfaction totale.

Sur le plan national, nous entendons continuer nos discussions avec le Ministère de l'éducation Nationale, le CNRS, la DGRST et les autres organismes pour obtenir le déblocage de postes CNRS.

## **VI - ORGANISMES SOCIAUX**

### **RESULTATS**

**Fonction Publique** : Seul est admis l'examen complet de ces questions (services sociaux, logement, médecine du travail, hygiène et sécurité...) par une commission spéciale gouvernement-syndicats.

**CNRS** : La Direction du CNRS s'engage : « à mettre en place un organisme ayant en matière d'action sociale des

prérogatives analogues à celles des comités d'entreprise :  
- Fixation du budget de cet organisme à un pourcentage de la masse salariale comparable à celui des entreprises nationalisées.

- Utilisation de 1% de la masse salariale pour le logement".

*(Accord du 24 mai 1968).*

### **NOTRE APPRECIATION**

Nous avons obtenu satisfaction au CNRS sur cette très ancienne revendication du personnel, il faut maintenant très rapidement proposer à la Direction les structures de cet organisme dirigé par le personnel, ses pouvoirs, son champ d'action, ses moyens. A cet effet des contacts sont déjà pris avec les comités d'entreprises les plus favorables (EDF par exemple, budget à 5 % de la masse salariale).

Il dépend de notre travail d'élaboration et des propositions des sections que cet organisme soit rapidement créé et en mesure de jouer son rôle. Là encore la référence au secteur nationalisé nous permet d'envisager ce problème favorablement. Mais cela ne se fera pas automatiquement, il dépend du personnel que la solution soit correcte.

Notons que le CNRS s'engage à accorder ces avantages sociaux aux personnels vacataires, horaires, sur contrats ou ressources affectées.

## **VII - PROBLEMES DIVERS**

- Paiement des journées de grève.

### **RESULTATS**

**Ministère de l'Éducation Nationale** : il s'engage à ne pas faire de retenue, mais à poser le problème de la récupération.

**CNRS** : La Direction a indiqué aux syndicats qu'elle était prête à régler ce problème de manière satisfaisante (pas de retenue, pas de récupération envisagée, mais "effort du personnel".

### **NOTRE APPRECIATION**

Nous entendons obtenir un engagement formel de la Direction sur cette question.

L'intersyndicale a demandé une réponse en ce sens le 7 Juin à 11 h. 15 à M. Jacquinet, Directeur général du CNRS

- Mesures diverses

a) Primes spéciales (travaux dangereux, insalubre, d'isolement)

b) Réglementation des heures supplémentaires et des travaux effectués en dehors des horaires normaux.

c) Comité d'hygiène et de sécurité.

d) Mise en place de véritables services sociaux.

Ces mesures ont été réclamées par le S.N.T.R.S. dans le document du 1/6/68 et demandées par l'Intersyndicale à la Direction du CNRS, au cours de l'entrevue du 4/6/68.

### **RESULTATS**

La Direction du CNRS donne son accord à l'étude avec les syndicats (rappelons qu'il y aura deux séances de travail par semaine) de tous ces problèmes pour y apporter une solution,

### **NOTRE APPRECIATION**

Il ne saurait être question d'apprécier des promesses, notons qu'elles engagent la Direction à traiter rapidement ces questions et qu'il dépendra de nos propositions et des démarches du personnel pour qu'elles aboutissent favorablement.

# Vos droits !

## Des projets statutaires dangereux !

Nous avons été alertés par l'UGFF-CGT, d'un projet de modification du Statut général des fonctionnaires, qui devrait être examiné au Conseil supérieur de la Fonction publique dans la 2<sup>ème</sup> quinzaine de mars, pour une application dès cette année.

Trois dispositions de ce texte sont particulièrement dangereuses :

L'article 7 prévoit la création d'une nouvelle situation statutaire dans laquelle serait placé le fonctionnaire « *privé d'affectation par suite d'une suppression ou d'une modification substantielle de son emploi* ». A l'issue d'une période de 2 ans, pendant laquelle l'administration chercherait à favoriser le reclassement professionnel, dans la Fonction publique ou dans le secteur privé, le fonctionnaire pourrait être mis « *d'office en disponibilité* » (*disponibilité = sans salaire*). C'est la fin de l'obligation faite à l'administration d'affecter un agent titulaire sur un emploi qui est ainsi programmée.

Une telle disposition mettrait aussi à mal les dispositions de l'article 240 du statut des EPST :

**Article 240 :** (...) « À compter de la date de (la) notification (du DG), les agents, dont la mutation est envisagée, disposent d'un délai d'un an pour choisir un emploi sur la liste des emplois vacants de l'établissement dans lequel ils sont affectés ainsi que d'autres établissements (EPST).

*S'il y a changement d'établissement ou de résidence, le directeur général de l'établissement est tenu de proposer aux intéressés dans ce même délai d'un an au moins trois emplois requérant une compétence de même nature ou d'une nature voisine de celle exigée dans leur emploi antérieur. Pendant ce délai, les agents dont l'unité de recherche ou le service n'a pas été supprimé y demeurent affectés. En cas de suppression de l'unité de recherche ou du service, ils bénéficient d'une affectation provisoire ne conduisant pas à un changement de résidence administrative et requérant une compétence de même nature que celle exigée dans leur emploi antérieur ou d'une nature voisine.*

*(...) Les agents, dont la qualification professionnelle ne correspondrait pas aux emplois communiqués, recevront sur leur demande une affectation dont la durée ne pourra excéder un an, en vue d'assurer leur réorientation professionnelle ».*

Autre problème : les mots « *ou d'une modification substantielle de son emploi* ». On pourrait rendre responsable l'agent d'une situation causée par l'administration.

L'article 8 envisage de généraliser les possibilités de cumul d'emplois à temps non complet à l'ensemble du territoire. Cette disposition introduite il y a un an dans le Statut était jusqu'à présent limitée aux zones rurales. C'est la porte ouverte en grand au recrutement d'agents publics à multi employeurs et, au moins pour la Fonction publique de l'État, une atteinte importante au principe selon lequel un emploi statutaire est un emploi à temps complet.

Outre qu'il est difficile de travailler pour plusieurs « patrons », le recrutement à temps partiel dans plusieurs administrations remet en cause aussi le droit de passage à temps plein à la demande de l'agent dans une seule administration.

L'article 9 prévoit de modifier le Code du Travail pour permettre à l'administration et à ses établissements publics d'avoir recours à l'Intérim « *pour pouvoir rapidement des vacances temporaires d'emplois ou faire face à des besoins occasionnels ou saisonniers ou à des surcroûts d'activités* ». Cette mesure est présentée cyniquement comme destinée à « *limiter la reconstitution d'un volet d'emploi précaire dans l'administration* ». En rompant la relation contractuelle avec l'employeur public, elle vise à exonérer l'État et les collectivités territoriales de leurs responsabilités envers les agents recrutés sous contrat à durée déterminée.

Au lieu de procéder à la titularisation des personnels précaires, le gouvernement préfère donc les laisser exploiter de façon éhontée par des entreprises privées. Scandaleux !

Et un tel dispositif constituera surtout une véritable manne financière pour les entreprises d'intérim.

***Face à ces projets inacceptables, avec l'UGFF, nous appelons d'ores et déjà, tous les personnels à préparer une riposte à la hauteur des enjeux, dans l'hypothèse où le gouvernement ne revoyait pas ces dispositions.***

# Primes de restructurations et allocations d'aide à la mobilité.

*Le gouvernement ne perd pas de temps !*

*Avant même que la loi sur la mobilité des fonctionnaires soit votée, il met en place par décrets des dispositions financières pour sa mise en œuvre !*

*A savoir :*

- *la Prime de restructuration de service et l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint ;*
- *l'Indemnité de départ volontaire ;*
- *l'Indemnité temporaire de mobilité.*

## ➔ La Prime de restructuration de service et l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint :

Cette prime et cette allocation sont instituées par le décret 2008-366 du 17 avril 2008. Elles remplacent l'Indemnité exceptionnelle de mutation et l'Indemnité spéciale de décentralisation qui sont supprimées.

### • La prime de restructuration de service :

**Définition :** En cas de restructuration d'une administration de l'État, de l'un de ses établissements publics ou d'un établissement public local d'enseignement, une prime de restructuration de service peut être versée aux magistrats, aux fonctionnaires et agents non titulaires de l'État de droit public recrutés pour une durée indéterminée. Les opérations de restructuration de service ouvrant droit à la prime sont fixées par arrêté ministériel, pris après avis des comités techniques paritaires compétents. Cette prime peut, le cas échéant, être complétée par une allocation d'aide à la mobilité du conjoint.

**Les bénéficiaires :** La prime de restructuration de service peut être attribuée aux agents mutés ou déplacés dans le cadre de la restructuration du service dans lequel ils exercent leurs fonctions.

Elle est versée en une seule fois, au moment de la prise de fonction de l'agent. Dans la limite d'un montant maximal fixé par arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de la fonction publique, le montant de la prime peut être modulé, dans des conditions fixées par arrêté ministériel, en fonction des contraintes supportées par les agents à raison de la restructuration.

**En cas de départ de la nouvelle affectation :** Les bénéficiaires, mutés ou déplacés dans le cadre d'une opération de restructuration de service, qui quittent les fonctions sur lesquelles ils ont été nommés dans les douze premiers mois suivant cette nomination sont tenus de rembourser les montants perçus. Il en est de même pour l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint.

### *La prime ne peut être attribuée :*

- aux agents affectés pour la première fois au sein de l'administration et nommés depuis moins d'un an dans le service qui fait l'objet d'une opération de restructuration ;
- aux agents mariés, concubins ou partenaires d'un

PACS dont le conjoint ou le partenaire perçoit la prime de restructuration de service au titre de la même opération.

- aux agents « déplacés d'office » (voir la fiche A32 du mémento).
- aux agents mutés sur leur demande.

### • L'allocation d'aide à la mobilité du conjoint :

Un agent public bénéficiaire de la prime de restructuration peut se voir attribuer une allocation d'aide à la mobilité du conjoint dès lors que son conjoint ou partenaire d'un pacte civil de solidarité est contraint de cesser son activité professionnelle en raison de la mutation ou du déplacement du bénéficiaire, au plus tôt trois mois avant et au plus tard un an après cette mutation ou ce déplacement.

Le montant, forfaitaire, de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

### *Le bénéfice de l'allocation court à compter de :*

- la constatation de la cessation de l'activité du conjoint ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité ;
- la mise en disponibilité du conjoint ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité ;
- la mise en congé sans traitement ou dans une position assimilée du conjoint ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité, s'il est agent de l'État, ou d'une collectivité territoriale ou d'un de leurs établissements publics, ou de la fonction publique hospitalière ou d'une entreprise publique à statut.

**Cumul :** Elle ne peut se cumuler avec toute autre indemnité de même nature.

La prime de restructuration de service et l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint peut se cumuler avec le règlement des frais occasionnés par le changement de résidence (voir la fiche C3 du mémento).

## ➔ L'indemnité de départ volontaire :

**Définition :** Dans le cadre d'une restructuration, une indemnité de départ volontaire peut être attribuée aux fonctionnaires qui quittent définitivement la fonction publique de l'État à la suite d'une démission régulièrement acceptée, ainsi qu'aux agents non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée qui démissionnent.

Un arrêté du ministre intéressé, pris après avis des comités techniques paritaires compétents, précise :

- les services, corps, grades, emplois ou assimilés concernés par une restructuration et pour lesquels l'indemnité peut être attribuée,
- la période durant laquelle l'indemnité de départ volontaire peut être allouée aux personnels concernés.

**L'indemnité de départ volontaire peut être attribuée :**

- aux agents qui quittent définitivement la fonction publique de l'État pour créer ou reprendre une entreprise.
- à un agent qui souhaite quitter l'administration pour mener à bien un projet personnel dès lors que sa demande de démission a été acceptée par l'administration, « compte tenu du respect du principe de continuité et de la situation des effectifs du service ».

**Ne peuvent bénéficier de l'indemnité de départ volontaire**, les agents se situant à cinq années ou moins de l'âge d'ouverture de leur droit à pension.

Les agents ayant signé un engagement à servir l'État à l'issue d'une période de formation doivent, avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement.

**Montant :** Le montant de l'indemnité de départ volontaire ne peut excéder une somme équivalente à 2 fois la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission. Le montant de l'indemnité peut être modulé à raison de l'ancienneté de l'agent dans l'administration.

**Versement :** L'indemnité est versée en une fois dès lors que la démission est devenue effective. Cependant les personnes démissionnant pour créer une entreprise la touchent en 2 fois.

**Retour dans la Fonction publique :** L'agent qui, dans les cinq années consécutives à sa démission, est recruté en tant qu'agent titulaire ou non titulaire pour occuper un emploi de la fonction publique de l'État ou de la fonction publique territoriale ou de leurs établissements publics respectifs ou un emploi de la fonction publique hospitalière, est tenu de rembourser à l'État, au plus tard dans les trois ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de départ volontaire.

**Cumul :** Le cumul de l'indemnité de départ volontaire avec

toute autre indemnité de même nature est interdit.

### ➔ L'indemnité temporaire de mobilité :

**Définition :** Dans les administrations de l'État, dans ses établissements publics ainsi que dans les établissements publics locaux d'enseignement, une indemnité temporaire de mobilité peut être accordée, dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle ou géographique, aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée et régis par le décret 86-83.

**Conditions :** L'indemnité est attribuée à la double condition de l'exercice réel d'une **mobilité décidée à la demande de l'administration** et de l'existence d'une **difficulté particulière à pourvoir un emploi**. Le ou les emplois susceptibles de donner lieu à l'attribution d'une indemnité temporaire de mobilité sont déterminés par arrêté du ministre intéressé. Cet arrêté fixe également la période de référence pour le versement de l'indemnité dans la limite de six années, sans que cette période puisse être inférieure à trois ans.

**Montant :** Le montant de l'indemnité temporaire de mobilité est modulé à raison des sujétions particulières imposées par l'emploi, dans la limite d'un montant maximal pour la durée de la période de référence fixé par arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

**Versement :** L'indemnité est payée en trois fractions :

- une première, de 40 %, lors de l'installation du fonctionnaire dans son nouvel emploi ;
- une deuxième, de 20 %, au terme d'une durée égale à la moitié de la période de référence ;
- une troisième, de 40 %, au terme de la période de référence.

L'agent qui, sur sa demande, quitte l'emploi au titre duquel il perçoit l'indemnité temporaire de mobilité avant le terme de la période de référence ne pourra percevoir les fractions non encore échues de l'indemnité.

**Exclusions :** L'indemnité temporaire de mobilité ne peut être attribuée aux agents dont l'emploi constitue leur première affectation au sein de l'administration.

**Cumul :** Elle ne peut se cumuler avec aucune autre indemnité de même nature.

## Erratum BRS n° 428

*Une erreur s'est glissée dans l'article « Un peu d'histoire... ».*

L'édition de ce BRS a été corrigé. La rédaction malheureuse du 5<sup>ème</sup> paragraphe a été reprise sous cette forme :

En 30 ans, le salariat s'est profondément modifié, avec des ingénieurs et cadres toujours plus nombreux, pourtant ce sont les mêmes recettes qui sont préconisées. Il faut limiter la masse salariale mais maintenant les salaires des personnels les plus qualifiés sont également visés. Et l'on n'épargne plus les personnels de la recherche : c'est le sens de la remontée massive de la précarité et du blocage des carrières. Tant pis si les étudiants du pays se détournent de la science, cela ne pose pas problème à nos dirigeants. Le CNRS a recruté cette année encore 20% de chercheurs étrangers. Cela montre que le CNRS est attractif et attire même les très bons chercheurs étrangers et tant qu'il l'est, ces dirigeants considèrent qu'ils peuvent négliger la crise des vocations scientifiques.

## Infos « retraite »

### A propos de la validation des années de non titulaire à mi-temps...

Question d'Alain RAMEAU, membre du bureau SNTRS Strasbourg.

Une collègue de mon labo travaillait à mi-temps au moment de la titularisation en tant que fonctionnaire donc en 1984. Ses périodes antérieures n'étaient pas « validables » puisqu'elle travaillait à mi-temps. Sa demande, effectuée le 13 Janvier 1987, avait reçu une réponse négative en date du 28 Janvier 1987. Mais il était précisé dans ladite lettre « *le service des pensions ne manquera pas de prendre connaissance de votre lettre et d'y donner suite si la législation venait à l'y autoriser* ».

La collègue n'a (apparemment ?) pas reçu de relance lorsque ces périodes sont devenues validables (dont j'ignore la date). Elle a effectué une nouvelle demande en 2004 et le service des pensions lui a donné une suite favorable et calculé sa dette.

Ce qui pose problème c'est que le calcul est effectué sur la base de son indice au 20/09/2004 à la valeur du point d'indice 2004, ce qui change complètement le montant de la dette. Y a-t'il un recours possible ? Comment cela s'est-il passé pour les collègues qui travaillaient à mi-temps ?

Réponse de Jocelyne Léger, membre de la CE.

La possibilité de valider les années de non titulaires effectuées à mi-temps à été introduite par la loi Fillon de 2003 sur les retraites. Il y a parfois des paradoxes historiques, puisque c'est au milieu d'une loi, globalement mauvaise sur les retraites, qu'a été satisfaite la revendication des ex mi-temps, exclus de la titularisation jusqu'en 1986, de pouvoir "racheter" leurs années de non-titulaire au même titre que les pleins temps.

Toutes les délégations régionales CNRS ont en principe averti les personnels de cette nouvelle possibilité dès que la question de la validation complémentaire a été réglée. (Les anciens mi-temps avaient reçu un refus de validation en 1987 et il fallait un dispositif particulier lié à la nouvelle loi pour que cet obstacle soit levé). Notre syndicat est intervenu régulièrement sur ces questions.

La validation complémentaire était possible jusqu'à janvier 2008 (date de la demande ou pas du règlement de la dette). Il semble que la collègue qui t'a sollicité a bien été avertie puisque tu dis qu'elle a fait sa nouvelle demande de validation en 2004. La date correspond bien aux délais de sortie des textes d'application.

Malheureusement ni hier (titularisation des anciens contractuels 59 en 1984) ni aujourd'hui, le code des pensions n'a été modifié et le versement complémentaire de cotisation de retraite (habituellement désigné sous le nom de « rachat ») se fait au niveau de l'indice détenu à la date de la demande et pas à celui que l'on avait dans les années à valider. Malgré toutes les interventions faites par le SNTRS CGT en 1984 et après, à ce sujet, nous n'avons pas réussi à décrocher cette revendication.

Pour la loi de 2003 c'est pareil avec un effet encore amplifié, puisque 20 ans de carrière sont passés depuis. Ainsi quelqu'un qui aurait fait ses années à mi-temps avant 84 en qualité de technicien et qui serait maintenant Ingénieur d'études

hors classe rembourserait sur la base de son indice d'ingénieur de 2004, date de la nouvelle demande. Les ex mi temps sont encore une fois pénalisés.

Le recours juridique individuel ne sert à rien car il n'y a pas d'illégalité. Faire changer la loi est la seule solution mais c'est hautement improbable dans le contexte actuel.

La personne devra faire son calcul personnel pour savoir si individuellement elle a intérêt à racheter ses années de non-titulaire. Il faut qu'elle fasse un calcul comparatif entre ce qu'elle toucherait avec ou sans validation en prenant tout en compte : son âge, le nombre de trimestres requis pour avoir le taux plein, à quel moment elle souhaite partir, le nombre de trimestres qu'elle peut avoir dans d'autres régimes de retraite, le montant des salaires perçus en début de carrière, la possibilité de bonus...

Les services du personnel de la délégation régionale dont elle dépend peuvent lui faire une simulation mais uniquement sur la partie « pension civile », pour la partie « régime général + Caisse complémentaire », il faut consulter la CNAV. Il y a des outils de simulation disponibles sur internet, certaines régions mettent en place des services consacrés aux questions de retraite.

Le rachat n'est pas forcément intéressant car le mode de calcul n'est pas le même entre public et privé. Par exemple pour le régime général le nombre de trimestres validés dépend du salaire perçu (un mois de travail payé à un certain salaire peut valider 1 trimestre entier) alors que pour la pension civile c'est de date à date (il faut 3 mois de travail pour un trimestre).

Il est très difficile de conseiller les gens sur ce qu'ils doivent faire. On peut préférer racheter même si financièrement ce n'est pas très intéressant pour se simplifier la vie et n'avoir que la pension civile ; on peut faire un pari sur son espérance de vie en se disant que la mise de fonds sera rattrapée après 3 ou 4 ans de retraite ; on peut aussi considérer que ça ne vaut pas le coup et qu'il vaut mieux cumuler pension civile, régime général et retraite complémentaire + bonus éventuel. Je connais des ex mi-temps dans les 3 catégories.

En 1984 on avait tendance à conseiller le rachat parce qu'on pensait aussi que le régime IRCANTEC allait s'effondrer avec la disparition des non-titulaires. On se trompait complètement puisque c'est le contraire qui s'est passé avec l'explosion actuelle du nombre de contractuels.

Un élément qu'il faut prendre en compte aussi dans le calcul de sa « dette » c'est le fait que les remboursements sont déductibles des impôts sur le revenu. On peut s'acquitter de la dette d'un seul coup ou par précompte de 5% prélevé sur le salaire mensuel. Si on n'a pas épongé la dette au moment de partir à la retraite le précompte passe à 20% de ce qui reste à rembourser. On peut effectuer chaque année des versements supplémentaires qui peuvent faire tomber de tranche d'imposition. On peut aussi percevoir sa retraite du régime général dès l'âge de 60 ans et continuer à travailler comme fonctionnaire au delà. Cela peut être intéressant pour des gens qui auraient quelques années dans le privé en plus de leurs années non-titulaires validables. La retraite « sécu » qu'ils toucheraient venant les aider à payer leur dette pour la « pension civile ».

## Infos « retraite »

*Les retraites aussi doivent bénéficier des richesses créées :  
la question de l'indexation des pensions  
et des retraites du public.*

La question des salaires et des retraites est une question essentielle aujourd'hui comme le prouvent les luttes, grèves et manifestations qui sont le fait des salariés et retraités du privé comme du public.

Pour les retraités, le Ministre lui même admet que l'augmentation ridicule de 1,1 % au 1<sup>er</sup> janvier est insuffisante. C'est l'un des points à l'ordre du jour des mesures à venir sur les retraites.

Dans ce contexte, la question est posée de l'indexation des retraites pour les fonctionnaires. Il s'agit d'un débat concernant la fonction publique et qu'a ouvert l'UGFF (voir Fonction publique n°147 p.18 et 19). La Confédération revendique **un retour à l'indexation des pensions sur les salaires comme c'était le cas avant les réformes récentes** : « **les pensions doivent bénéficier à leur liquidation, comme ensuite, des progrès de productivité** », (Le Duigou -Le Peuple n° 1661 du 12/02/2008). C'est, (pour résumer), revendiquer que les richesses créés par le travail profitent enfin aux salariés et retraités.

En effet, l'indexation des pensions sur l'indice INSEE des prix entraîne un décrochage des pensions par rapport aux richesses créées.

**Sur quelles bases ce retour à l'indexation sur les salaires peut-elle se faire pour la fonction publique ?**  
Dans la fonction publique, jusqu'à la réforme de 2003, les pensions étaient indexées sur la valeur du point d'indice et

la tradition voulait que les retraités bénéficient des bonifications d'indices accordées aux actifs. Toutefois depuis un certain nombre d'années, les syndicats ne parvenaient plus à obtenir que les retraités bénéficient de ces bonifications.

**L'UGFF se pose donc la question de revendiquer non un retour simple à l'indexation sur le point d'indice mais un alignement sur les salaires**, à partir d'un mécanisme commun pour tous les salariés retraités (moyenne générale) ou à partir de la masse salariale pour chaque branche, c'est-à-dire en tenant compte des progrès de qualification à l'embauche et avec l'ancienneté, des primes... Autrement dit, prenant en compte le fameux glissement vieillesse technicité (GVT). On peut aussi se poser la question d'une indexation sur le PIB, (qui chiffre l'augmentation nationale des richesses).

Une réflexion plus approfondie nécessiterait aussi des informations sur l'IRCANTEC, (complémentaire des salariés non-fonctionnaires du public).

L'un de ces choix aurait aussi l'avantage d'assurer la continuité entre salaire d'activité et pension de retraite, **le retraité fait partie du salariat**. Il aurait aussi l'avantage de mieux intégrer les fonctionnaires dans l'ensemble du salariat.

**Participons tous à la construction de nos revendications !**

### Quelques chiffres pour alimenter la réflexion...

- 3.700 000 retraités en France, en 2007.
- Seuil de pauvreté en 2005 = 681€ (calcul INSEE sur la base de 50% du salaire médian), 817€ (calcul Europe, sur la base de 60% du salaire médian), 847€ en 2007 ?
- SMIC net = 1.005€/mois.
- Pension « minimum garanti » dans la fonction publique = 986,79 € (au 1/01/08).
- « Minimum contributif » du régime général (sans la/les complémentaires) = 579,85€/mois au 1/01/08 (majoré de 3% si le retraité a effectué une carrière complète, soit 633,61€). Ce minimum correspond théoriquement à un taux de remplacement de 50% (en fait actuellement 43%). Il est complété par les complémentaires AGIRC et ARRCO qui assurent un taux de remplacement de 25% en moyenne. On aboutit ainsi à peu près au minimum fonction publique.
- **Tous ces chiffres correspondent bien entendu à une carrière complète (40 annuités actuellement)**. Ce qui explique que 64 % des femmes reçoivent aujourd'hui moins de 900€ et 53 % hommes et femmes moins de 1.300 €.
- **La pension de près d'un salarié sur 2 est liquidée au minimum contributif** (voir FP n°148 et article Le Duigou dans le Peuple). Ces chiffres ne prennent sans doute pas en compte les salariés du public.
- La retraite complémentaire n'a été généralisée pour les ouvriers et employés (ARRCO) qu'en 1976 : donc aujourd'hui un certain nombre de salariés partent en retraite sans bénéficier de retraite complémentaire.
- Les personnes qui ont plus de 65 ans et n'ont pas eu -ou peu- d'activité professionnelle, touchent l'**Allocation de Solidarité aux Personnes Agées (ASPA)** qui est au maximum de 628,10 € (allocation dégressive) et concerne 634 000 bénéficiaires. Ce sont ces bénéficiaires qui percevront l'a valoir de 200 € promis par Sarko.

*Le 14 avril 2008, Jeannine GRUSELLE.*

## En réaction à un article du BRS

Je souhaite réagir à la tribune libre du camarade Patrick Chinestra, parue dans le BRS n°426, page 25. Je ne reviendrai pas essentiellement sur les aspects spécifiques à la recherche, car il me semble que la tournure prise par la "construction européenne" (qui s'accompagne de la destruction minutieuse des acquis des travailleurs) est suffisamment inquiétante pour que nous y accordions une réelle importance syndicale, y compris au-delà des revendications sectorielles.

La forfaiture accomplie par le congrès versaillais du 4 février dernier s'apparente ni plus ni moins qu'à un coup d'état. Adopter par voie parlementaire, moins de trois ans après son net rejet populaire, un traité prétendument simplifié, dont même les thuriféraires reconnaissent qu'il est identique à la constitution européenne à la forme près, nous révèle la nature de la "rupture" sarkozyste, la réaction brutale imposée au mépris d'une démocratie pourtant déjà très formelle. Nous étions habitués aux choix en matière européenne : quand le peuple votait mal, on lui reposait la même question, habillée différemment, jusqu'à ce qu'il vote "correctement" ; désormais cette procédure trop lente ou aléatoire (et si le peuple s'entêtait à mal voter ?) est balayée au profit du viol direct de la souveraineté populaire.

Cette situation me paraît assez préoccupante pour que notre syndicat fasse de la dénonciation du traité de Lisbonne et du coup d'état du 4 février une revendication majeure. Et ce d'autant que la CGT avait dénoncé, à juste titre, les régressions considérables comportées par la constitution européenne : le vote du 29 mai 2005, porté par le "non" d'une écrasante majorité d'ouvriers, d'employés et d'une nette majorité de travailleurs salariés, malgré le soutien absolu du grand patronat et la complaisance médiatique, a constitué une authentique victoire pour la classe ouvrière, même si elle restée malheureusement sans suite sérieuse.

Je suis d'autre part très dubitatif quant à l'argumentation de notre camarade insinuant que la construction européenne constituerait un cadre neutre dont l'orientation réactionnaire proviendrait uniquement d'un parlement de droite. Aucune structure n'est neutre : si la république est la forme la plus avantageuse de l'état bourgeois pour les travailleurs, il n'empêche que la constitution de la VI<sup>ème</sup> république, dont on sait dans quelles circonstances elle a été instituée, mérite d'être combattue (même si la constitution européenne fait pire). Quant au cadre établi par

l'union européenne, son caractère de classe est sans ambiguïté : depuis le traité de Rome, la "concurrence libre et non faussée" est son pilier fondamental. Les gouvernements se réclamant de la gauche se sont inclinés devant ce diktat qui impose non seulement le capitalisme, mais interdit aussi de le tempérer sérieusement, diktat qu'ils ont souvent mis en œuvre eux-mêmes (en France, le PS a joué un rôle majeur dans la "construction européenne"). Les traités européens, fondés sur ce principe, exigent progressivement le démantèlement de tous les monopoles publics. Faut-il rappeler que le premier ministre "socialiste" Jospin a cosigné avec Chirac, en 2002, le traité européen de Barcelone prévoyant, entre autre, la privatisation de l'énergie et l'allongement de cinq ans de l'âge de la retraite ? On ne voit guère en quoi voter pour de tels partis de "gauche" qui participent activement à la mise en place, notamment par l'intégration européenne capitaliste, des contre-réformes, modifierait la situation.

Faut-il pour autant rejeter définitivement toute tentative de coopération européenne ? Bien sûr que non : une expérience historique, contre laquelle la construction européenne des traités de Rome, Maastricht ou Lisbonne s'est édifiée, a permis, pendant plusieurs décennies, aux travailleurs de pays de l'est de notre continent de méconnaître le chômage, disposer d'une éducation et d'une médecine entièrement gratuites et de qualité, de logements et de culture à bas prix... Cela en pratiquant une coopération entre pays voisins qui ne signifie pas nivellement par le bas systématique des acquis sociaux. Mais cette Europe-là fonctionnait selon un système ô combien interdit par les traités que nous subissons, le socialisme. Nous vérifions tous les jours à nos dépens la pertinence de l'analyse de Lénine selon laquelle, en régime capitaliste, le mot d'ordre des États-unis d'Europe ne peut être qu'utopique ou réactionnaire.

Pour en revenir au secteur de la recherche, ayons la clairvoyance de reconnaître que nos revendications de défense du statut de chercheur fonctionnaire à plein temps, d'abrogation de la loi LRU, de suppression de l'ANR et de l'AERES, de retour à des financements quasi-exclusivement récurrents, de titularisation des précaires, de développement de l'emploi public statutaire se heurtent frontalement aux fondements de la construction européenne patronale que nous subissons depuis plus de cinquante ans, et pas seulement à sa politique conjoncturelle.

Aurélien Djament, SNTRS-Nantes, le 15 mars 2008.

# Quelle évaluation des ITA et pour quoi faire ?

Y a-t-il une seule amélioration du sort des salariés qui ait été obtenue sans lutte de classe (comme la Sécurité sociale dans la situation révolutionnaire de 1945) ? Personne n'en connaît, pas plus que de blocage d'une contre-réforme qui aurait réussi sans une lutte de masse (comme récemment le retrait du CPE).

Aussi, quand des camarades invitent les collègues à participer à l'expérimentation de l'évaluation des compétences des ITA, est-il légitime de se poser quelques questions. Si la revendication de reconnaissance de la qualification et le reclassement des sous-classés est une vieille revendication du syndicat, force est de constater qu'une lutte d'ampleur n'a pas été lancée pour l'obtenir.

Entre 1968 et 1971, j'ai eu l'honneur de participer à l'organisation des contractuels de l'INAG (388 dans toute la France) pour obtenir leur intégration au statut CNRS (59-1405), qui fut finalement arrachée après deux grèves de 5 semaines chacune, aux printemps de 1969 et 1971. La plupart des ces agents avaient été embauchés lors de la constitution des laboratoires de recherche spatiale à partir de 1962 et venaient de l'industrie : ingénieurs, techniciens supérieurs, ouvriers qualifiés, administratifs. Se posa de suite la question de leur classement dans la grille CNRS car les contrats « ressources affectées » INAG ne comportaient ni qualification, ni indice, ni catégorie. Une commission paritaire siégea en reconnaissance de la qualification exercée et de l'ancienneté à prendre en compte. Au bout d'un processus qui prit plusieurs années, seulement une petite dizaine de collègues ne furent pas classés de façon satisfaisante. Le rapport de forces établi avec ces deux grèves avait permis ce résultat remarquable.

Plus tard, avec une mobilisation réelle (pétitions, rassemblements), le mouvement des « professions manuelles » aboutit à des résultats sensibles, à ma connaissance, surtout dans les grands centres comme Bellevue, Gif et Orsay, mais pas partout.

L'opération « suivi de carrière » de 1982 fut faite, dans le contexte favorable après 1981, pour connaître la qualification exercée par les ITA du CNRS. Elle fournit une photo du formidable sous-classement mais ne fut suivie d'aucun reclassement faute d'une lutte conséquente (je n'accuse personne, c'est un fait).

Fin 2007, la direction du CNRS sort de l'attirail de la GPEC, une expérimentation de l'évaluation des compétences des ITA. Si c'est une conquête pour les salariés, quelles sont les luttes de masse qui y auraient conduit ?

La camarade Annick Kieffer, dans son rapport à la CE du 7/01/08, déclare : « Cette évaluation n'est pas la nôtre. Elle est la réponse de la direction à notre demande d'une évaluation professionnelle par les pairs. Il est normal que le BN s'engage dans cette opération. », (SNTRS Infos n° 125, 22/02/08 [dans toutes les citations, c'est moi qui souligne. PB]).

## Parlons-nous de la même chose ?

La revendication du syndicat, c'est la reconnaissance de la qualification exercée ET le reclassement des sous-classés, bref, le paiement au prix réglementaire de la force de travail. Là est la question ! Le MEDEF a écrit très précisément ce qu'il veut avec la mise en avant des compétences : « *La chaîne classique constituée par le triptyque poste de travail – classification – rémunération, lié au Taylorisme de la production est remise en cause aujourd'hui par la prise en compte des attentes du client.*

*Il est pour cela nécessaire d'élaborer un nouveau consensus social basé sur l'évaluation, la validation et la reconnaissance de la compétence dans et hors de l'entreprise.* » (Journées de Deauville CNPF, 1998).

Décryptons : la lutte de classe a imposé au patronat des conventions collectives qui établissent une correspondance entre la qualification et la classification (donc le salaire). Pour baisser le coût du travail, il faut casser ces garanties collectives en individualisant et en éliminant la notion même de qualification. Le patronat sait que la tâche est énorme, il recherche donc un consensus avec les représentants des salariés.

La direction du CNRS se base sur la GPEC. Qu'est-ce que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ?

« *La GPEC est apparue il y a une dizaine d'années dans le but d'accroître la flexibilité, l'adaptabilité et l'employabilité des salariés. En effet, les entreprises ont un besoin constant de s'adapter aux évolutions concurrentielles et organisationnelles. La logique de compétence constitue une valeur ajoutée à la fois pour l'entreprise, pour les salariés et pour les actionnaires. Il s'agit de développer la polyvalence et la poly-compétence des salariés pour accroître leur mobilité interne et externe.* »

« *Dans un contexte de crise de l'emploi, il est important d'anticiper les changements économiques, technologiques et sociaux. C'est pourquoi l'article L320-2 du Code du travail impose aux entreprises d'au moins 300 salariés :*

- *une négociation triennale avec le comité d'entreprise afin de l'informer et le consulter sur la stratégie de l'entreprise et les conséquences qu'elle pourrait avoir sur les emplois et la rémunération,*
- *une négociation sur la mise en place d'un dispositif de GPEC et sur ce qui en découle : formation, Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), bilan de compétences, accompagnement à la mobilité des salariés.* », (La Gazette sociale du 15/10/06).

## Dans quel contexte sommes-nous ?

Le gouvernement a décidé de supprimer 22.900 postes de fonctionnaires en 2008. Son plan de « modernisation de la Fonction publique », inspiré explicitement des recomman-

dations de la Commission européenne, veut une « adaptation des règles de la Fonction publique aux exigences de la gestion des ressources humaines, (...) renforcer l'externalisation de services en direction des prestataires privés ». Il propose « une véritable révolution culturelle aux fonctionnaires, intégrant le droit à la mobilité, une intensification de l'individualisation des carrières (...) ». Pour cela, il faut « rénover rapidement le dialogue social et la négociation avec les partenaires sociaux (...) mettre en place une organisation plus souple, motivante et peu contraignante, intégrant la promotion au mérite et un recrutement plus fortement axé sur des critères de compétences et de motivation ». Après avoir critiqué les principes mêmes du statut de la Fonction publique (concours, avancement à l'ancienneté, etc.), le gouvernement interroge : « comment parler de responsabilité ou d'obligation de rendre des comptes sans instaurer de véritables évaluations ? », (Extraits des « cahiers de la compétitivité spécial Fonction publique », 7/02/08, supplément du Monde, édité par le ministère du budget, des comptes publics et de la Fonction publique).

Le ministre E. Woerth et le secrétaire d'État A. Santini ont déclaré vouloir « arrêter de raisonner en termes de corps, de procédures, de statuts. Il y a encore 500 corps (...) une organisation aussi segmentée (...) crée souvent autant de freins à la mobilité au sein et entre les Fonctions publiques. Voilà pourquoi nous nous donnons pour ambition de construire une Fonction publique de métiers, c'est-à-dire un cadre statutaire débarrassé de ces multiples corps. (...) Nous ouvrirons au printemps une grande négociation sur les contours de cette nouvelle Fonction publique. », (idem).

Dans les EPST, à la restructuration en cours avec les regroupements de laboratoires, aux plates formes technologiques, aux PRES, aux pôles de compétitivité, s'ajoutent la menace très précise de basculer la plupart des UMR sous la seule tutelle des universités, -entreprises autonomes-, et celle du démembrement du CNRS en instituts. Dans ces conditions, les engagements de remplacer tous les départs à la retraite valent peu de chose avec, en plus, la multiplication formidable du nombre de CDD ANR et autres. On comprend alors l'intérêt de la GPEC pour organiser la redistribution des ITA.

En fait, toute la mise en avant des compétences contre la qualification vise, outre à faire baisser le coût du travail, à individualiser (la qualification donne des repères collectifs, les compétences sont, par définition, l'apport individuel des savoir-faire et des comportements) et à imposer la mobilité, (*Mobilités professionnelles et compétences transversales*, rapport au Premier ministre, juin 2006).

**Qu'attend la direction du CNRS de son expérimentation ?**

« Le dispositif d'évaluation permettra (...) à l'Établissement d'améliorer la connaissance des compétences existantes, de mieux anticiper l'évolution des métiers et de développer sa politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en lien avec l'anticipation des départs à venir et, ainsi, d'orienter la politique de mobilité interne, et de bâtir les orientations nationales de formation », (Présentation du dispositif, Guide de rédaction, D R H, Service

du Développement Professionnel – ITA, Décembre 2007).

La mobilité est bien au cœur du dispositif, d'ailleurs chapeauté par le référentiel des emplois-typés de la recherche et de l'enseignement supérieur, REFERENS II (Ministère de l'éducation nationale, enseignement supérieur recherche, janvier 2007), issu de l'Observatoire des métiers et des compétences créé par l'arrêté du 22/12/1998, dont l'utilisation « contribue à offrir un outil de gestion prévisionnelle des compétences qui va au-delà du seul usage de recrutement », doit permettre aux administrateurs de « donner des perspectives de mobilité professionnelle intra ou inter établissements et inter BAP et vers d'autres statuts » et aux agents de « connaître les autres emplois que le sien et à envisager des parcours professionnels et une mobilité ».

Quant au document « évaluation des compétences des personnels IT » de la DRH du CNRS, il ne manque pas de questionner les souhaits de mobilité.

Par ailleurs, on ne voit pas en quoi la présence de pairs experts pourrait changer la nature de cette évaluation puisqu'il ne s'agit pas de reconnaître la qualification. Alors, cette évaluation des compétences peut-elle conduire à un plan de reclassement des agents sous-classés ? La direction du CNRS n'en a pas la moindre envie et n'en donne pas le moindre signe. Son dispositif peut-il être détourné de ses buts ? Soyons sérieux et soyons lucides, dans le contexte actuel, il est évident que cette opération va servir à établir des listes précises dans lesquelles les dépeceurs du CNRS vont pouvoir puiser pour faire leur marché. Avec l'ajout d'un contrat d'objectif individuel au dossier de carrière, cette évaluation va aussi permettre de dresser les listes des agents « méritant » des primes discrétionnaires. Alors, non, il n'est pas « normal que le BN s'engage dans cette opération ». Ce n'est pas le rôle du syndicat, même avec les meilleures intentions du monde, de mettre le doigt dans « un nouveau consensus social basé sur l'évaluation, la validation et la reconnaissance de la compétence dans et hors de l'entreprise » (selon les souhaits du MEDEF cités plus haut). Ce n'est pas son rôle d'inviter « les personnels à se mobiliser sur cette expérimentation », (En bref n°147 du 25/01/08), formule obscure traduite très clairement à Orsay avec l'incitation publique par le camarade D. Gori à remplir les dossiers.

**Que faire ?**

La responsabilité du syndicat est d'organiser la bataille pour l'abrogation de la LRU, pour le maintien du CNRS et du Comité national, pour le maintien du statut de fonctionnaire d'État des personnels, pour l'abrogation de l'ANR et de l'AERES. Cette orientation est indispensable pour engager toutes les actions collectives de résistance à chaque mesure d'application de la LRU et de démembrement du CNRS et du statut. Elle est le ciment de l'unité d'action nécessaire pour gagner. Si nous parvenons à bloquer les contre réformes en cours, alors nous pourrions avancer nos revendications positives, comme la reconnaissance de la qualification et le reclassement de tous les sous-classés.

Orsay, le 25 février 2008

Philippe Bouyries, membre de la CE.

## *Le "médiagate" : Analystes, experts, médias et industrie de l'influence.*

Dans l'édition de dimanche du New York Times, un long, très long et passionnant article décrivait les méthodes du Pentagone pour manipuler les médias. Et soulignait la responsabilité des médias dans ce cadre, (Behind TV Analysts, Pentagon's Hidden Hand - 20 avril 2008 <http://www.nytimes.com/2008/04/20/washington/20generals.html>).

Au cœur de cette nouvelle démonstration des méfaits de l'industrie de l'influence (qui regroupe la publicité, mais aussi les "public relation", l'infowar et les pouvoirs militaro-industriels) on trouve les "analystes" des médias. Une catégorie particulière : les analystes et commentateurs ne sont ni totalement journalistes liés par un code de déontologie, ni totalement propagandistes patentés dont on pourrait relier les paroles aux idéologies et aux conflits d'intérêts.

L'article du New York Times résume une enquête approfondie, une spécialité qui reste la gloire des journaux états-uniens, et dont on aimerait tant avoir l'équivalent par ici. Cette enquête s'appuie sur l'examen de 8000 pages de documents et d'e-mails obtenus par une plainte pour déclassifier des sources. Il démontre que les "analystes militaires" des grands médias, qui viennent donner la "bonne parole", faire des conjectures et assommer le bon peuple de leur "expertise" étaient en réalité des pions au service du Pentagone d'une part et des "consultants" auprès des entreprises du complexe militaro-industriel d'autre part. A ce titre, les "analyses" et "commentaires" qu'ils délivraient sur les ondes étaient à mettre en relation avec les immenses marchés à gagner ou à perdre pour leurs commanditaires.

C'est ici le "médiagate" qui s'installe. Car, bien loin des quelques lignes éparées publiées dans la presse française sur ce sujet majeur, le NYT dénonce la complicité et l'aveuglement des médias qui avaient engagés et payaient ces analystes. Y compris le NY Times lui-même qui regrette certains éditoriaux de ces mal-faisants.

Il n'y a pas de domination sans complices, et ceux qui aujourd'hui rejettent toute la faute sur "le Pentagone" cherchent en réalité à dédouaner leur responsabilité.

La "guerre psychologique" (psy-ops) est une stratégie pourtant connue, commentée, on trouve même des manuels militaires, des documents émanant du Pentagone pour la décrire. Dont ce fameux rapport "Information Operations Roadmap" signé par Donald Rumsfeld, ministre des armées de 2001 à 2006. Rédigé en 2003 et rendu public en 2006 après une demande au titre du "Freedom of Information Act" (on peut le lire à [http://www.gwu.edu/~nsarchiv/NSAEBB/NSAEBB177/info\\_ops\\_roadmap.pdf](http://www.gwu.edu/~nsarchiv/NSAEBB/NSAEBB177/info_ops_roadmap.pdf)), ce document prévoyait de bloquer l'internet pour éviter la diffusion d'informations contradictoires. Le même Rumsfeld n'hésitait pas à menacer les médias en 2006 ("Any kind of moral and intellectual confusion about who and what is right or wrong can severely weaken the ability of free societies to persevere." The Washington Post, 30 août 2006 - <http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2006/08/29/AR2006082900585.htm>)

Et pourtant, malgré cette connaissance des enjeux de la guerre psychologique et des opérations idéologiques de l'armée, les médias engageaient des "analystes", des "experts" sans se poser la question de leurs liens avec l'appareil militaire et industriel. On leur demandait de signer un simple document de "disclosure", sans enquêter sur leurs employeurs et les intérêts en conflit avec la place propagandiste déterminante qui leur est offerte.

Car ces "experts" ne sont pas ceux qui apportent des "informations", mais qui émettent le "discours" idéologique global, qui "interprètent" les événements, du haut de leurs "connaissances", en général longuement vantées auparavant par les présentateurs...

Ces experts, nous les connaissons aussi en France, ancien

militaires spécialistes de l'armée, consultant en sécurité spécialistes de la tolérance zéro, "spécialiste" de ceci ou cela... Toujours les mêmes, faisant la tournée des rédactions, ils ou elles interviennent dès qu'il se passe un événement. On leur déroule le tapis rouge et on les laisse pérorer. Mais qui sont-ils (elles) ? Qui les paye vraiment ? Quels sont les intérêts croisés entre leur domaine d'expertise, leurs sources de revenus et le discours qu'ils prononcent ? Nous ne le savons jamais... et pire, ce que semble montrer l'enquête du New York Times, c'est que les médias ne se posent pas la question. Eux si prompts à salir les militants et les activistes n'enquêtent même pas sur les "experts" qu'ils commanditent ?

Oui, c'est un véritable "médiagate" qui s'ouvre sous nos yeux. Et c'est maintenant qu'il faut porter le fer : qui sont les "experts" ? A quel degré pouvons-nous croire ce qu'ils (elles) disent ? Pourquoi sont-ce toujours les mêmes "experts", avec le même angle d'analyse ? Pourquoi n'y a-t-il jamais deux "analystes" opposés ? La guerre qui s'est installée en Irak a été le produit des mensonges médiatiques (la fameuse affaire des "armes de destruction massive") et des commentaires récurrents par des analystes pousse-au-crime dont les petites affaires dépendaient de leur pouvoir de conviction. C'est encore et toujours "Tintin et l'Homme à l'oreille Cassée" ! Tintin reporter, et nous sommes pourtant au 21ème siècle.

Mais que n'avez-vous encore rien dit messieurs les grands éditorialistes de nos médias hexagonaux ! Où sont vos messages pour regarder devant votre porte, examiner de près les intérêts de vos analystes extérieurs ?

Car ce qui est vraiment en jeu, c'est le basculement de l'industrie de l'information aux mains de l'industrie de l'influence.

Et ce n'est pas un mince enjeu, compte tenu des puissances inégalées des "technologies de l'information et de la communication" et des méthodes de l'influence. Le fameux "mur" entre les rédactions et les services de pub est définitivement effondré, et la "connaissance fine des usagers" transforme tout média en moyen de manipuler des lecteurs plus ou moins consentants. Nous sommes au régime de la "publicité comportementale", et nous voyons avec ce militaro-médiagate que l'influence touche tous les terrains de la vie sociale, du nucléaire à l'agriculture, de la gouvernance des villes à l'éducation, et jusqu'à la question centrale de la guerre et de la paix.

Oui Messieurs des grands médias, nous attendons votre coup de projecteur sur les conséquences de ces révélations du New York Times. Qu'allez-vous faire ? Comment allez-vous rendre public les conflits d'intérêts de vos analystes et experts ? Allez-vous chercher des experts indépendants, des universitaires dont les laboratoires ne sont pas en marché avec tel ou tel acteur du domaine d'expertise ?

Ou allez-vous à nouveau fermer les yeux ? Manier le cynisme de ceux qui savent cela depuis si longtemps... ce cynisme qui n'est aujourd'hui que le dernier rempart de celles et ceux qui ne veulent surtout rien changer.

Le cynisme n'est pas de mise : nous passons avec l'enquête du New York Times de l'hypothèse à la démonstration... et ce n'est pas rien. Nous laisserons-nous entraîner dans la prochaine guerre par ce même type d'expert et d'analyste aux intérêts croisés ? Allez-vous, allons-nous, rester complices de la désinformation et des opérations de guerre psychologique ?

Il est temps de sortir le balai et de nettoyer, car les temps qui viennent vont être difficiles. Nous avons besoin d'une information crédible. Ce n'est pas le moment de démissionner devant l'industrie de l'influence, mais celui de relever la tête.

**Hervé Le Crosnier**, Creative commons by-nc, [herve@info.unicaen.fr](mailto:herve@info.unicaen.fr), Caen, le 22 avril 2006.