

BRS

Bulletin de la recherche scientifique

CNRS

INSERM

INRIA

IRD

IRSTEA

INED

Juin 2018

N° 498

Pour une « convergence » dotée d'un contenu

- Mai 1968 : La grève et ses résultats au CNRS

- Les marins océanologues du CNRS : un combat à mener ensemble

- Un exemple de la déqualification du travail : la prime des chercheurs

- RIFSEEP : un régime indemnitaire à géométrie variable



P2 ▶ Édito :

P4 ▶ Informer pour mobilier

P5 ▶ MAI 1968 : La grève et ses résultats au CNRS

P6 ▶ Les marins océanologues du CNRS : un combat à mener ensemble

P8 ▶ un exemple de la déqualification du travail : La prime des chercheurs

P9 ▶ Prime chercheurs annuelle 2017 en euro

P10 ▶ RIFSEEP : un régime indemnitaire à géométrie variable

P12 ▶ Le PIA3 poursuit la construction de nouveaux établissements publics de recherche et de formation en consolidant et en renforçant le pilotage des Idex et Isite

P14 ▶ Droit de réponse à l'UGICT-CGT

P15 ▶ Message de bienvenue de la section Normandie aux délégués du 29^{ème} Congrès à Dives sur Mer

P16 ▶ La souffrance au travail

P19 ▶ Tribune libre : La CGT abandonne les nationalisations

P20 ▶ Tribune libre : Du « plaisir » de militer et quelques-unes de ses acceptations

P21 ▶ International

Édité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT)

7, rue Guy Môquet Bât i 94800 VILLEJUIF
Téléphone 01 49 58 35 85
Mél : sntrscgt@vjf.cnrs.fr
Web : <http://www.sntrs.fr>

ISSN 0180-5398_CP 0919S05392

Directrice de la publication :
Josiane TACK
Imprimé par nos soins
Périodicité : Bimestrielle



Josiane TACK
Secrétaire générale

ÉDITO

POUR UNE « CONVERGENCE » DOTÉE D'UN CONTENU

Chère camarade, cher camarade,

« à bas les privatisations ».

Edito reprenant pour partie le texte d'Alain Badiou « à bas les privatisations »

Depuis quelques longues semaines, divers mouvements, accompagnés d'occupations et de blocages, animent le monde étudiant, cependant que des grèves tenaces paralysent en partie le secteur des transports.

Tout cela est à vrai dire au relais dans notre pays de mouvements antérieurs, avec occupations de places, qui ont eu lieu dans les dernières années, et qui mettaient en cause la « loi travail ». Mais tout cela peut aussi s'inscrire, à échelle historique, dans ce qu'a ouvert le « printemps arabe ».

Force est de constater que pour le moment, aucun de ces mouvements n'a entraîné de modification positive de la situation, plutôt marquée, un peu partout, par de sensibles progrès des fascismes identitaires, qu'ils soient nationalistes, religieux, ou les deux en même temps.

Le plus fort mouvement de tous, la mobilisation égyptienne, n'a produit que le retour au pouvoir des militaires sous une forme encore plus agressive.

Les occupations de place en Turquie ont consolidé la mainmise d'Erdoğan sur le pays. Mais on peut aussi voir ici même qu'après Nuit debout et la loi travail, la France a hérité du gouvernement stipendié et ouvertement antipopulaire de Macron.

L'analyse générale de toutes ces « mobilisations » met très vite en évidence la faiblesse de leur unité apparente, et leur absence de mots d'ordre positifs. « Moubarak dégage » peut rassembler des foules, mais qui ne sont nullement d'accord sur la force politique qui doit remplacer Moubarak. « Faire la fête à Macron » ne dit rien de ce qu'un nouveau pouvoir devrait faire dans les conditions du moment. On parle de « convergence des luttes ». Mais sur quoi convergent-elles ?

L'hostilité aux réformes menées au pas de charge par le gouvernement Macron désigne bien un adversaire commun, mais aucunement une conviction affirmative commune.

Un mot d'ordre unificateur doit proposer un contenu positif effectivement commun aux forces qu'il s'agit d'unifier. Or, qu'y a-t-il de commun entre le mouvement étudiant, la grève à la SNCF, et les mouvements divers dans les institutions du service public, comme les hôpitaux ou la poste ?

Le point commun est que tous sont affectés par les projets, en cours de réalisation ou à venir, de privatisation générale de tout le domaine qui relève encore de l'espace public. Certes, ces projets et réalisations ne datent pas d'aujourd'hui, et la gauche comme la droite y ont, dès 1983, activement participé. Mais aujourd'hui, la généralisation de tout cela est le cœur de l'action de Macron.

Les étudiants peuvent voir que l'installation d'une sélection à l'entrée des Universités est la porte d'entrée pour un système inégalitaire d'universités privées ; les cheminots peuvent voir que sous couvert d'ouverture à la concurrence, on prépare dans l'ombre et le mensonge un dépeçage de la SNCF au profit de compagnies privées ; les employés des hôpitaux publics peuvent voir qu'après la privatisation des services annexes et l'installation de cliniques privées dans les hôpitaux publics, la privatisation de l'ensemble hospitalier est à l'ordre du jour.

Les postiers peuvent envisager qu'après la privatisation du téléphone et compte tenu de la puissance privée des compagnies qui régissent Internet, on brade le courrier ordinaire en faisant comme ailleurs une annexe des supermarchés ou des épiceries. Et tout le reste à l'avenant.

Le mot d'ordre unificateur qui s'impose est : Non aux privatisations, quelles qu'elles soient. Non seulement à celles que veut Macron, mais à celles qui se sont constamment suivies depuis les années quatre-vingt, et qui ont préparé le démantèlement de tout ce qui se présente comme un service public. La formule positive du mot d'ordre pourrait être : **Appropriation collective et désintéressée de tout ce qui relève du bien public. Prioritairement : enseignement, santé, transports autres que familiaux, ports, aéroports, autoroutes, routes et chemins, moyens de communication (poste, téléphone et réseaux internet), énergie et eau potable.** Aujourd'hui, la vague continue de privatisations doit constituer le fil conducteur de nos luttes, dans tous les mouvements actuels, nous devons agir et faire des propositions. Nous connaissons l'existence historique d'un « ministère de l'économie, des finances et de la privatisation ». Nous savons aussi qu'existe un « comité de privatisation », défini comme l'organe technique qui assiste le Gouvernement « dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de la politique des entreprises publiques ». Il est tout de même frappant que les « penseurs » de la politique des entreprises publiques soient réunis dans un « comité de privatisation » !

Tous les secteurs relevant du domaine public et des services publics ont tous des raisons fortes de s'opposer aux privatisations, ils doivent s'unir pour exiger:

- La disparition générale, dans tout ce qui concerne la « politique des entreprises publiques », du mot « privatisation », la dissolution de tout organisme afférent, et l'arrêt immédiat de tous les projets relevant d'une privatisation.
- Le réexamen de toutes les « privatisations » opérées depuis la deuxième moitié des années quatre-vingt.
- La création d'un comité de vigilance sur cette question, travaillant notamment sur les diverses formes possibles de l'appropriation collective.

Contrairement à Alain Badiou, je pense que les nationalisations devraient être une garantie forte d'une prise en compte de l'intérêt collectif face aux intérêts privés.

L'État sous contrôle des citoyens doit redevenir le garant des missions de service public et les agents de l'État, sous statut de fonctionnaire, les acteurs majeurs de ses missions.



Informer pour mobiliser



La politique du gouvernement est de placer les entreprises françaises dans les conditions les plus favorables dans le cadre d'une concurrence mondiale de plus en plus acharnée. Le seul but des réformes du gouvernement est de rendre tous les secteurs de la vie économique et sociale rentables quelles qu'en soient les conséquences.

Un an après son élection, E. Macron est contraint de descendre de l'Olympe pour tenter de convaincre le bon peuple du bien-fondé de sa politique avec deux interventions télévisées millimétrées. Ces 5 h d'émissions télévisées en 4 jours pour celui qui ne souhaitait pas en début de mandat monopoliser l'écran exprime la crainte pour le pouvoir d'une expression de plus en plus forte des mécontentements.

Pour autant E. Macron n'entend ni changer le sens des réformes ni leur rythme.

Mais face à la violence de cette politique, les salariés redressent la tête. Le sentiment de résignation est en recul. Les luttes se développent. Les salariés d'Air France en ont assez de devoir faire des efforts sans jamais voir une quelconque amélioration de leur situation. Ils l'ont démontré en votant non au référendum du PDG de la compagnie contraignant ce dernier à démissionner. Et ce malgré la

pression des médias et le soutien de la CFDT et de son secrétaire général au plan de la Direction et l'attaque indigne de ce dernier contre les pilotes d'Air France. Les cheminots de leur côté continuent leur lutte contre la déréglementation du transport ferroviaire.

Les luttes partent de réalités différentes pour les salariés, salaires pour les personnels d'Air France, de Carrefour et de Lidl, service public pour les cheminots, fonctionnaires, électriciens et gaziers ou encore conditions de travail pour les personnels de santé, les EHPAD, les postiers.



Le besoin de convergences interprofessionnelles est posé.

La convergence ne doit pas être comprise comme la solidarité avec les cheminots même si elle constitue un encouragement à lutte. La convergence doit se construire dans la durée dans le cadre d'un processus de mo-

bilisation et d'élévation constant du rapport de force.

La mobilisation ne procède pas à travers des slogans mais à travers la qualité du lien avec les salariés.

Comment contribuer à mettre en mouvement les personnels des EPST ?

Le gouvernement avec CAP2022 s'attaque au statut de fonctionnaires. Les abandons de missions, le développement massif de l'emploi précaire en lieu et place du recrutement de personnels statutaires, le développement d'une politique managériale débridée, l'individualisation des salaires, des CAP qui ne traiteraient plus de la carrière des agents, tout cela parle aux personnels.

Il n'est pas possible de mobiliser les personnels si nous ne les informons pas de ce qu'il y a derrière l'acronyme CAP2022 et des conséquences concrètes de la mise en œuvre des orientations du plan gouvernemental.

Le powerpoint élaboré par le BN est le moyen au travers des AG de réunir les personnels et de les informer.

Gilles Mercier



MAI 1968

La grève et ses résultats au CNRS

Cette grève n'arrive pas "comme ça". Durant l'année précédente, les luttes ont été très nombreuses. Il y a eu plus de 4,2 millions de journées de grève, dans le secteur privé, un chiffre qui reste un record depuis le début de la 5^{ème} République. Ce mouvement revendicatif se poursuit durant le début de l'année 1968.

Le 1^{er} mai, une manifestation organisée, par la CGT seule, rassemble 100 000 personnes. Pour la première fois, depuis quatorze ans, les manifestations de rue sont autorisées dans Paris.

Une grève interprofessionnelle est organisée le 13 mai contre la répression policière contre les étudiants et les travailleurs en lutte, avec une manifestation qui rassemble plus de 500 000 personnes, à l'appel de la CGT, de la CFDT, de FO, de l'UNEF, de la FEN et du SNESup. A partir du 14 mai, la grève se développe dans de nombreuses entreprises et dans la Fonction publique et se généralise rapidement.

Au CNRS, le 17 mai, le Conseil National du SNTRS-CGT, décide d'appeler à la grève, à partir du lundi 20 mai avec organisation, dans l'unité, de l'occupation des locaux. Le 20 mai, l'intersyndicale ITA au CNRS, 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, au niveau local et national, se mettent en place. Il y a un investissement important, essentiel, des militants du syndicat dans la réussite de cette grève. Et le SNTRS-CGT va fortement se renforcer pendant la grève : 300 adhésions sont faites et plusieurs sections SNTRS sont créées au cours des mois de 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 deviennent non modulable (à partir du 2^{ème} 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 conces-

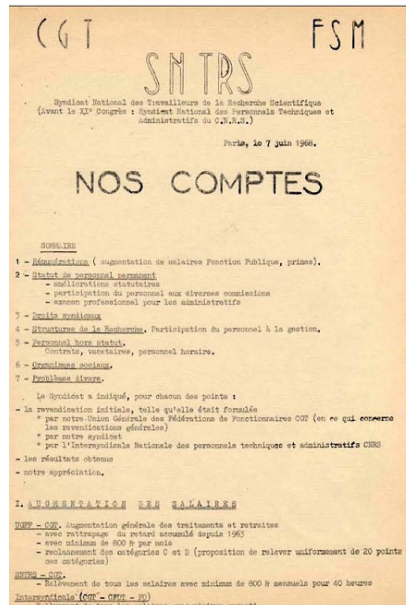
autres revendications essentielles, les travailleurs consultés décident de poursuivre la grève. Et, le 29 mai, une nouvelle manifestation, aussi imposante que celle du 13 mai, a lieu à Paris de Bastille à Saint-Lazare à l'appel de la seule CGT.

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 : fortes hausses des rémunérations, statut de personnel permanent, droits syndicaux, structures démocratiques de la recherche et participation du personnel à la gestion, personnels hors-statut, organismes sociaux.

D'autres questions importantes ont été mises en débat pendant cette lutte qui débouchent dans les années qui suivent : la sécurité de l'emploi, un meilleur statut, les droits des hors-statut et leur intégration sur postes permanents, la démocratisation.

Cette grève a montré aussi une chose essentielle : en étant déterminés et unis, les travailleurs peuvent obtenir des résultats importants, que les différents gouvernements qui se succéderont, s'escrimeront à remettre en cause.

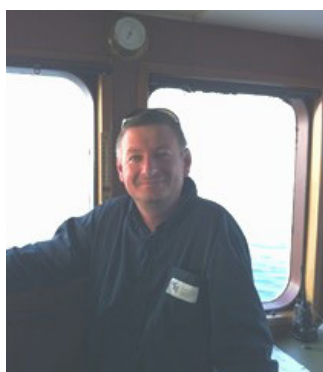


sions appréciables en matière de salaire minimum, de droit syndical, et de conventions collectives. Pour les



Les marins océanologues du CNRS : un combat à mener ensemble

Embauché en 1987 en qualité de novice à l'âge de 16 ans, sur les navires océanographiques de l'Armement du CNRS, notre avenir est incertain.



Un projet de réforme de la gouvernance de la Flotte Océanographique Française (FOF) au profit d'un opérateur unique

Le 29 février 2016, M T.Mandon, Secrétaire d'état chargé de l'Enseignement et de la Recherche a décidé d'un plan d'évolution de la gouvernance de la Flotte Océanographique Française (FOF).

Actuellement la FOF est constituée de 4 organismes : CNRS (Centre National de la Recherche Scientifique), IFREMER (Institut Français de Recherche pour l'Exploitation de la Mer), IPEV (Institut Paul Émile Victor), IRD (Institut français pour le développement de recherche en coopération).

Le mode de gestion actuel de la flotte ne convient plus au Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR). Le gouvernement précédent y a mis fin en nommant un opérateur unique, à savoir l'IFREMER. L'objectif de ce projet est la mise en commun des 70 millions d'euros correspondant au budget annuel de la FOF et d'arriver à une unification consolidée. La création de cette nouvelle structure unique devra être effective au 1er janvier 2018.

Un groupe de travail a été mis en place avec pour objectif d'avoir une vision organisationnelle des structures. Ce-

pendant, à ce stade de la réflexion, la question du devenir des personnels marins n'est pas évoquée par le MESR et constitue une source d'inquiétude importante des agents.

Les marins du CNRS laissés dans l'incertitude

Les marins du CNRS ont reçu courant 2017, une proposition émise par le repreneur de l'activité, à savoir Genavir, prestataire d'Ifremer, avec le choix d'adhérer à leur statut ou bien de rester agent CNRS en conservant leur statut actuel.

Les personnels CNRS concernés déplorent un manque d'accompagnement et de communication notamment de la part de la Direction de l'INSU du CNRS depuis 2016, dans le cadre de cette restructuration. Le CNRS n'a pas de position arrêtée sur le devenir des marins, contrairement aux autres structures. **Les marins du CNRS dénoncent également un dysfonctionnement des instances représentatives des personnels.** La Direction INSU a toujours été réticente dès lors que le sujet de la représentation syndicale est abordé. Depuis fin 2016, le CHSCT n'est plus réuni, et la continuité du Conseil Intérieur Paritaire (CIP) n'est plus assurée.

La perte possible du statut actuel des marins CNRS ...

Face au peu de succès de la proposition de Genavir d'adhérer à leur statut, **un transfert d'activité d'armement est envisagé. Dans ce cas, les marins n'auront plus le choix, il leur sera demandé de démissionner d'un EPST, pour intégrer un Groupe-ment d'Intérêt Économique (GIE).** Le CNRS, de part son cabinet de conseil juridique se renseigne actuellement sur le côté juridique de ce transfert, en évoquant l'article 1224 du code du travail.

... et la question de l'équité de traitement

Un tel transfert, si il est juridiquement permis soulèvera également des questions en termes d'équité entre marins selon la nature des navires sur lesquels ils travaillent. **Les marins, dits de station¹ garderaient le statut d'agent CNRS, tandis que les marins de façade² seraient intégrés à un GIE. Outre la question d'équité de traitement, une telle solution serait parfaitement inadaptée au regard de la situation actuelle puisqu'au CNRS, les marins ne sont pas affectés en station ou en façade, ils font partie d'un armement.**

Le statut particulier des marins du CNRS : une réponse adaptée aux exigences scientifiques³

Le navire est un milieu de travail, tout comme un milieu de vie commune, qui nécessite pour le marin un statut professionnel particulier ; identification, conditions d'accès et de maintien dans la profession, constatation des services, conditions de travail à bord,

1 Les navires de station, répondant à une demande scientifique plus locale, affiliés à chaque station marine : les marins y effectuant un travail dit « à la journée ».

2 Les navires de façade, répondant à une demande scientifique de tout horizon : les marins y effectuent des embarquements de 21 jours consécutifs, H 24 à bord, par rotation successives de 2 équipages par navire.

3 L'océanographie regroupe un ensemble d'activités qui s'intéressent à l'inventaire des questions posées par l'observation des océans et des mers, à la description de leurs lois et de leurs mécanismes et à la prévision des phénomènes marins. L'océanographie comprend : l'océanographie physique, l'océanographie géologique, l'océanographie biologique, l'océanographie humaine et économique. Les scientifiques disposent en moyenne de 700 jours de mer par façade (méditerranée et Atlantique) à bord des navires du CNRS. Ces moyens sont également utilisés pour l'enseignement du 2ème et 3ème cycle des Universités.

brevets et diplômes maritimes etc. Les marins du CNRS sont des agents CNRS, en contrat à durée indéterminée dont l'effectif est rattaché à la Division Technique (DT) de l'INSU (UPS855) et relèvent du droit maritime.

En tant que marin professionnel, ils bénéficient d'un régime particulier de la sécurité sociale, celui de l'Établissement National des Invalides de la Marine (ENIM). Ce régime social a conservé son aspect en pension de retraite et d'assurance des risques pour la maladie et les accidents, en raison de la particularité du métier. Le déroulement de carrière du marin est suivi de façon continue par l'administration des Affaires Maritimes.

Depuis 1995, les marins embauchés à l'INSU disposent d'un contrat d'engagement⁴.

Les conditions générales d'engagement (CGE) des marins du CNRS/INSU précisent les modalités de gestion des marins au sein de l'armement, la dernière version datant de 2016. Ces CGE n'ont pas de visa auprès de l'administration des Affaires Maritimes, elles tiennent compte du code des transports, section Gens de mer, du décret relatif à la profession de marin, du décret portant organisation et fonctionnement du CNRS, et de celui sur la création de l'INSU en 1985.

⁴ Auparavant les embauches et stabilisations s'effectuaient sur décision administrative de l'INSU, ce qui est mon cas du fait de mon recrutement en 1987, à l'âge de 16 ans.



Les marins du CNRS disposent d'une programmation annuelle, qui est respectée avec notre armement; contrairement à ceux de Genavir qui embarquent pour 35 à 60 jours, sans visibilité des congés à l'issue (la programmation étant réactualisée tous les 2 mois dans le but que le marin soit le plus disponible aux besoins de service).

Un combat syndical à mener collectivement

L'année 2018 sera consacrée à l'analyse juridique du transfert d'activité d'armement.

Pour les marins qui ont accepté la proposition de Genavir, il ne se passera rien en 2018. Si ce transfert est juridiquement possible, l'acte de transfert établi, la communauté devrait disposer d'un préavis de 3 mois et d'un an

pour négocier avec les organisations syndicales les termes du transfert. **Nous sommes nombreux à avoir le sentiment d'un passage en force, dans le non respect des statuts en tant qu'agent CNRS. Notre combat sera de faire valoir nos droits.** A cette fin, j'ai déjà rencontré l'Inspection du travail maritime, concernant la réglementation sur les contrats de travail liés avec un EPST, les modalités de transfert d'activité, d'accord de substitution, et de reprise d'activité. En parallèle, j'ai sollicité la Direction du CNRS, afin qu'elle nous communique les coordonnées des organisations syndicales représentatives de la population des marins CDI du CNRS, sans réponse actuellement.

Deneuve Dany
Représentant des Officiers INSU
Membre Officier au CHSCT
Capitaine du navire Tethys II

SUJETIONS & ASTREINTES

Avec l'abandon de la PPRS suite à la mise en place du Rifseep, il n'y avait plus de support pour indemniser les sujétions et astreintes. A titre transitoire la direction a obtenu l'accord de l'agent comptable principal pour continuer d'utiliser ce support afin de pouvoir indemniser les agents.

Le tableau ci-dessous présente les plafonds réactualisés suite à l'évolution du point d'indice.

Il est à noter que suite à l'application du Rifseep le plafond détermine maintenant le montant maximum des indemnités pour sujétion et astreintes alors qu'auparavant le plafond était atteint en cumulant ces indemnités et le montant des primes semestrielles.

Grade	IRHC	IR1	IR2	IEHC	IECN	AI	TCE	TCS	TCN	ATP1	ATP2	ATR
Indice majoré de référence	768	705	535	455	375	375	343	306	306	260	260	260
%	15%	15%	15%	12%	12%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%
Taux moyen	6 477,96 €	5 946,57 €	4 512,64 €	3 070,28 €	2 530,45 €	1 686,97 €	1 543,01 €	1 376,57 €	1 376,57 €	1 169,63 €	1 169,63 €	1 169,63 €
Plafond indemnisation sujétions et astreintes	32 389,80 €	29 732,83 €	22 563,21 €	15 351,42 €	12 652,27 €	8 434,85 €	7 715,07 €	6 882,83 €	6 882,83 €	5 848,16 €	5 848,16 €	5 848,16 €

Un exemple de la déqualification du travail : La prime des chercheurs



Beaucoup de chercheurs ont considéré pendant des années que la nature de leur profession et les avantages qu'elle leur conférait (liberté de recherche, congrès, horaires...) compensaient la faiblesse de leurs rémunérations. Le SNCS syndicat dominant identitaire des chercheurs les a confortés dans le déni de la question salariale en ne la matérialisant pas sous forme de revendications. Conséquence, les grilles de carrière des chercheurs n'ont pas évolué depuis 1983 et la prime de recherche s'est réduite à une aumône.

Mais, ce raisonnement ne peut plus tenir, compte tenu du profond changement de nature du métier, de la dégradation des conditions de travail et ... de la réduction continue du pouvoir d'achat.

Cette absence de lutte sur les rémunérations a été préjudiciable à l'ensemble des personnels de la recherche. Bien que portant le nom de prime l'ex PPRS ou la prime de recherche des chercheurs sont des compléments de rémunération, et non des primes au sens stricte car non liées à un résultat.

Malgré cela, elles ont fait souvent l'objet d'une approche idéologique. La lutte doit porter sur le salaire et non sur la prime. Or, la prime est un élément de la rémunération de la force de travail. A ce titre elle ne peut être négligée.

Ce d'autant que dans de nombreux ministères et administrations de la Fonction publique les primes sont devenues un élément déterminant

de la rémunération du fait de la désindexation des salaires de 1983. Dans le milieu de la recherche, les primes ont très peu progressé.

La prime des chercheurs représentait 22% du salaire à sa création en 1959. Sa non indexation aux prix a entraîné, dans les années 1970 marquées par une très forte inflation, sa dévalorisation.

Elle était tombée si bas, que son indexation en 1991 l'a maintenue autour de 2,5% du salaire. La PPRS elle a suivi l'inflation, ce qui n'est plus le cas avec le Rifseep.

La comparaison du montant moyen des primes de la fonction publique avec celles de la recherche est éclairante quant au niveau de déqualification du travail des travailleurs scientifiques. En moyenne, dans la Fonction publique d'Etat (hors Education nationale et recherche) la prime équivaut à 30% du salaire.

Gilles Mercier

Fonction publique d'Etat hors recherche et Education nationale	Prime annuelle moyenne	EPST Corps de même niveau	Prime annuelle Moyenne*
Cadre A+ hors Direction	29 834 €	IR	IRHC: 6828 € IR1: 6268 € IR2: 4756 €
Attachés d'Administration	14 430 €	IE	IEHC: 4045 € IE1: 3983 € IE2: 3334 €
Personnels administratifs et techniques Catégorie B	9 186 €	T	TCE: 2668 € TCN: 2380 € TCE: 2380 €
Personnels catégorie C	6 546 €	AJT	2023€

(Insee 2012) *PPRS CNRS 2016

Ce différentiel est de l'ordre de 3 à 4 fois en défaveur des personnels des EPST. Mais alors que dire des chercheurs !

Prime chercheurs annuelle 2017 (€)

	CNRS	Inserm	Inria	IRD	Ined	Irstea
DRCE	930	689	1060	1065	1038	969
DR1	930	689	1060	1065	1038	969
DR2	1113	1093	1141	1141	1038	969
CRCHC	930	930	960	913	1038	969
CRCN	930	930	960	913	1038	969

Leur prime est 30 fois inférieure à celle des fonctionnaires de niveau de grille équivalente ! C'est indécent ! Des années de précarité de galère pour être recruté à 1,84 fois le Smic (CRCN 4e échelon) et recevoir une ridicule prime dite de recherche.

Quel mépris de la part du Ministère de tutelle à l'égard de ses personnels. Il n'est pas étonnant qu'au CNRS comme à l'Inserm, la pression au concours CR2 et CR1 (nombre de candidats/nombre de postes) diminue depuis deux ans. Le métier de chercheurs à plein temps qui n'est pas une ascèse, fait de moins en moins recette.

La lutte pour les rémunérations chez les chercheurs (indiciaire et indemnitaire) ne va pas de soi, tant est ancrée l'idéologie dominante « de salariés privilégiés ». Les chercheurs ne sont pas des salariés privilégiés. Comme tous les salariés de ce pays,

ils sont confrontés à la déqualification de leur travail. La rémunération (indiciaire et indemnitaire) qui est le prix de la force de travail doit être en permanence rapportée à la qualification qui est déterminée par un diplôme. Pour les chercheurs, c'est la thèse. C'est à dire Bac +8. Compte tenu de la faiblesse des rémunérations, il faut réévaluer le point d'indice et revoir les grilles. Il faut revaloriser plus le début de carrière, prolonger les fins de carrières des CRHC, DR2, DR1.

Pour la prime de recherche, le SNTRS-CGT exige une revalorisation de son montant fondée sur le grade et non modulable.

Son montant doit être dans un premier temps au moins équivalent au

montant annuel moyen actuel de la prime des ingénieurs de recherche.

Cette prime comme celle des IT doit à terme être équivalente en pourcentage à celui de la moyenne des primes des fonctionnaires, c'est à dire 30% de leur salaire brut.

Les revendications n'ont de force que si elles sont appuyées par les personnels. Pour ce faire, le SNTRS-CGT a ouvert une pétition en ligne pour la prime des chercheurs. Elle est toujours d'actualité.

<http://www.sntrs.org/petition/index.php?petition=3>



RIFSEEP :

un régime indemnitaire à géométrie variable

Le RIFSEEP creuse les inégalités et renforce le pouvoir discrétionnaire de nos directions d'organisme. Les agents de nos organismes sont, pour la plupart, les dindons de la farce puisqu'ils ne bénéficient pas de nombreuses composantes du RIFSEEP dont les montants ont été fixés sans concertation et qui créent des écarts allant jusqu'à plusieurs dizaines de milliers d'euro par an



Un cadre indemnitaire prétendument « rénové »

Ce nouveau régime indemnitaire est applicable à l'ensemble des fonctionnaires (stagiaires et titulaires) de nos organismes appartenant aux corps dits techniques (AJT, T, AI, IE, IR). Il remplace la PPRS (Prime de Participation à la Recherche Scientifique) et d'autres primes comme la PFI (Prime de Fonction Informatique), la prime de technicité, l'ISFIC (Indemnité Spécifique pour Fonction d'Intérêt Collectif). Parmi les arguments avancés par les gouvernements successifs pour la mise en place de ce nouveau régime figurent la volonté d'une simplification du régime indemnitaire, une harmonisation entre ministères, afin de faciliter la fluidité des carrières et la mobilité.

En vérité, il n'en est rien puisque sous de mêmes appellations (IFSE + CIA) se cachent des niveaux de prime très variables selon les ministères, voire même au sein d'un ministère comme le nôtre une variabilité des niveaux de prime selon les organismes, et plus encore au sein même de chacun de nos organismes notamment selon les affectations des agents. Se cache également une très grande complexité puisque l'IFSE – l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise – est une prime à tiroirs dont les composantes ont été souvent fixées dans la plus grande opacité et sans véritable dialogue social.

Une fausse uniformité, et une opacité renforcée de l'« indemnitaire de base »

L'IFSE relève d'un tour de bonimenteur puisque sous couvert de simplification et d'harmonisation a été créé un système particulièrement hétérogène et opaque. La base indemnitaire – l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) censée remplacer, dans nos organismes, la PPRS et les autres primes non liées à la performance, est en réalité la somme de 4 éléments de prime dont seuls quelques uns font l'objet d'une explication claire.

Ainsi l'IFSE comprend : un socle indemnitaire, lié au corps et grade dans nos organismes; un montant lié à la technicité et à l'expertise, lié au groupe dans lequel le poste de l'agent est classé; un montant spécifique complémentaire d'IFSE lié à l'encadrement, au pilotage, à la coordination et à la conception; un complément lié aux sujétions particulières ou au degré d'exposition du poste.

Au sein de nos organismes, nos directions ont communiqué parfois assez largement sur ces deux premiers éléments de l'IFSE – à savoir le socle indemnitaire et le montant lié à la technicité et à l'expertise. Ces informations permettent de savoir la variabilité entre nos différents organismes de la partie émergée de l'iceberg (voir tableaux ci-dessous).

Cependant la part immergée de l'iceberg liée aux deux autres composantes (part liée à l'encadrement/pilotage/coordination/conception, et celle liée aux sujétions particulières et degré d'exposition du poste) est très largement opaque et fort probablement très inégale selon les organismes et bien entendu à l'intérieur même de nos organismes.

Cette part cachée de l'IFSE peut toutefois représenter une part très importante du montant de la prime perçue par l'agent.

Ainsi au CNRS un IR peut percevoir autour de 600 euros par mois de socle indemnitaire + technicité et 1400 euros par mois de compléments d'IFSE (encadrement/pilotage/coordination/conception + degré d'exposition au poste).

Cette part immergée de l'iceberg, liée à ces deux dernières composantes (encadrement/pilotage/coordination/conception, d'une part, et sujétions particulières et degré d'exposition du poste d'autre part) reste quant à elle extrêmement difficile à évaluer tant le système a été rendu volontairement opaque.

Socle indemnitaire mensuel par organisme (en euro)
* en discussion

Corps & grade ou groupe	CNRS	INSERM	IRSTEA	IRD	INRA	INRIA
IRHC (G1)	381	588	588	292	592	*
IR1	350	539	539	267	542	*
IR2	265	409	409	250	442	*
IEHC (G1)	226	385	385	250	371	*
IEHC ex IE1	190	313	313	233	371	*
IE CN	186	302	302	217	325	*
AI - G1	151	281	281	183	292	*
AI - G2	151	260	260	183	292	*
TCE	149	240	240	154	275	*
TCS	139	219	219	146	267	*
TCN	133	208	208	137	250	*
ATRP1	119	184	184	133	196	*
ATRP2	117	180	180	133	192	9*
ATR	115	180	180	113	192	*

La diversité de la part émergée de l'IFSE selon nos organismes.

Le socle indemnitaire (dit également socle de gestion) perçu par un agent peut varier fortement (jusqu'à 2 fois par exemple pour un IRHC selon qu'il est agent de l'IRD ou de l'INRA). Globalement l'INRA, l'INSERM et l'IRSTEA se montrent plus favorables aux agents que l'IRD et le CNRS. Le complément mensuel attribué au titre de la technicité et de l'expertise fait quant à lui l'objet d'une communication très variable.

Au CNRS, ce complément fait l'objet d'une déclinaison claire par corps et groupes de fonction.

Dans d'autres organismes ce complément mensuel est difficile à connaître.

Complément mensuel au titre de la technicité et expertise par organisme (en euro)

Organisme	Fourchette
CNRS	79 à 264
INSERM	200 à 600
IRSTEA	Non précisé
IRD	Non précisé
INRA	Non précisé
INRIA	En discussion

De la même façon, il existe une grande variabilité quant aux éléments de technicité, expertise, expérience ou qualification pris en compte dans nos organismes.

Ainsi, si pour compenser la disparition de la PFI la plupart des organismes prennent en compte de façon pérenne la compétence informatique au titre de l'IFSE, ce n'est pas le cas du CNRS (prise en compte seulement temporaire au titre de la garantie indemnitaire).

Tout ce que vous ne saurez pas de la partie immergée de l'IFSE .

A moins que le SNTRS-CGT, appuyé par les personnels, parvienne à imposer plus de transparence et de justice sociale.

Les organismes se sont réservés des marges de manœuvre importantes leur permettant d'instaurer une grande inégalité de compléments indemnitaires.

Les Directions d'organisme disposent d'un volant important de compléments de prime au titre d'une part de l'encadrement, pilotage, coordination et conception, et d'autre part du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel. Une très grande opacité règne quant aux montants attribués. Pourtant ceux-ci peuvent être particulièrement importants : plusieurs centaines à plus d'un millier d'euro par mois !

Complément mensuel au titre de l'encadrement, pilotage, coordination et conception par organisme (en euro)

Organisme	Fourchette pour quelques personnels concernés
CNRS	150 à 1900
INSERM	150 à 1000
IRSTEA	Non précisé
IRD	Non précisé
INRA	Non précisé
INRIA	En discussion

Complément mensuel au titre du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel par organisme (en euro)

Organisme	Fourchette pour quelques personnels concernés
CNRS	245 à 688
INSERM	Non précisé
IRSTEA	Non précisé
IRD	Non précisé
INRA	Non précisé
INRIA	En discussion

Le SNTRS-CGT dénonce une remise en cause de la fonction publique de corps dans le déroulé de la carrière des agents au profit d'une

fonction publique de métier dont la rémunération indiciaire dépendra des opportunités d'emploi auquel les agents pourront accéder . Il s'insurge également contre une très forte inégalité de traitement entre les agents travaillant dans les laboratoires, et ceux travaillant dans les services administratifs régionaux ou nationaux.

Le CIA : l'arbre qui cache la forêt de l'individualisation des primes

Le complément indemnitaire annuel (CIA) devait constituer la partie variable de rémunération, dans un esprit proche du complément de PPRS. Si le CIA a été borné à 15 % (plafond maximal) du montant total total du RIFSEEP perçu par les agents de cat. A, à 12 % pour ceux de cat. B et à 10 % pour ceux de cat. C, l'individualisation des primes est en réalité beaucoup plus importante. Ce complément indemnitaire ne constitue, en réalité, que l'arbre qui cache la forêt en terme d'individualisation du traitement indemnitaire. En effet, les différentes composantes du RIFSEEP, dont certaines ont été définies dans la plus grande opacité par nos Directions, permettent d'individualiser très fortement le montant perçu au titre du RIFSEEP. Par exemple, un IR CNRS travaillant au siège ou en délégation et ayant des responsabilités d'encadrement pourra percevoir 20 000 à 25 000 euros par an, alors qu'un IR CNRS travaillant en laboratoire ne percevra souvent que 6 à 7000 euros par an.

Un combat syndicat nécessaire pour une prime à hauteur de 30 % du traitement pour tous et toutes !

Le SNTRS-CGT a refusé de signer le protocole d'accord sur le RIFSEEP à plusieurs titres : remise en cause d'une carrière fondée sur les corps, injustice sociale liée au pouvoir discrétionnaire des Directions, absence de réelle convergence des primes avec les autres ministères, niveau insuffisant des revalorisations proposées, etc. Le SNTRS-CGT revendique, dans un premier temps, une prime pour toutes et tous (IT et chercheurs) de 30 % du traitement indiciaire. C'est possible puisque c'est le niveau moyen de primes de la fonction publique hors éducation nationale et enseignement supérieur/recherche, mais également c'est ce qui est pratiqué pour certains agents dans nos organismes!

Marc Regny-Demery

Le PIA3 poursuit la construction de nouveaux établissements publics de recherche et de formation en consolidant et renforçant le pilotage des Idex et Isite



Le troisième programme d'investissement d'avenir (PIA3) prévoit de consacrer 2,9 Mds€ à la recherche publique et à l'enseignement supérieur, et 3 Mds à la « valorisation de la recherche ». Les chiffres apparaissent mirobolants en ces temps d'austérité pour les dépenses publiques. Austérité pas pour tous, le budget de l'État est d'environ 400 Mds€ et plus de 200 Mds€ sont versés aux entreprises sous forme d'aides directes ou de crédits d'impôt sans contrôle ni exigence d'aucune sorte pour le développement du pays.

Alors surtout pas d'illusions! L'argent du PIA3 n'ira pas à tous les laboratoires et n'a pas pour objectif d'améliorer les conditions fortement dégradées de vie, d'études et de travail de la très grande majorité des étudiants et des salariés de la recherche et de l'enseignement supérieur. Pilotée par le Secrétariat général pour l'investissement (SGPI, ex-Commissariat général à l'investissement ou CGI), l'allocation des dotations sera distribuée en premier lieu aux Idex et Isite ainsi qu'à de nouvelles structures, écoles universitaires de recherche qui visent à «consolider» les sites sélectionnés lors du PIA 1 et 2.

700 millions du PIA3 pour intégrer recherche et enseignement supérieur dans les 9 Idex et 9 Isite:

Les universités, les écoles, les organismes de recherche reconnus comme Idex et Isite sont appelés à se regrouper au sein d'« universités

cibles » ou « nouvelles universités » pour élaborer des stratégies plus intégrées sur leurs politiques scientifique et de formations, leurs stratégies de ressources humaines ou encore d'alliances nationales et internationales. Mais sur le terrain les choses s'avèrent difficiles à mettre en œuvre, les missions de formation ou de recherche et les statuts sont très différents d'un établissement à l'autre.

Aussi, le gouvernement veut inscrire dans la loi la possibilité d'expérimenter pendant 10 ans des mesures d'organisations dérogatoires au code de l'Éducation et ouvrant de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion d'établissements. Ces nouveaux modes d'intégration regrouperaient plusieurs établissements pouvant conserver ou non leur personnalité morale pendant tout ou partie de l'expérimentation. Au-delà des problèmes d'intégration, les projets de « nouvelle université » qui circulent annoncent une remise en cause des droits et des statuts nationaux des personnels, du statut de fonctionnaire d'État lui-même.

Que cela soit à Lyon, Saclay, Nantes, les projets misent sur des recrutements de chercheurs et d'enseignant-chercheurs uniquement sur contrats (tenure-track). Seuls les cadres de recherche méritants auront la possibilité d'accéder à un emploi stable de CDI ou de fonctionnaire.

De son côté, le Ministère réfléchit à la mise en place de contrat de mission pour l'ensemble des personnels de la recherche. Cette réflexion menée en accord avec les Directions

d'établissement est une façon de surseoir à l'obligation de CDIisation au-delà de 6 ans de CDD (loi de 1983) et d'entériner l'insuffisance chronique du recrutement sur statut. Vive la précarité et la soumission!

300 millions du PIA3 pour les écoles universitaires de recherche (EUR)

La Ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'Innovation (MESRI) et Louis Schweitzer, Commissaire général à l'Investissement de l'époque, ont annoncé en octobre dernier la liste des 29 lauréats sur les 191 projets évalués lors de la première vague de l'appel à projets « Écoles universitaires de recherche » (EUR) du PIA3.

L'objectif est d'intégrer au sein d'une même structure des formations de master et de doctorat avec un ou plusieurs laboratoires de recherche de haut niveau, Labex notamment. La gestion des conventions, établies pour une durée de 10 ans, est suivie par l'Agence nationale de la recherche (ANR). Les projets doivent impliquer les organismes de recherche, comporter une forte dimension internationale et entretenir «des liens étroits» avec les acteurs économiques.

La grande majorité des 29 projets labellisés en 2017, soit 19, est localisée sur sites labellisés Idex ou Isites. Certains de ces sites sont porteurs de plusieurs EUR (4 pour Strasbourg, 2 pour Grenoble, 3 pour Bordeaux, 2 pour Marseille). Pour les 10 EUR situées hors sites « d'excellence », 7 sont adossés à un ou plusieurs Labex. Au total, 13 de ces 29 projets vont intégrer un ou plusieurs Labex dont la dotation non consommable sera prolongée pour la durée du projet d'EUR (10 ans). Une seconde vague de l'appel à projets EUR sera organisée, au plus tard début 2019 pour distribuer l'autre moitié de l'enveloppe. Les EUR sont porteuses d'un boule-

versement fondamental du système universitaire et de recherche, avec la dissociation entre ce qui relève de la licence d'un côté et le cycle master/doctorat de l'autre. Nous allons à rebours de la mission de l'université, qui consiste à articuler l'activité de recherche et d'enseignement à tous les niveaux de la formation des étudiants. Les diplômes particuliers qu'il est prévu de développer au sein de ces EUR n'auraient plus rien de nationaux. Les fusions/restructurations contribuent à la mise en œuvre d'une université à plusieurs vitesses.

De fait, la politique du gouvernement organise une réduction massive de l'activité de recherche, les moyens de recherche étant focalisés dans quelques entités restreintes. De 171 LABEX -on ne parle même plus d'UMR ou d'EA- on passe à une soixantaine de centres de recherche comportant leurs propres écoles doctorales et fléchés pour l'affectation des personnels et les financements.

400 millions du PIA3 pour les sociétés universitaire de recherche (SUR)

Diversifier les ressources, le maître mot pour suppléer aux insuffisances du financement public des établissements publics de recherche et d'enseignement supérieur et faire entrer, par la même occasion, les capitaux privés dans le financement des activités de recherche et de formation.

Le gouvernement de F. Hollande puis celui d'E. Macron ont décidé d'instaurer de nouvelles structures intitulées « Sociétés universitaires de recherche ».

Ces structures visent à permettre la création de filiales d'établissements publics dans le domaine de la recherche et de l'enseignement supérieur afin de « valoriser des activités qui n'ont pas encore trouvé leur modèle économique ».

Selon le SPGI, ce genre de dispositif peut intéresser « de vrais partenaires privés, en dehors de la Caisse des dépôts », on n'en doute pas!

Trois domaines sont identifiés :

- la gestion et la valorisation de patrimoine immobilier,
- le développement de la formation continue,
- l'exploitation de plate-formes partagées avec des entreprises (incubateurs...).

Exemple : L'université de Bordeaux compte aujourd'hui déclasser 29 hectares de son patrimoine public pour le valoriser en domaine privé et implanter toute une série d'activités: logement (pour étudiants, chercheurs, logements sociaux et même un Ehpad); entreprises (start-up...); services (commerces, activités pour les étudiants...).

Pour permettre ce type de « valorisations », le SPGI a fait lever les obstacles juridiques permettant d'ouvrir la capitalisation de ces filiales aux investisseurs privés sur deux types de blocages:

- le principe de spécialité. Un établissement public ne peut déléguer à une filiale qu'une activité annexe à ses missions statutaires ; ce qui empêche par exemple de faire du logement pour le grand public ou des activités de formations conduisant à des diplômes qui leur sont propres ou préparant à des examens ou des concours.
- le droit de la concurrence. Les SUR, étant dotées sur fonds propres avec retour sur investissement, devront comprendre au moins un investisseur privé qui sera coactionnaire avec l'établissement et l'État (via la CDC). Pour les dispenser de procédure de mise en concurrence, le tour de passe-passe du SPGI est de faire « la mise en concurrence en amont, avant la création de la filiale ».

La logique des restructurations : régler la voilure de la recherche publique aux besoins exclusifs des grands groupes

La concurrence et compétition deviennent les moteurs de la recherche publique et le chercheur-entrepreneur son champion. L'adage des équipes de recherche est application de savoirs, marché, compétitivité et non plus l'acquisition de connaissances et la compréhension de l'univers qui nous entoure. Les critères de gestion de l'entreprise privée sont considérés comme les gages de l'efficacité des services et laboratoires avec à la clé : indicateurs chiffrés de performance, primes au mérite, contrôles de gestion etc.

Parce que les actionnaires des grands groupes, pour accroître leurs profits, choisissent de délocaliser leurs activités de production et de R&D dans les pays où la croissance de leurs profits sera maximale, la France subit une diminution de ses capacités de production.

Cela se traduit par une diminution sinon la disparition de centres de recherche privée et une baisse des besoins de recherche publique qui est de plus en plus recentrée sur les activités de production subsistant en région. Sans industrie et développement économique, la recherche publique ne pourra être relancée.

Les fusions et les regroupements sont loin d'être terminées, elles traduisent par une profonde dégradation des conditions de travail et d'études, à tous les niveaux.

Les adhérents du SNTRS-CGT sont partie prenante des luttes qui ont lieu sur de nombreux sites : Toulouse, Montpellier, Nantes, Paris-Saclay...

Lise CARON



Droit de réponse à l'UGICT-CGT

Le SNTRS-CGT, syndicat des travailleurs de la recherche scientifique, tient à réagir au point de vue intitulé « chercheurs ... de coopérations territoriales » paru dans Options de décembre. Cet article écrit par Dominique Ghaleb présenté comme membre du collectif confédéral recherche sous la responsabilité de l'UGICT engage donc les membres du collectif confédéral et l'UGICT, donc ceux du SNTRS-CGT qui participent activement aux réflexions du collectif.

Les stratégies des laboratoires, ce ne sont pas les chercheurs qui les décident mais les directions des organismes et ceux qui octroient les financements.

Il est affirmé que les chercheurs n'ont pas toujours dans leur culture une vision élargie des implications de leurs activités professionnelles et syndicales spécifiques. Ainsi, selon le texte, les chercheurs ne s'intéresseraient qu'à leur recherche sans se préoccuper de leur développement dans la société. Cette affirmation traduit la méconnaissance de la part de l'auteur de la réalité de la recherche. Les chercheurs sont des salariés et comme tout salarié, sont soumis à la politique de leur employeur, fut-il l'Etat. Or depuis le Pacte pour la Recherche de 2006, la recherche publique est quasi uniquement financée par les contrats des appels d'offre qui sont essentiellement finalisés. Les chercheurs n'ont pas d'autres choix que d'y répondre sous peine de se retrouver sans moyens financiers. Ces appels d'offre viennent essentiellement de l'Europe, de l'Etat central via l'Agence Nationale pour la Recherche et des régions. La très grande majorité des laboratoires du public, ceci varie avec les disciplines, travaillent avec les entreprises privées.

Les organismes de recherche publique sont financés pour effectuer la R&D des entreprises.

Le Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) est tutelle de près de 1000 laboratoires de recherche. Le CNRS est actionnaire d'une cinquantaine d'entreprises et a conclu 25 accords-cadres avec des grands groupes, il est membre de 47 pôles de compétitivité à travers 300 unités de recherche. Le CNRS a mis en place 126 structures communes de recherche CNRS/entreprises dont la moitié est partagée avec des grands groupes (Peugeot, Thalès, EDF, Total, ST microelectronics, Solvay,...).

L'Inserm est tutelle de 270 laboratoires de recherche. L'Inserm est partie prenante dans 7 pôles de compétitivité. Il a signé en

2016 près de 100 accords de consortium incluant des partenaires privés. Nous pourrions poursuivre la démonstration pour les 8 autres organismes de recherche publique ou établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST).

Les restructurations dans la recherche au service de la compétitivité des grands groupes.

Les grandes restructurations en cours dans la recherche et l'enseignement supérieur sont directement pilotées et orchestrées par le commissariat général à l'investissement (CGI) lui-même sous la tutelle du premier ministre. Le CGI a réorganisé la recherche publique pour amener les laboratoires à travailler exclusivement sur les thématiques décidées dans le cadre des programmes d'investissement d'avenir (PIA). Via la création de nouveaux établissements (Idex, Isite), via de nouvelles structures de recherche (Labex, equipex, instituts de recherche technologique,...), le CGI a labellisé les programmes et les équipes de recherche auxquels seront attribués les financements publics, hors de cette labellisation pas de financement. Or, les PIA ont comme leitmotiv de renforcer la compétitivité des grands groupes français sur le grand marché mondialisé. N'étant jamais mieux servi que par soi-même, les commissaires généraux qui se sont succédé à la tête du CGI sont tous membres de directions de grands groupes : René Ricol (expert-comptable, président d'un groupe d'expertise financière international), Louis Gallois (président du comité de surveillance de PSA Peugeot Citroën) et Louis Schweitzer (président de la privatisation de Renault en 1996, président d'honneur de MEDEF international).

Les scientifiques des organismes de recherche, des universités, des écoles d'ingénieurs n'ont pas eu leur mot à dire malgré les résistances auxquelles les syndicats CGT de la recherche et de l'enseignement supérieur ont activement participé.

Ne pas laisser la recherche publique aux mains des grands groupes et de leurs serviteurs au sein de l'État.

La vision de l'article est une vision extrêmement finalisée et réductrice de la recherche qui ne se démarque nullement de celle du

gouvernement actuel comme de ses prédécesseurs ! Si grâce aux collaborations avec des laboratoires de recherche publique les entreprises accèdent à de nouvelles sources de connaissances et de compétences, nous n'acceptons pas que les entreprises se dédouanent des risques associés aux projets de R&D en les faisant reporter sur les laboratoires de recherche publique ou encore qu'elles bénéficient d'une accélération de mise sur le marché au moindre coût sans augmenter significativement leur participation à la dépense intérieure de recherche et développement (DIRD) du pays. L'effort de recherche des entreprises, mesuré en rapportant les dépenses intérieures de R&D au produit intérieur brut (PIB), stagne depuis plus de 10 ans autour de 1,45% du PIB. Pourtant, le soutien public à la recherche privée s'est considérablement accru depuis 2005 grâce au crédit impôt recherche (CIR). Ainsi, en 2015, les entreprises ont perçu 2,9 Md€ de financements publics directs (contrats ou subventions en provenance des administrations), soit 9 % de leurs dépenses internes. Ce financement direct exclut les financements des sous-traitances et collaborations sur contrats publics (612 M€) ainsi que les mesures fiscales telles que le crédit impôt recherche (CIR, près de 6 Mds en 2017), les aides d'exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale pour les jeunes entreprises innovantes (JEI, 164M€).

Faire des PME -TPE le cœur du développement territorial n'est pas sérieux. Faire croire que c'est dans les conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (Ceser) que nous allons remettre la démocratie à l'endroit ou encore orienter les politiques des grands groupes dans l'intérêt des salariés ou du progrès social sont de dangereuses illusions. Les disparités de dépenses de R&D entre les régions reflètent les disparités observées dans le tissu productif des régions. S'il faut être dans les Ceser c'est pour en premier lieu y porter les luttes et revendications des salariés et faire des propositions concrètes de développement industriel crédibles pour la région et pour l'ensemble du territoire national. Sinon, nous jouons le jeu de la compétition interrégionale qui vise à placer la recherche publique comme les PME-PMI dans l'état de la sous-traitance, sous le diktat des grands groupes.

Cette territorialisation de la pensée syndicale comme solution à la crise accompagne la politique de réorganisation de l'État entreprise par le gouvernement. Elle évite d'affronter la question clef de la stratégie des grands groupes capitalistes et de l'État central qui est à leur service.

Message de bienvenue de la section Normandie aux délégués du 29e congrès du SNTRS-CGT à Dives sur Mer.



Les racines du syndicalisme du 21e siècle, celui que nous connaissons aujourd'hui, s'ancrent dans la France du dernier tiers du 19e siècle, avant même le plein essor du capitalisme. C'est en effet, la révolution industrielle, sous le second empire, qui provoque l'apparition d'une classe ouvrière moins atomisée. Cette agrégation favorise la conscience de classe qui va propulser la classe ouvrière au rang d'acteur social majeur.

La CGT, créée en 1895, a une longue histoire avec la Normandie forgée dans les luttes sociales du XXe siècle (1936, 1968, 1995) et du XXIe siècle (CPE, Réforme « Fillon » des retraites, Lois Travail) pour l'émancipation de la classe ouvrière. Rendons hommage à notre camarade Jules Durand (06/09/1880, 20/02/1926), secrétaire du syndicat CGT des charbonniers du Havre, condamné injustement à mort suite à l'assassinat d'un chef d'équipe « jaune » pendant une grève avant d'être finalement innocenté de nombreuses années plus tard.

On peut également citer les nombreuses luttes régionales pour la défense de l'industrie (SMN, Moulinox, Petroplus, Jeannette, Renault) et des services publics (Chemins, hospitaliers, territoriaux, recherche et enseignement supérieur). Il faut également se remémorer le combat des syndicalistes CGT pour libérer la France du joug nazi et de ses collaborateurs du régime de Vichy au cours de la seconde guerre mondiale. Dès 1940, ces syndicalistes, engagés dans la résistance, se sont levés pour

combattre la dictature nazie préparant ainsi le débarquement des forces alliées de juin 1944 sur les plages normandes et participer à la victoire finale de mai 1945 sur le fascisme et la barbarie. Rendons hommage à ces femmes et hommes militants normands de la CGT, communistes, progressistes, juifs qui ont été arrêtés, fusillés et déportés dans les camps de concentration par les allemands pour que vive la République française.

Le SNTRS-CGT est présent en Normandie depuis les années 60. La section Normandie, implantée à Rouen et à Caen, forte d'une trentaine d'adhérents (actifs et retraités) est présente dans plusieurs laboratoires.

Les militants sont présents sur le terrain et dans les instances représentatives du personnel au GIE-GANIL (DP, CHSCT), à la délégation Normandie (CRHSCT, CORAS, CRFP). Ils œuvrent au quotidien pour la défense collective et individuelle des agents de l'ESR et participent à l'interprofessionnel via les UD et UL.

Notre syndicat fête cette année ses 70 ans, c'est pour nous l'occasion de fêter nos retraités toujours adhérents, Eugène Catherine, Jocelyne Léger, Daniel Lavenue, Michel Lefrançois, Thérèse Lecordier. Qu'ils soient remerciés pour toutes ces années de présence au SNTRS-CGT. Voilà un bel exemple de continuité syndicale !

Le bureau national et la CE ont confié l'organisation du 29e congrès à la section Normandie. C'est la troisième fois après Villers sur Mer (1974, 14e congrès) et Hérouville Saint-Clair (1976, 15e congrès). Nous serons heureux de vous accueillir à Dives sur mer, sympathique cité ouvrière de la Côte Fleurie du 20 au 23 mars 2018 pour un moment d'échange, de débats, de solidarité, fraternel et convivial.

Rappelons nous que c'est du port de Dives sur Mer que Guillaume de Normandie est parti en 1066 pour conquérir l'Angleterre. Souhaitons nous un congrès combatif et porteur de conquêtes sociales!

Bon anniversaire au SNTRS-CGT ! Vive la CGT ! Vive le SNTRS-CGT ! Vive la section de Normandie du SNTRS-CGT !

Sources :
BRS N°346 (1998), numéro spécial « 50 ans du SNTRS-CGT »
Histoire de la CGT, Bien-être, liberté, solidarité, Les éditions de l'atelier (2015)
Courrier de l'UD14
Le fil rouge, Revue départementale d'histoire sociale, IHS de Seine Maritime



La souffrance au travail

Le SNTRS-CGT est présent pour soutenir les agents et défendre leurs conditions de travail.



La défense collective des personnels a toujours été une priorité dans le syndicat mais nos instituts de recherche avec leurs objectifs d'excellence, de changements structurels tous les 5 ans, d'amélioration et soit disant de modernisation, oublient que chaque maillon de la chaîne est formée d'humains et qu'il faut en prendre soin pour mériter l'excellence. Le respect de chaque individu et le minimum de reconnaissance doivent être de mise afin de recevoir les lauriers, sans mettre à mal les salariés.

Pour faire face au mal-être au travail et aux résultats dévastateurs que les plus narcissiques des narcissiques arrivent à produire autour d'eux, un arsenal de procédures coûteuses de prévention des maladies psychiques dû à la maltraitance au travail est mise en place, dans nos instituts, c'est bien, bravo ! une cellule de veille avec création de plaquettes, diffusion de discours, d'un annuaire santé et sécurité au travail....

Mais pourquoi le syndicat SNTRS- CGT reçoit-il autant d'appels, de mails, de plaintes de personnels en souffrance ?

L'arsenal de prévention des instituts n'est-il pas assez efficace ? N'est-il pas suffisamment mis à jour ?

Il y a peut-être encore des progrès à faire de ce côté-là, comme par exemple motiver et soutenir les assistants de prévention dans leur responsabilité, vérifier les documents uniques, relancer les questionnaires des RPS, recenser les violences au travail et se demander pourquoi certains personnels ne répondent jamais à ces questionnaires. Pourquoi y a-t-il autant de turnover de médecins de prévention sur certaines délégations ? Pourquoi autant d'absentéisme aux convocations de médecine du travail, pourquoi certains CDD ne voient-ils jamais de médecin de prévention, pourquoi la diffusion de la formation obligatoire des risques des nouveaux entrants n'est-elle pas respectée ? ni par conséquent la connaissance du processus de signalisation lors d'un dysfonctionnement interne ? Pour quelles raisons la saisine des CHSCT n'est-elle pas suivie d'effets; quand bien même les UMS (unités mixtes de services) ex IFR ne sont jamais visitées, par aucune instance et pourtant subissent si souvent des déménagements et restructurées tous les 5 ans?

Il est évident que pour être efficace, l'arsenal bien-pensant et bienveillant mis en place par nos instituts devrait être indépendant des structures qui le rémunère, le note ou lui donne leurs primes. Mais s'il reçoit aussi des pressions, il ne pourra jamais venir à bout des personnels en souffrance au travail ! Il ne peut être que témoin d'une souffrance qui restera inscrite dans leur dossier sans qu'aucune solution ne leur soit apportée en interne. Alors le syndicat retrousse ses manches.

Le syndicat SNTRS-CGT a mis en place un réseau des défenses individuelles appelé « SNTRS accompagnement », il fonctionne grâce à nos camarades volontaires en section sur tout le territoire de France

structurée en délégations par région, tout EPST confondu. Un recrutement des accompagnateurs a été fait en 2017 et des échanges, des conseils suite aux expériences se font via ce réseau efficace et c'est très bien, cela permet de trouver des solutions et de déployer les forces du syndicat en défense : Saisir nos élus en CAP, faire des signalements au CHSCT, rencontrer la hiérarchie, les Directions des ressources humaines, rouvrir des dossiers de commission de réforme etc... 51 personnes font vivre ce réseau, et j'y invite tous ceux qui ont de l'expérience ou des conseils à y participer. Aucun ne sera jugé, c'est pour le bien de tous, une défense individuelle pensée collectivement et non portée seule ce qui serait une erreur.

Le mal être au travail a plusieurs visages et touche tous salariés, CDD en fin de contrat sans accompagnement, alors que la demande du service est motivée pour sa reconduction maillon indispensable au projet de recherche ;

auparavant fonctionnaire-stagiaire refoulé lors de sa titularisation alors qu'il était excellent en CDD ; seniors mis d'autorité à la retraite alors qu'ils souhaitent poursuivre leur activité pour nécessité de service et obtenir suffisamment de trimestres manquants pour que sa pension soit plus décente ; blocage dans la carrière, exclusion de salarié statutaire d'autorité hiérarchique avec mobilité forcée, harcèlement moral, harcèlement sexuel pour les plus vulnérables, et les plus précaires,

pression surdimensionnée par de nouveaux chefs peu expérimentés en management, non-respect des règles, non-respect des statuts, entrave à la recherche, difficulté de départ en mobilité volontaire, difficulté d'insertion d'un nouveau avec culpabilisation de celui-ci, difficulté de réintégration après un départ volontaire, après une mise en disponibilité.

Il n'y a pas de petites ou grandes souffrances, elles sont toutes importantes car touchent au plus profond chaque individu qui demande l'aide du syndicat et qui voit ses conditions de travail se dégrader ainsi que sa santé. C'est le degré de l'urgence que le bureau national doit savoir gérer ainsi que les défenseurs locaux sur terrain en section.

Ce mal être au travail ou cette souffrance a plusieurs sources, mais le fil conducteur commun aux maltraitants est : le NON respect de l'individu, la non valorisation, la non reconnaissance du travail réalisé, un manque de savoir vivre et d'éducation en communication.

Le harcèlement moral n'est pas que hiérarchique, il peut provenir de collègue qui s'exprimera par le mépris, la non transmission d'information, le sabotage d'un travail déjà accompli, et si la personne visée est scrupuleuse, en attaquant sa conscience professionnelle, on attaque son identité. Vient très vite la perte de confiance en elle, et au bout du compte elle se disqualifie elle-même.

Le harcèlement hiérarchique est très pervers et très sophistiqué ne laissant que très peu de preuve, mais sur le long terme, la victime apprendra vite que sa défense commence par faire parler son harceleur par écrit chose qu'il évitera puisque le harceleur est dans la non communication et l'absence de preuve, il ne cherche pas à résoudre un problème, il est là pour détruire, anéantir sa victime, ce qui le différencie d'un conflit résorbable et d'un acharnement moral.

Pour tous ceux qui souffrent d'un harcèlement moral, il faut savoir que cela est puni par la loi, car c'est un délit et plus vite il prend contact avec le syndicat meilleur sera une solution déployée et donc la réparation, car c'est une souffrance destructrice pour laquelle il faut agir au plus vite dès les 1er symptômes d'isolement. C'est le mal du siècle du travailleur et puisque l'on est amené à travailler de plus en plus longtemps, il faut se prémunir d'une éventuelle attaque car il n'y a pas d'âge limite au harcèlement moral. D'après une enquête européenne ce sont les femmes et les seniors les plus fréquemment harcelés. Mais d'après les recueils en bureau national, hommes femmes précaires ou statutaires en sont victimes tout âge confondu de 28 à 67 ans.

Les premières préventions se trouvent personnelles puis collectives. Personnelles par l'appel auprès du syndicat, par l'acceptation d'un accompagnement sur terrain, par le renforcement moral personnel contre les attaques en gardant à l'esprit que le harceleur aura plus de difficulté à isoler quelqu'un si l'équipe fait corps face à lui ; garder un coin convivial où l'équipe peut se retrouver et prendre une bouffée d'air et discuter loin du maltraitant. La souffrance au travail suite à du harcèlement moral ne peut se résoudre en quelques mois et donc c'est dans la durée qu'il faut se renforcer. Le processus du harceleur est bien connu isolement, dénigrement, intimidation, discréditation vis-à-vis des collègues, etc.. Mais on connaît également les conséquences dramatiques.

C'est dans les années 2005 à la suite de la médiatisation des suicides sur les lieux de travail que le terme RPS (risques psychosociaux ou organisationnels) s'est constitué pour prendre en compte des types de souffrance au travail, car le mot stress ne suffisait plus à cerner ses souffrances au travail et **seul le harcèlement moral** (faisant parti des RPS) **peut être sanctionné par la justice** : 2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende et **sanctionné par l'administration** : sanctions disciplinaires avec déplacement d'office, radiation au tableau d'avancement, voire révocation...

Portez plainte contre votre harceleur si votre employeur prévenu ne fait rien pour vous protéger, vous avez jusqu'à 6 ans pour cela, mais attention, la dégradation personnelle des victimes dans ses conditions de travail dégradées peut aller très vite

Sans suffisamment de soutiens quasi quotidiens, cela peut porter atteinte aux droits et la dignité, altérer sa santé physique et mentale, compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral n'est pas une pathologie subjective, il est le symptôme social qui vient interroger la société entière par rapport à l'éthique et les rapports humains.





sonnels connaîtront officiellement l'existence d'une cellule de veille contre les abus de pouvoir que certains pourraient s'octroyer au détriment des travailleurs les plus vulnérables. Ne pas hésiter à afficher les coordonnées des défenseurs, des membres du bureau des sections, la liste des élus en CAP, les membres des CHSCT, les numéros d'urgence et coordonnées de la médecine de prévention, du psychologue de site.

Le groupe de travail « SNTRS ACCOMPAGNEMENT » organise pour la 3ème session une formation pour tout défenseur individuel des personnels amené sur le terrain à prendre en charge un accompagnement en défense.

Le groupe de travail « SNTRS accompagnement » est composé de Patrice MORALES, Jean-François LAUNAY, Sophie TOUSSAINT-LE-ROY, Monique MATIGNON, Bernadette BESSON LESCURE.

Pour toutes informations le secrétariat reste notre sentinelle Laetitia et pour joindre le réseau des défenses individuelles « SNTRS accompagnement » l'adresse modérée est : Sntrs-accompagnement@sympa02.cgt.fr, vous pouvez solliciter l'aide des deux référentes Monique et Bernadette pour l'accompagnement en défense si besoin.

Le rôle du syndicat est de faire appliquer le droit et les lois.

Bernadette Besson Lescure

Le changement de comportement des personnes dans une société est irrémédiable.

Le management des personnes doit en tenir compte.

Si on veut aller mieux au travail, soit instaurer le bien-être au travail, il faut reconsidérer l'être humain avec tout ce qu'il implique y compris ses faiblesses et ses fragilités. Ne plus accepter l'inacceptable et connaître les outils de défense.

Un bon manager sait tirer parti du meilleur de ses agents sans employer pour cela des manœuvres infâmes et irrespectueuses et à tout problème il y a une solution dans une société de respect mutuel.

Le syndicat restera toujours suffisamment puissant pour éradiquer tout individu narcissique qui interviendra au détriment de tout travailleur.

Il est noté dans service public.fr que « tout syndicat représentatif peut avec l'accord écrit de la victime engager à sa place une action en justice. Le syndicat agira au nom de la victime » mais pour une meilleure reconstruction il est préférable que l'agent victime soit acteur de sa défense et que le syndicat en soit le moteur.

Ne serait-il pas plus intelligent de faire marcher l'intelligence émotionnelle plutôt que d'en venir aux tribunaux pour faire valoir ses droits ?

Les droits les plus légitimes de vouloir travailler dans de bonnes conditions, ce qui économiquement est reconnu pour être le plus rentable et fait progresser les performances individuelles.

La meilleure des préventions reste les sentinelles syndicales dans les sections en région qui animent leur section, ainsi toute la communauté de travail de la direction aux per-



La CGT abandonne les nationalisations !

Le CCN de février 2018 a pris une décision lourde de conséquence. La CGT revendique plus la nationalisation des sociétés productrices d'énergie notamment EDF. Au prétexte « que la détention du capital et une gestion par l'Etat n'empêche nullement un capitalisme d'Etat sur les mêmes bases et finalités capitalistes ».

Fin 1944, alors que la France est libérée et que s'engage la reconstruction, le premier gouvernement de la IV^e République amorce sur la base du programme national du Conseil national de la Résistance, une série de réformes économiques et sociales inédites dans l'histoire du pays. Dans ce cadre, au ministère de la production industrielle, le communiste et ancien résistant, déporté à Buchenwald, Marcel Paul, livre une bataille acharnée pour que la nation ait la maîtrise de l'énergie de sa production et de sa distribution.

Il se heurte à l'opposition tenace des sociétés privées.

La nationalisation de l'énergie est finalement votée le 8 avril 1946, donnant naissance à EDF-GDF puis aux charbonnages de France avec la loi du 17 mai. Enfin, la CEA voit le jour avec Frédéric Joliot-Curie comme haut-commissaire.

La CGT a décidé de jeter tout cela à la poubelle. « La CGT propose de donner aux citoyens et aux salariés la maîtrise du secteur de l'énergie en créant un pôle public de l'énergie qui vise à exclure tout coût du capital dans ce champ ». La fin de la phrase ne veut strictement rien dire.

Donc, nous avons deux sociétés privées majeures EDF et Engie (ex GDF-Suez) il n'est donc pas question d'y toucher. C'est le pôle public qui par miracle règle tous les problèmes. Pour ne pas être en reste la CGT a

résolu le problème du capitalisme en mettant partout des pôles publics (pôle public bancaire, pôle public de l'armement, etc...). Elle ne prend pas la peine de définir ces pôles publics, notamment leur statut, quelle importance ! l'essentiel c'est qu'on ne parle plus des nationalisations.

Pour la CGT, la propriété des moyens de production et d'échange n'est plus un enjeu.

Mais, pour la bourgeoisie si ! C'est pour cette raison qu'au cours du temps avec le recul du mouvement de lutte, elle a reconquis ce qu'elle a été contrainte de céder. Progressivement EDF et GDF comme la SNCF ont été gérées comme des entreprises privées : réduction continue des effectifs, sous traitance, filialisation, activité prédatrice à l'international. Du statut de l'entreprise dépend celui des personnels. Les cheminots qui ne demandent pas un pôle public des transports l'ont bien compris. La stratégie des entreprises est un enjeu de lutte. La CGT renonce à affronter cet enjeu avec la fuite en avant des pôles de ceci et de cela !



C'est cette même CGT qui a approuvé l'Ecotaxe, impôt sur l'activité affermé à une société privée, qui approuve les pôles de compétitivité.

La société capitaliste pour la CGT est indépassable, d'où la stratégie du syndicalisme rassemblé, d'où l'abandon de la revendication des nationalisations, d'où l'alignement systématique sur l'idéologie consensuelle de la bourgeoisie du développement durable qualifiée d'humain pour donner le change.

La CGT revendique un meilleur partage des richesses, mais ce qu'oublie la CGT c'est que si les richesses sont inégalement réparties c'est parce que ceux qui possèdent les moyens de production s'approprient les richesses créées par ceux qui n'ont pas d'autres moyens pour vivre que de vendre leur force de travail aux premiers.

Un autre partage des richesses implique de changer l'ordre social, de mettre l'Etat au service des salariés et non des capitalistes.

Comme la CGT ne remet pas en cause le système économique elle a décidé de s'intégrer dans le jeu des forces sociale-démocrates qui briguent le pouvoir.

Sa participation à l'opération du 26 mai est le point de départ d'une « unité populaire qui décloisonne le syndicalisme, la politique et le monde associatif » (JL Méclenchon Grand Jury RTL/LCU/ le Figaro du 16 mai).

Si la bourgeoisie a tout à gagner à cette opération de diversion, la CGT et le monde du travail ont tout à y perdre.

Gilles Mercier

Du « plaisir » de militer et de quelques-unes de ses acceptions

Lors de notre récent 29^e congrès, un amendement à la ligne 681 du document d'orientation a été accepté par la commission afférente et, de ce fait, sans débat en séance : « que chacun prenne plaisir à militer » a été remplacé par « que chacun s'implique dans l'activité syndicale », rétablissant ainsi la formulation d'origine du document et évinçant la notion de plaisir introduite par un amendement en CE. Presque personne ne s'en est ému ou interrogé : juste une petite voix dans la salle se demandant « alors, il n'y a plus de plaisir ? » et une autre déplorant « c'est dommage ».

Sans vouloir revenir sur la chose votée, puisque l'objectif de cette tribune n'est pas de remettre en cause la souveraineté du congrès en la matière, l'absence de réaction quant à ce remplacement qui n'est pas juste une tournure langagière n'a cessé de m'intriguer. La question pourrait presque être un sujet philosophique : comment peut-on s'impliquer dans un militantisme où l'on ne trouve pas de plaisir ? Ou bien, en plus polémique : l'évocation de la notion de plaisir dans un texte de haute exigence militante comme l'est un document d'orientation d'un syndicat CGT, est-elle superflue ? Enfin, en mode faux naïf : le plaisir est-il tant identifié avec l'implication qu'il est sous-entendu ?

Passer d'adhérent à militant est un acte volontaire qui ne va pas de soi. Nous avons débattu, dans notre congrès comme lors de sa préparation dans nos sections, des modes d'action permettant de dynamiser nos adhérents et de leur donner le goût de militer. Nous sommes nombreux à tâtonner sans avoir trouvé la recette efficace. Certains évoquent une réticence structurelle des nouvelles générations de collègues à s'engager dans le collectif, dressant un parallèle avec la méfiance qui existerait dans la société face à l'action organisée, syndicale ou politique. D'autres pensent que la cause est le manque de radicalité de la CGT en général (notre syndicat en serait exempt mais tributaire du conformisme ou de la social-démocratisation de la confédération) ou l'absence de combativité des autres syndicats, qui freinerait des mobilisations d'ampleur durables. Ces raisons ne sont certes pas à rejeter, tant les contradictions de la société dans

laquelle nous vivons et les recompositions politiques influent sur le mouvement social en général, et sur celui de la recherche publique en particulier, qui ne vit pas dans un monde à part. Cependant, rares sont les réflexions tenant compte des motivations : pourquoi sortir du confort d'adhérent qui sait qu'il existe un syndicat pour le défendre et le soutenir en toute circonstance pour le monde turbulent du militant qui s'expose personnellement pour soutenir et défendre les autres ? Ce n'est pas être nostalgique d'un passé qui n'a jamais été un âge d'or que de rappeler que pour plusieurs générations de collègues et de travailleurs en général, l'engagement syndical, souvent de pair avec l'engagement politique, allait de soi et les luttes pour le progrès social étaient un héritage qui se transmettait même dans les cercles familiaux.

L'histoire des combats ayant instauré les conquêtes sociales était émaillée de grandes souffrances mais aussi de grandes joies et d'élan qui faisaient chaud au cœur.

Avons-nous rangé ces joies et ces élans derrière une vitrine de musée ? Certes, dans une acception dogmatique du militantisme, que l'on considère aujourd'hui dépassée, la notion de plaisir était stigmatisée comme « bourgeoise ». On lui reprochait d'affaiblir la dynamique révolutionnaire en y introduisant une sorte d'esthétisme de salon. De plus, en français, comme en grec (pas de favoritisme entre mes deux langues), « militer » appartient au champ lexical militaire, connotant ainsi un engagement en faveur de la Cause qui ne souffre pas d'émotion. Un militaire prend-il plaisir à servir ?

Longtemps, je me suis pliée volontairement à cette idée d'engagement qui n'a pas besoin de plaisir, car son but est de faire avancer la Cause, peu importent les « victimes collatérales ». L'histoire de la Grèce, se lit en résistances et sacrifices depuis la nuit des temps. Dans la tragédie d'Euripide (auteur dramatique grec antique mort en 406 av.-J.-C.) qui fut le sujet de ma thèse et est aujourd'hui l'un de mes

deux thématiques de recherche, l'une des figures centrales récurrentes est une jeune personne, le plus souvent une femme, dont le sacrifice volontaire contribue au salut de la collectivité tout en l'anéantissant en tant que personne. C'est ainsi que se renouvelle la notion de noblesse, résultat des actes, des paroles et des interactions au sein de la cité. C'est ainsi que l'engagement devient politique et dépasse le fait personnel. Mais ce n'est nullement pour évacuer la notion de plaisir, d'émotion, de profonde humanité qui émane de ces figures de théâtre. Dans la cité antique où les auteurs dramatiques avaient un rôle d'éducation du citoyen, l'intrication du plaisir et de l'engagement était présente ; elle faisait même l'objet de débats philosophiques...

Un saut géant dans le temps nous ramène à nos vicissitudes du présent : la fraternité, valeur fondamentale de la CGT, tend à devenir un mot creux dans une formule de signature de lettres et de messages : « fraternellement » on peut s'insulter, jeter l'opprobre sur des militant.e.s, affirmer une Vérité révélée, unique, et éliminer la déviance. « Fraternellement » on peut faire du mal. Et comme on ne considère pas que le plaisir est à l'ordre du jour dans le syndicat, comme on ne demande que l'implication, on avance sans hésiter : le combat est rude, la rudesse que nous subissons de la part du capitalisme justifierait que nous la reproduisions dans notre militantisme. Malheur aux vaincus, malheur aux faibles.

Ce n'est pas par provocation, mais par conviction de plus en plus ferme que je soutiens aujourd'hui que la notion de plaisir doit devenir, dans notre syndicat, un enjeu pour motiver l'engagement. Prendre plaisir à militer ne signifie pas se convertir en esthète contemplatif, au contraire même : c'est se sentir membre d'un collectif humain qui vibre pour les mêmes idéaux et lutte quotidiennement pour leur implémentation dans le réel ; c'est faire grandir dans notre pratique cette fraternité qui demeure, heureusement, le « pain quotidien » de la majorité de celles et ceux qui s'engagent dans la CGT ; c'est rayonner pour faire venir de nouveaux membres qui ne tarderont pas à devenir des militant.e.s. Osons le plaisir !

Dina Bacalex

International

Hors des frontières de la France

Rubrique coordonnée par Dina Bacalexi

Allemagne

IG Metal et la semaine de 28 heures : un « autre modèle » allemand ?

Le puissant syndicat allemand de la métallurgie, IG Metal, a obtenu, dans le Land de Bade-Wurtemberg, « plus d'argent et plus d'autodétermination du temps de travail » pour les salariés des industries métallurgiques et électriques. Un brin ironique, le syndicat précise que « la flexibilité n'est plus un privilège entre les mains des employeurs ». Les 28 heures par semaine – c'était la revendication – sont, pour les deux ans à venir, entre les mains des travailleurs, à choisir pour soi, pour ses enfants, pour les personnes de son entourage nécessitant soin, ou pour alléger la dureté du travail posté. L'accord salarial et celui sur la possibilité de réduire son temps de travail (sans compensation salariale toutefois) obtenus après un appel à la grève très suivi (1,5 million de travailleurs/euses y ont répondu dans un temps très court) prouvent que le syndicat peut désormais « déployer une grande force solidaire pour donner forme à l'avenir du travail », selon Jörg Hofmann, à la tête d'IG Metal. 4,3% de hausse salariale pourrait être vu comme une demi-victoire ou un demi-échec par rapport aux 6% demandés. Mais quand on suit pas à pas les négociations relatées dans un style vivant par l'un des principaux négociateurs, Frank Sell, mécanicien chez Bosch, on comprend sa satisfaction: « 7 février, il paraît qu'aujourd'hui nous avons un résultat. Au sujet du temps de travail, c'est bon. Maintenant, il s'agit de l'argent. Les employeurs ont mis du temps à comprendre que le chiffre avant la virgule devait être un 4. La bagarre ensuite a commencé pour celui après la virgule. Cela a duré 5 heures [...] 20 février, ça a payé. Le rideau est tombé. L'accord est conclu. Nous discutons encore dans la cour des joyeuses actions et du grand plaisir qui étaient les nôtres. Nous avons tapissé les

fenêtres du comité d'entreprise avec des post-it "6%". Aujourd'hui, c'est 4,3%. Depuis janvier, 50 nouveaux membres ont adhéré au syndicat ». Sell parle de temps de travail qui s'adapte à la vie. Il relate la montée en force des négociations depuis septembre : les syndicats allemands ont exploité un... défaut du système, car, outre-Rhin, on ne peut pas faire de « grèves politiques » en dehors des cycles officiels des négociations. En menaçant de grèves nationales para-



lysans dans cette période, IG Metal a prouvé que les travailleurs ne sont pas dupes du « miracle » de la croissance. La croissance n'est que le fruit de leur travail, auquel ils peuvent à juste titre prétendre en retour. Certes, l'action a été limitée à un secteur et à un Land. Mais d'autres syndicats notamment du secteur tertiaire et du public ont vu là une opportunité pour leurs propres revendications. En France, ce n'est pas un hasard si le Medef a considéré cet accord comme non transposable. Réduire le temps de travail ? Augmenter les salaires ? Donner aux travailleurs la maîtrise de leur temps ? La CGT revendique les 32 heures pour profiter de la vie, s'engager ou appliquer l'égalité professionnelle réelle. Et si la « mesure de la richesse » était justement le temps libre, comme l'indique le titre du récent livre de notre collègue Giorgos Roussis, professeur émérite de philosophie politique à l'Université Panteion (université de science politique d'Athènes), qui choisit le

sous-titre éloquent « au lieu de perdre notre vie à la gagner » et explore, à l'aide d'une analyse savante qui se lit comme un roman, cette opportunité réelle des travailleurs dans leur lutte contre le capital ? La réduction du temps de travail était déjà l'un des principes des utopistes au 19e siècle avant Marx, mais la brèche ouverte par IG Metal peut devenir plus qu'une fenêtre sur le rêve : l'imposition d'un rapport de force d'aujourd'hui.

Colombie

Attention, ici on tue des syndicalistes !

La paix en Colombie, malgré l'accord conclu avec peine entre les FARC et le gouvernement, n'est pas un long chemin calme. Nos lecteurs se rappellent des actions des syndicats, avec l'appui de l'Internationale de l'éducation (IE), afin que notre collègue sociologue Miguel Ángel Beltrán, accusé de « connivence avec les FARC » soit libéré (BRS n°487 octobre 2016 et conférence de l'IE au Ghana novembre 2016). En pleine campagne présidentielle, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) dénonce l'augmentation de la violence dirigée contre tous les acteurs de la société civile et des droits humains, en premier lieu les syndicalistes, menacés de mort et même assassinés par les paramilitaires qui sévissent toujours, tandis que les FARC sont devenus un parti politique participant au processus électoral. Nous lisons sur le site de la CUT (Bogotá, 30 janvier 2018) une dénonciation de l'assassinat de Temístocles Machado, « dirigeant syndical et infatigable combattant pour que cesse l'injustice sociale et que les terres soient restituées aux communautés ancestrales de la région de Buenaventura ». Cet assassinat porte à plus de 300 le nombre de syndicalistes tués. La centrale syndicale appelle au gouvernement et à l'armée nationale pour renforcer les mesures de protection, instaurer le dialogue et la solution politique mettant fin

à la violence. La violence, dit la CUT, est utilisée par les politicards sans scrupules comme outil au bénéfice de leurs objectifs mesquins Dans l'Humanité (20.02.2018), nous apprenons un peu plus sur le climat de violence qui règne, visant les citoyens (surtout les ruraux qui n'ont plus personne pour les protéger), les syndicalistes en général et ceux de l'éducation en particulier. Le secteur de l'éducation tout entier a participé avec succès à la grève nationale générale le 21.02.2018, avec de fortes revendications salariales, de système de santé et de reconnaissance de cette profession menacée dans une société devenant de plus en plus violente. Et c'est sur le site des syndicats de l'éducation (membres de la CUT et adhérents à l'IE) que l'on peut trouver un forum des candidats à la présidentielle : cet exercice de transparence démocratique permet de se faire une opinion et de voter en connaissance de cause. Est-ce pour cela que les syndicalistes sont si menacés ?

Espagne

Grâce à l'action syndicale, les activités de recherche des précaires des universités sont reconnues

Nous lisons sur le site de la fédération de l'enseignement des CC.OO (Comisiones Obreras) que, suite à un recours en justice, les personnels temporaires et docteurs précaires des universités peuvent être désormais évalués pour leur activité de recherche comme les chercheurs titulaires, ce qui leur permettra une revalorisation salariale importante. Mais comme il n'y a pas de « petites économies », le ministère n'a pas accepté que ce droit à l'évaluation (et à la revalorisation salariale) soit rétroactif, comme le demandait le syndicat pour ne pas léser ces près de 5 000 collègues. La session d'évaluation de 2016 est en théorie perdue ; seule s'ouvre la session 2017. Le ministère n'a pas rectifié pour 2016 : or les conséquences de cette perte sont lourdes pour les collègues, et le ministère ne fait rien pour y remédier. Ainsi les collègues sont tour à tour discriminés (le principe d'égalité est constitutionnel) et... confortés dans leurs droits ! Pourquoi le ministère ne fait rien pour expliquer aux intéressés les conséquences de la décision

de 2016 ? Pourquoi se précipite-t-il d'accorder maintenant la session de 2017 comme si de rien n'était ? Peut-être parce qu'il s'agit des catégories les plus fragiles de personnels qui ne sont pas ou pas encore titulaires. Le syndicat appelle les collègues affectés à exercer leur droit de réparation pour le préjudice subi. Affaire à suivre.

États-Unis

Un cursus universitaire ancré dans la réalité des migrations

Grâce à la revue progressiste The Nation Magazine, nous apprenons plus sur le « programme d'étude des frontières » (BSP, Border Studies Program) de l'Université d'Arizona (Earlham College), basé sur la pédagogie Freinet, qui apprend aux étudiants à appréhender les migrations et la violence exercée sur les migrants dans cette zone frontière entre les USA et le Mexique (zone « hors Constitution », de non-droit). Dans cette petite faculté d'arts libéraux (l'équivalent des SHS français), ce programme, créé en 1977 et qui a pris un nouvel essor avec sa version 3.0 lancée en 2015, suit la méthodologie de recherche de terrain (tous les terrains sont inclus, y compris de la police garde-frontières) et d'immersion dans les communautés locales. Il apporte aux étudiants des outils indispensables pour comprendre et interpréter les phénomènes migratoires. Certains deviennent ensuite « activistes », notamment syndicaux, comme cet « alumnus » qui organise aujourd'hui les travailleurs aux aéroports JFK et La Guardia. Mais le but n'est pas de former des militants, c'est d'ouvrir de nouvelles perspectives d'éducation et de recherche via un contact effectif et durable (y compris langagier) avec les principaux intéressés. Ce programme de haut niveau met au jour une vision exigeante « d'utilité sociale » de la science..

Grèce

Et le droit de grève alors ?

Il semblerait que « les institutions » (européennes et FMI) qui, depuis la « crise de la dette » grecque accordent au compte-gouttes des sommes ser-

vant au remboursement de cette dette en grande partie illégitime et illégale, trouvent maintenant qu'en Grèce il est trop facile de se mettre en grève. Pressant le gouvernement, elles réussissent à modifier la législation sur les conditions de déclenchement d'une grève : « concernant tout particulièrement la décision de débiter une grève, la présence à l'AG d'au moins 50% des syndiqués à jour de leur cotisation est exigée ». Cette courte phrase change sensiblement les conditions dans lesquelles un syndicat d'entreprise ou de service peut user du droit de grève. Cette majorité de 50% ne concerne que la décision de la grève. Pour toutes les autres décisions, la loi reste inchangée, permettant, s'il n'y a pas de quorum, la prise de décision après trois assemblées consécutives, avec la présence à la dernière d'1/5 des adhérents à jour de leur cotisation. Mais c'est la grève qui est dans le viseur des créanciers de la Grèce. Cette restriction rendra plus difficile la vie syndicale là où les conflits sont les plus nombreux et les travailleurs les plus exposés. Il n'est pas toujours aisé pour un syndicat de premier degré de faire couvrir sa décision de grève par un préavis de fédération ou de branche. Par ailleurs, le capitalisme grec s'est développé historiquement autour de PME ou TPE souvent familiales, où la syndicalisation est difficile et les abus, y compris les fraudes et le travail au noir, nombreux. Depuis le début de la « crise » de 2008, les tribunaux croulent sous les litiges, car énormément de travailleurs de ces petites entreprises ont été lésés de multiples façons, la plus fréquente étant les impayés systématiques de salaires pour cause de difficulté financière de l'entreprise. Devant cette réduction des droits des travailleurs, les réactions ont été en deçà de ce que nous avons l'habitude d'attendre d'un peuple si farouchement attaché à ses droits et si prompt à résister pour les défendre. Certes, les deux grandes confédérations regroupant l'ensemble du spectre des syndicats, la GSEE (Confédération générale des travailleurs de Grèce) pour le privé, et l'ADEDY (Confédération des unions des fonctionnaires) pour le public ont manifesté et fait grève. Certes, le puissant et hautement politisé Syndicat des travailleurs du bâtiment a organisé une manifestation : dans ce secteur, nombreux seront les syndicats impactés par la nouvelle loi. Cependant, nous n'avons pas assisté à des protestations citoyennes massives et puissantes. L'indignation a été plus forte en France, où ce recul

a été très négativement commenté y compris sur les réseaux sociaux. Certains ont argué de la lassitude, d'autres de la (réelle) faiblesse du mouvement social grec, d'autres encore n'ont pas vu d'un mauvais œil cette restriction d'un droit pourtant constitutionnel, considérant que les syndicats grecs souffraient de plusieurs « péchés capitaux », comme le corporatisme, l'ouvriérisme, ou la trop grande dépendance du politique. Mais le droit de grève ne dépend pas de la qualité des syndicats : il fait partie des droits fondamentaux, marqueur du degré de démocratie dans un pays.

Alors, pourquoi la colère n'a-t-elle pas débordé ?

Selon la tactique bien huilée de la bourgeoisie qui se réjouit des restrictions des libertés, une question « majeure » de politique étrangère a fait descendre les gens dans la rue, redorant ainsi le blason d'une droite revancharde et d'une extrême droite, l'Aube Dorée, embourbée dans des procès pour malversations financières (eh oui, ces parangons de vertu ont volé l'argent public) et violences racistes. Les nationalistes se sont réveillés à l'occasion de la (re)négociation concernant le nom du pays balkanique voisin de « Macédoine » (officiellement appelé FYROM, Former Yugoslavian Republic of Macedonia). C'est ainsi que le droit de grève s'est retrouvé au second plan. Rappelons-nous qu'en France il était parfois difficile de convaincre que le FN n'était point « l'ami des travailleurs », se réjouissant même quand leurs droits, comme celui de grève, n'étaient pas respectés. La CGT avait mis en place des formations pour alerter les syndiqués face à ce danger de l'extrême droite, qui critiquait hypocritement « le capitalisme mondialisé », celui qui n'est pas tricolore. En Grèce comme en France, les sirènes nationalistes et réactionnaires n'ont jamais fait progresser la cause des travailleurs, ni contribué à conquérir des droits. Réorganisation de l'ESR et réactions Ce sont les autorités régionales qui voient d'un mauvais œil cette réorganisation, qui implique des fusions entre universités et instituts technologiques (l'équivalent des IUT). Ce « localisme » a peu de choses en commun avec les (réelles) préoccupations des communautés scientifiques concernées : il procède d'un

clientélisme ancien et enraciné, mais aussi d'une confusion des rôles. Les « décentralisations universitaires » successives en Grèce ont été vues comme des projets d'aménagement du territoire plus que de dissémination du savoir ou de rapprochement entre lieu de résidence et d'étude afin de prendre en compte les besoins sociaux des personnels, des étudiants et de leur famille. « Décentraliser » s'est mué en « parcelliser », selon les capacités d'intervention des acteurs locaux. Ce n'est pas un hasard si les cercles néolibéraux aujourd'hui ne visent plus tellement l'ouverture d'universités privées, mais la privatisation des institutions universitaires publiques, au moyen du cheval de Troie de la prétendue autonomie. Mais ce sont aussi de membres de la communauté académique qui réagissent, avec des arguments parfois surprenants. 166 enseignants de l'Université de Ioannina (Épire) envoient au Ministère de l'ESR une lettre qui exprime leur rejet catégorique de l'intégration à leur université de l'Institut Technologique d'Épire : « cette intégration non seulement interromprait de façon violente la marche ascendante de notre université pour une très longue période, mais porterait aussi un coup décisif à son prestige et conduirait à abaisser le niveau d'études. Elle aurait des conséquences néfastes quant à sa capacité à attirer des étudiants et des personnels compétents et lui ferait perdre dans l'avenir plusieurs de ses membres de qualité ».

Et si l'on inversait ces arguments élitistes ? L'intégration de l'institut technologique dans l'une des meilleures universités grecques ne pourrait-elle pas élever le niveau

de l'institut au contact de la qualité de l'université, et enrichir l'université avec de nouveaux domaines scientifiques au contact de la technologie ? Rendre l'université plus inclusive et l'institut technologique plus ouvert ? Mettre en contact étudiants et personnels qui aujourd'hui s'ignorent et, au lieu de réduire l'attractivité, la multiplier par deux ?

Québec

« Moderniser » l'Université de Montréal

Dans la dernière livraison du Bulletin Dans la dernière livraison du Bulletin de notre partenaire FQPPU (Fédération québécoise de professeurs et professeurs d'université), des articles sont consacrés au projet de loi PL234, débattu au Parlement du Québec. Ce projet vise à modifier la Charte de l'Université de Montréal (UdeM) pour en « moderniser » la gouvernance. Ce terme fait réagir nos collègues, étant donné sa connotation négative en Amérique du Nord et en Europe : selon Daniel Guitton, membre de la délégation de la FQPPU auditionnée à la commission parlementaire, cela signifie « coupures récurrentes dans les budgets, déclin progressif de l'influence des professeurs et professeures, croissance rapide de la bureaucratie et réduction inéluctable de l'espace accordé à la recherche fondamentale ».

Bien sûr, on n'a pas attendu ce projet de loi pour constater que l'université est gérée depuis longtemps comme une entreprise et non comme une ins-



titution du savoir. Mais le projet de modification de la Charte de l'UdeM, préparé dans l'opacité par la direction, est même anticonstitutionnel, comme le dénonce le syndicat général des professeurs et professeurs de l'UdeM : il porte atteinte « notamment au droit de participation des professeurs à l'administration de l'université ; il a des impacts sur le droit d'association, [qui] comprend le droit de négociation » ; il retire au syndicat « le pouvoir de négocier des conditions de travail de ses membres ». Pire, il se présente comme « projet de loi d'intérêt privé », contrevenant ainsi aux lois d'ordre public.

Quelques indices de « modernité » :

- Les activités « philanthropiques » de « personnalité indépendante » qui siègent au CA de l'université ne sont pas prises en compte. Ainsi Bombardier, Hydro-Québec, la famille Paul Desmarais, Power Corporation du Canada, Le Groupe Jean Coutu, Petro-Canada etc., qui ont donné 10,5 millions, s'ils siègent comme « philanthropes » au CA de l'UdeM, vont être appelés à décider de l'orientation de l'enseignement et de la recherche.

- L'UdeM étant fondé comme une « fédération de facultés », si leurs doyens deviennent de préposés directs du recteur, il n'y a plus qu'une tête, donc plus de droit de regard des assemblées des facultés sur la nomination des doyens, et surtout aucun lien entre ces doyens et les différentes communautés académiques qu'ils sont censés représenter. Tout le pouvoir revient à un comité exécutif, qui délibérerait en secret et n'aurait des comptes à rendre à personne, surtout pas aux personnels qui n'auront qu'à obéir.

de carrière, nous avons fait l'université. Et voilà qu'aujourd'hui ce statut de professeur de carrière pose problème dans l'université ».

Royaume-Uni

Les personnels des universités en grève pour préserver leur système de retraite

Cela a commencé le 22.02.2018, et cela a duré. La négociation est possible (selon le leader du Labor Jeremy Corbyn qui soutient les grévistes), à condition que la partie adverse le veuille bien ! Sur le compte twitter de l'UCU (University College Union, le principal syndicat de l'ESR britannique, notre partenaire à l'IE), on peut se renseigner si son université est en grève ! Elles sont presque toutes bloquées par les piquets de grève, qui non seulement ne sont pas franchis par ceux qu'on « empêche de travailler/d'étudier », mais sont soutenus par la communauté universitaire et les citoyens.

L'UCU appelle à la mobilisation : « votre pension est attaquée ; les employeurs veulent mettre fin à la retraite garantie ; ils disent que votre retraite doit dépendre de la "performance" de vos investissements, et non de vos contributions. Nous disons que c'est une faute de risquer l'avenir de nos membres ».

Sur le site de l'UCU, on suit la grève presque en direct : belles photos de collègues avec leurs pancartes « notre retraite frappée à la hache »,

ou encore le soutien du Snesup portugais et des marques de soutien des étudiants à leurs enseignants.

Le THE (Times Higher Education) a lancé sur Tweeter un « concours des meilleures pancartes de grève », appelant à envoyer ses clichés. Il est à noter que nos collègues d'outre-Manche n'ont pas de statut national, mais des contrats avec leurs employeurs, les universités. Ces dernières attaquent le système de retraite garantie, avec l'objectif de réduire drastiquement les pensions et de transférer l'investissement pour la retraite aux travailleurs seuls. Les images des manifestations dans plusieurs universités du pays montrent une participation massive, joyeuse et déterminée. Des voix officielles, entre autres le vice-chancelier de l'Université de Cambridge, en appellent à l'UUK (l'Union des universités britanniques) afin de négocier avec l'UCU. La solidarité est manifeste : des gâteaux, des enfants, des chiens, des musiciens, de la soupe marocaine, un brasero (la station service locale a fait don de bois de chauffage !), des pancartes en latin (!) et beaucoup, beaucoup de visages souriants. Un plaisir à voir !

Le SNTRS a envoyé à l'UCU un communiqué de soutien (EN BREF N°467 du 1.03.2018). La retraite est un enjeu d'avenir et un marqueur du progrès d'une société. Nous le savons hélas fort bien en France, où nos mobilisations n'ont pas endigué les « réformes » successives du système de retraite, sous prétexte d'augmentation de l'espérance de vie.

La lutte de nos collègues britanniques peut constituer l'étincelle qui ranimera les revendications de retraites dignes.

Ce projet de loi apporte discorde et zizanie, suppression des libertés académiques et de la collégialité si chère aux collègues québécois.

Pire : dans l'université-entreprise où la précarité s'accroît de façon exponentielle, il porterait un sérieux coup au statut de titulaire. Comme le dit Guy Rocher, sociologue de 93 ans dont 60 consacrés à l'université, l'un des fondateurs du Québec moderne, « nous, les professeurs

