

BRS

CNRS
INSERM
INRIA
IRD
IRSTEA
INED

Décembre 2018

N° 502

Bulletin de la recherche scientifique

- Le budget 2019 de l'enseignement supérieur et la recherche (ESR)

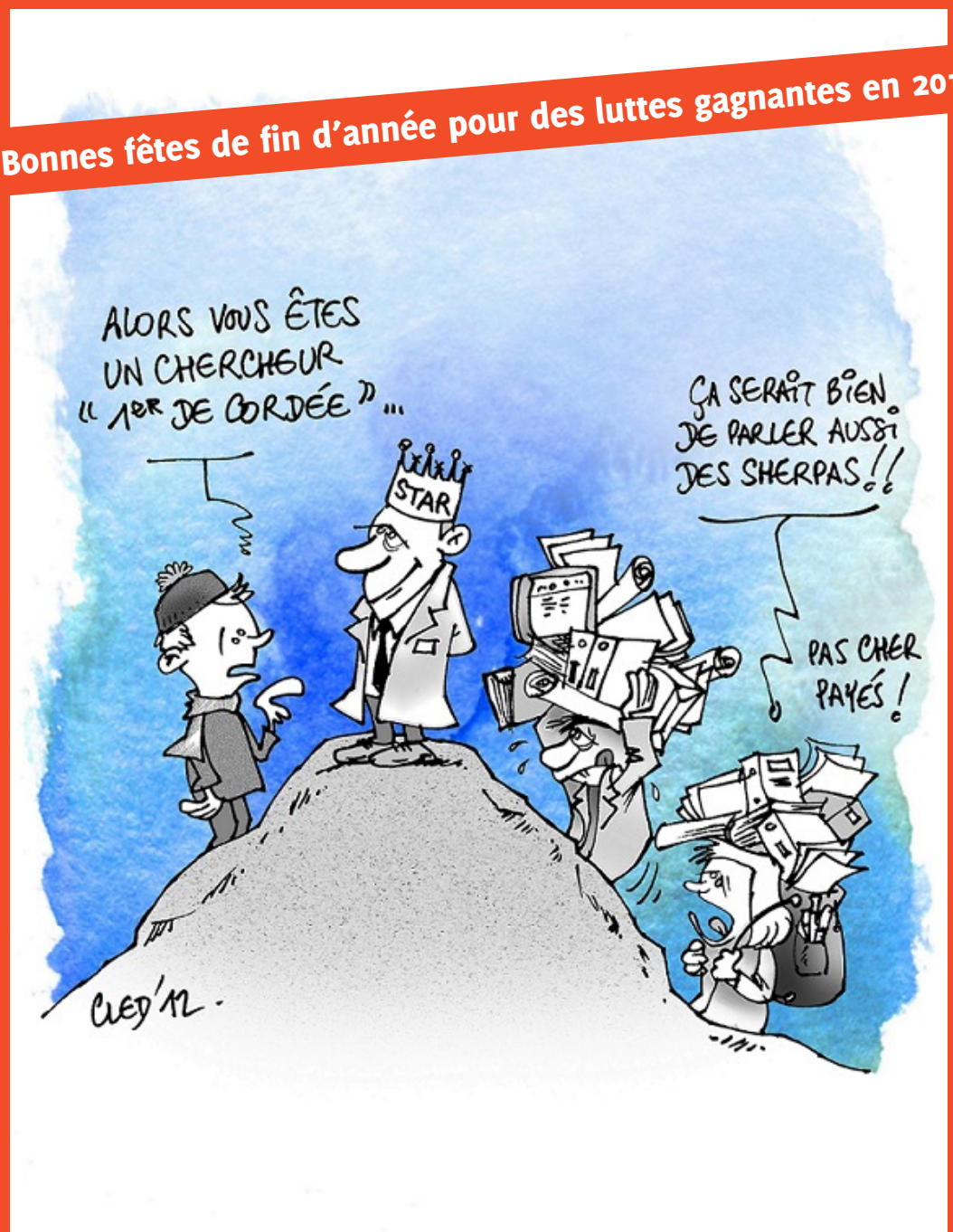
- Analyse des résultats aux élections 2018 du CS et des CSI du CNRS

- L'ordonnance sur l'expérimentation dans l'ESR

- Structuration de la recherche et de l'enseignement supérieur

- Bilan des élections Fonction Publique 2018

Bonnes fêtes de fin d'année pour des luttes gagnantes en 2019 !



- P2** ▶ Édito :
- P4** ▶ CAP 2022, Haro sur la Fonction publique, les fonctionnaires voilà l'ennemi !
- P6** ▶ Le budget 2019 de l'enseignement supérieur et la recherche (ESR)
- P7** ▶ Déclaration de l'élue SNTRS-CGT au Conseil d'Administration du CNRS sur le budget 2019, le 13 décembre 2018
- P8** ▶ Budget de la recherche et Parcoursup : la même vision libérale
- P9** ▶ Analyse des résultats aux élections 2018 du conseil scientifique et des conseils scientifiques d'institut du CNRS
- P12** ▶ L'ordonnance sur l'expérimentation dans l'ESR annonce le démantèlement des établissements de l'ESR et leurs missions de service public
- P14** ▶ Structuration de la recherche et de l'enseignement supérieur
- P15** ▶ Le statut de grand établissement : dérogations et dérives
- P17** ▶ Bilan des élections Fonction Publique 2018
- P21** ▶ « Horizon Europe » prend la suite d'H2020 : la science ou la concurrence ?
- P23** ▶ La culture : une priorité pour notre société, une priorité pour la CGT
- P24** ▶ L'Institut d'Histoire Sociale (IHS)
- P25** ▶ La casse des retraites au profit du patronat !
- P26** ▶ La continuité syndicale, une exigence pour la défense des retraités
- P27** ▶ L'origine de la dette publique
- P28** ▶ Lutttes gagnantes : de belles victoires et des exemples à suivre
- P30** ▶ Communiqué confédéral : NOUVELLE ALERTE DU GIEC
- P31** ▶ Tribune libre : Lettre ouverte à Philippe Martinez
- P32** ▶ Tribune libre : A quoi doivent servir les CSN et CE?
- P33** ▶ International



Josiane TACK
Secrétaire générale

ÉDITO

L'actualité sous le signe des résultats aux élections professionnelles et de la colère sociale

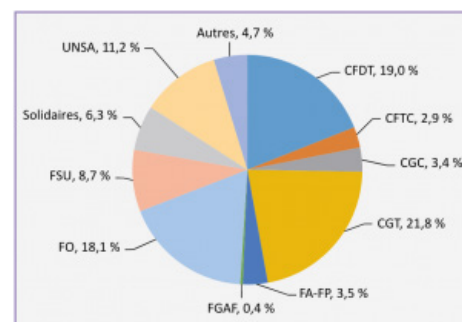
Chère camarade, cher camarade,

L'actualité de ce dernier éditorial de 2018 est sous le signe des résultats aux élections dans la fonction publique mais aussi sous celui des mouvements sociaux dans notre pays. La participation lors des élections est en baisse d'environ 3 points, passant sous le seuil symbolique des 50 %. En raison de ce recul, les organisations baissent en voix, la CGT a perdu 78 500 voix par rapport à 2014 et la CFDT 47 620 voix. Au total, par rapport à 2014, la CGT a baissé de 1,3 point et la CFDT de 0,3 point. Avec 21,8% des voix, nous avons près de 3 points d'avance sur le deuxième syndicat la CFDT (19%) et le troisième FO (18,1%). Il faut souligner que la CGT est confirmée comme première organisation de la Fonction publique. Nous demeurons nettement en tête dans les versants hospitalier et territorial. Les médias ne relatent qu'un fait : la CFDT est la première organisation syndicale tous champs confondus, occultant par là même le résultat de cette élection :

la CGT conserve sa première place dans la fonction publique.

Nous pouvons être fiers d'avoir résisté dans la fonction publique au lynchage médiatique de la CGT auquel nous assistons depuis plusieurs années ain-

si qu'au message sans cesse rabâché que le seul syndicat « responsable » est la CFDT. Au CNRS, la direction a même été jusqu'à faire la promotion, dans sa communication hebdomadaire à destination de tous les agents, d'un colloque sur la recherche organisé par la confédération CFDT à quelques jours seulement de l'ouverture de la campagne, cette information est restée accessible durant une partie de la campagne sur plusieurs sites web des délégations régionales du CNRS !



Résultats élections professionnelles 2018 dans les 3 versants de la fonction publique

Dans les organismes de recherche le résultat de ces élections est mitigé. Le nombre de voix exprimé en faveur du SNTRS-CGT est en baisse dans tous les organismes sauf à l'IRD et au CNRS. Nous perdons des sièges aux comités techniques de tous les orga-

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

7, rue Guy Môquet Bât 1 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

nismes de recherche sauf au CNRS où nous conservons nos trois sièges.

Au CNRS, lorsqu'on regarde plus attentivement les résultats par région : partout où l'activité régionale est forte, on constate que les résultats sont en progression ou se maintiennent par rapport au score du SGEN-CFDT.

On note que le vote chercheur est également en progression mais en légère baisse au niveau des ingénieurs et techniciens. Ces éléments doivent nous interroger sur la façon dont nos revendications sont perçues ainsi que sur notre travail militant en région car in fine nous sommes passés deuxième organisation derrière la CFDT.

L'investissement de l'ensemble des syndiqués, en particulier des militants, nous a permis de résister face à la poussée des syndicats tels que la CFDT et le SNPTES. Je tiens ici à tous vous remercier pour votre contribution à faire voter pour notre syndicat.

Notre responsabilité est grande, plus que jamais, nous devons porter les revendications de tous les agents et nous opposer aux politiques régressives actuellement à l'œuvre.

Nos revendications salariales sont proches de celles portées par une partie du mouvement social qui agite notre pays depuis plus d'un mois à savoir « le mouvement des gilets jaunes ». Il règne dans le pays une atmosphère de lutte, une colère contre la vie chère, contre l'injustice fiscale, et contre « le président des riches ».

La CGT a émis des réserves sur ce mouvement à son début en particulier sur les revendications limitées à la question des taxes et ainsi que sur ses rapports avec l'extrême droite.

Aujourd'hui il est clair qu'il s'agit d'un mouvement populaire très hétérogène qui dépasse la question des carburants et dont on ne peut généraliser les liens avec l'extrême droite. Les gilets jaunes représentent la classe nommée par E. Macron de « laborieuse » : des travailleurs, des privés d'emploi ou des retraités qui n'arrivent pas à boucler les fins de mois, c'est-à-dire nos voisins, nos collègues, nos proches. Leurs revendications sont pour parties les nôtres. Nous devons nous interroger sur notre difficulté à être entendus et à les entraîner dans nos luttes.

Depuis le début de ce mouvement social, six personnes sont décédées, le 17 novembre a été recensé environ 290 000 manifestants dans toute la France.

Les médias ont largement couvert tous les événements, la violence dans les grandes villes a été particulièrement forte. In fine le mouvement a obtenu le retrait des taxes sur les carburants pour l'année 2019, et la suppression de la CSG pour les retraites inférieures à 2000 euros, une prime d'activité de 100 euros net pour les salariés aux revenus les plus bas. Mais rien sur les salaires et la reconnaissance des qualifications et de l'expérience professionnelle, rien sur la justice fiscale et rien sur l'ISF et le CICE, rien pour l'augmentation du Smic, rien pour les privés d'emplois, rien à payer pour le patronat exceptée une prime de fin d'année au bon vouloir du patronat et défiscalisée.

En revanche, le cap est gardé sur les réformes engagées de l'assurance chômage, des retraites et la réforme de l'État.

Nous connaissons parfaitement les racines de cette colère sociale, nous

la partageons, nous dénonçons depuis de longues années la paupérisation de la population mais nous ne sommes pas à l'initiative de ce mouvement.

Le décalage entre les revendications de ce mouvement et le résultat des élections professionnelles dans la fonction publique qui conforte les syndicats dit « d'accompagnement » doit nous faire réfléchir sur nos méthodes et notre visibilité aux yeux des personnels qui portent les mêmes attentes que nous en matière de progrès social : augmentation générale des salaires, pensions et allocations, une fiscalité qui taxe fortement le patronat et les riches et non les plus pauvres, et qui serve à développer un service public répondant aux attentes des citoyens.

La CGT est à la croisée de chemins, nous ne pouvons pas tourner le dos aux travailleurs qui demandent une justice sociale. Nous devons chercher à converger, à réaliser ce « Tous ensemble » qui permettra de relever la tête et d'inverser le rapport de force.

L'année 2019 sera décisive avec son nouveau lot de régressions sociales avec la réforme des retraites et celle de l'État. Nous avons la lourde tâche de fédérer les mécontentements légitimes autour de notre centrale syndicale, seul syndicat capable de structurer les luttes pour repousser les réformes libérales et l'austérité toujours promises par ce gouvernement.

Alors, retrouvons-nous début 2019 pour construire un mouvement social sans précédent pour changer de cap !

En attendant, nous avons tous besoin d'un peu de repos, je vous souhaite au nom du bureau national de bonnes fêtes de fin d'année !



CAP 2022

Haro sur la Fonction publique les fonctionnaires voilà l'ennemi !



La Fonction publique se caractérise par une architecture originale.

Des dispositions communes relatives aux droits et obligations des agents assurent son unité mais sont couplées à des dispositions particulières reconnaissant des spécificités en fonction de la nature de l'employeur : L'État, les collectivités territoriales, hôpitaux publics. Contrairement aux salariés du privé dont les droits et devoirs sont déterminés par un contrat avec leur employeur, ceux des fonctionnaires sont déterminés par la loi : la raison en est simple : les fonctionnaires ne travaillent pas pour des intérêts particuliers, le sien ou celui de sa hiérarchie ou celui de clients ou d'usagers, ils sont au service de l'intérêt général, responsables devant la nation.

Autre caractéristique de la Fonction publique française, c'est une Fonction publique de carrière. Elle est définie par l'article 12 du statut général « le grade est distinct de l'emploi, le grade est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent ». Ce qui signifie que si l'emploi est supprimé, le fonctionnaire reste titulaire de son grade et peut poursuivre sa carrière liée à celui-ci, censée lui assurer une progression de sa rémunération en fonction de son ancienneté et de sa « manière de servir » mais aussi des qualifications supplémentaires qu'il aura acquises.

Ce qui est souvent décrié comme étant des « privilèges » n'est rien d'autre qu'une réponse à des besoins spécifiques du service public : be-

soins de continuité, d'égalité, de neutralité, mais aussi d'efficacité et de capacité d'adaptation.

Une carrière distincte de l'emploi est une des conditions de la neutralité et de la pérennité de l'action publique. La garantie de l'emploi des fonctionnaires a pour justification et contrepartie la continuité de l'action publique en d'autres termes la nécessité d'assurer partout à tous et sans interruption le service correspondant à leurs missions ainsi que l'adaptation de leur action aux besoins nouveaux des usagers.

Le recrutement par concours avec un jury indépendant de l'employeur n'est pas seulement une garantie d'égalité de traitement des candidats : il est aussi un gage d'indépendance et de neutralité par rapport aux intérêts particuliers.

L'idée force qui sous-tend l'existence d'un statut et les garanties qu'il offre est que la précarité n'est en rien un gage d'efficacité au contraire. Il est difficile de s'engager dans un projet, de travailler en équipe, de s'inscrire dans un collectif, de penser son action dans la durée si le salarié n'a aucune garantie pour son avenir. Cela vaut pour les fonctionnaires mais aussi pour tous les salariés.

Avec le plan CAP2022, le gouvernement a décidé d'envoyer toute cette architecture à la poubelle de l'Histoire.

Il faut se débarrasser de la Fonction publique et de ses fonctionnaires.

D'ici 2022 120 000 postes de fonctionnaires dont 50 000 dans la Fonction publique d'Etat devront avoir été supprimés.

Le 13 octobre 2017, le premier Ministre a fixé le cadre de sa politique dans une lettre à ses ministres. Outre les économies de structure, ils devaient déterminer les missions à de-

voir transférer aux collectivités territoriales, au secteur privé, voire à abandonner.

Le comité interministériel du 1^{er} février de cette année a révélé les deux lignes d'offensive contre le statut des fonctionnaires :

1. Refonder le contrat social avec les fonctionnaires ;
2. Donner plus de libertés et de responsabilités pour les managers publics.

1°) Le gouvernement veut introduire la logique contractuelle du privé avec les fonctionnaires. Il avait déjà introduit cette logique avec les contrats d'objectifs passés avec les organismes de recherche, comme le fait une holding avec ses filiales.

Pour ce faire, il a ouvert 4 chantiers

- Redynamiser le dialogue social ! Il s'agit de diminuer la représentation des personnels comme obtenu avec la loi Travail en fusionnant les CT et les CSHSCT. Il s'agit en plus de limiter les CAP au recours dans les cas de sanctions. Les avancements de carrière seront uniquement de la responsabilité des Directions.
- Développer le recours au contrat pour mieux répondre aux besoins des employeurs. C'est le gouvernement qui le dit : les employeurs expriment le besoin de souplesse.
- Faire évoluer la politique de rémunération en prenant en compte la performance individuelle et collective. Dans la Fonction publique il s'agit maintenant comme en sport et dans les activités commerciales d'être performant. C'est à dire d'atteindre et bien sûr de dépasser les objectifs assignés aux agents. Il s'agit d'en finir avec les grilles de rémunération qui établissent un lien entre le diplôme et la rémunération ainsi qu'entre le diplôme et la qualification acquise (l'ancienneté). Comme dans le privé, la rémunération devra dépendre de la hiérarchie.

- Se débarrasser des fonctionnaires. Ce n'est pas exprimé de façon aussi brutale mais plus policée comme développer les dispositifs d'aide au départ vers le secteur privé en proposant un cadre pour les départs volontaires.

2°) Il faut donner plus de libertés et de responsabilités aux managers publics. Pour ce faire ils doivent avoir plus de souplesse dans leur capacité à recruter.

Le mitage de la Fonction publique avait déjà commencé avec l'expansion du paradigme de l'entreprise privée dans le service public sous la forme du new public management « nouvelle gestion publique ». On ne parle plus de cadres ou de responsable mais de managers.

Pour dynamiser la Fonction publique, le gouvernement avait confié à un comité de 34 personnes nommé par lui le soin de lui faire des propositions de modernisation.

Ce comité était composé de patrons, de hauts fonctionnaires, de personnalités politiques et d'étrangers !

Son rapport n'a jamais été publié. Mais il a été rendu public en octobre par « une fuite ». Le gouvernement prendra ce qui l'intéresse dans le rapport et le passera au parlement « au fil de l'eau »

Ce rapport propose d'améliorer les services publics et les conditions de travail en...diminuant la dépense publique, grâce au développement du numérique. Pour ce beau monde, la dépense publique française est supérieure à celle de nos voisins due... à la protection sociale, aux retraites, à la santé.

Il faut sortir d'un système qui offre à tout le monde le même service pour passer à un système équitable. L'Etat doit déléguer au privé ses missions de service public.

Le rapport fait les mêmes propositions que le gouvernement en allant même plus loin.

- Donner plus de pouvoir aux managers en matière de recrutement

et de gestion RH

- Donner aux employeurs une masse salariale pour plusieurs années ce qui implique de ne plus revaloriser le point d'indice
- Produire les services publics avec les acteurs du privé « L'externalisation a toujours constitué l'une des manières de rendre le service public »
- Assouplir le statut pour offrir la possibilité d'évolutions différenciées
- Elargir le recours au contrat de droit privé comme voie d'accès à certaines fonctions du service public
- Donner la possibilité au management de négocier des accords dérogatoires au cadre de la FP
- Donner la possibilité au management de recruter, faire évoluer et promouvoir les talents sans autres contraintes préalables que celle de droit commun
- Réduire les CAP à analyser et garantir la qualité de l'accompagnement managérial et RH.

Le comité CAP2022 fait au total 22 propositions dont la création des maisons de services aux publics, qui devront présenter des offres mutualisées (offres d'emploi, sites internet, CAF, assurance maladie...), prise de rendez-vous, médiation numérique, réservation de billets, formation (rédiger un CV, accès aux soins, etc.) et de ne plus mutualiser par l'impôt le coût du service public pour faire prendre en charge par l'usager une partie du coût réel du service utilisé.

Concernant l'ESR, le comité regrette que l'attribution des subventions ne soit pas conditionnée à la performance, à l'atteinte d'objectifs ou de résultats.

L'autonomie des universités, doit être accrue notamment en diversifiant et en augmentant leurs ressources propres.

La carte des laboratoires de recherche doit être ajustée aux domaines d'excellence des universités et des grandes écoles. Les crédits de recherche doivent être alloués selon les domaines d'excellence qui auront été choisis au moment de la différenciation des laboratoires.

Analyse

Il s'agit de réduire sans cesse la dépense publique pour laisser à la disposition des marchés le plus d'argent public frais possible afin de venir alimenter les rendements des dividendes servis aux actionnaires. Dans le même temps il s'agit de transférer au privé toutes les missions publiques jugées lucratives pour ce dernier.

Peu importe si cela crée du chômage en mettant sur le carreau des milliers d'emplois publics, peu importe si des missions sont purement abandonnées, peu importe si tout un pan de la population ne pourra plus avoir accès à de multiples services dont certains peuvent s'avérer vitaux au sens propre comme au sens figuré.

Les agents publics doivent devenir des sujets totalement soumis à leur hiérarchie. La fonction publique doit se réduire à quelques fonctions régaliennes. Le contrat avec ses objectifs et ses indicateurs doit devenir la norme.

CAP 2022 c'est une France totalement déshumanisée ou la violence sociale est sans limite.

Les fonctionnaires et l'ensemble des agents publics n'ont pas d'autres choix que celui de la lutte.

Gilles Mercier



Le budget 2019 de l'enseignement supérieur et la recherche (ESR)

Le projet de loi de finances (PLF) pour 2019 prévoit, pour la MIREES (mission interministérielle recherche et enseignement supérieur), un budget de 27,9 milliards d'euros, en augmentation de 500 millions (M€) par rapport à la loi de finances initiale de 2018. Cette augmentation de 1,8% correspond tout juste à la croissance prévue en 2019. Il ne reste, si on en déduit l'inflation prévue au minimum à 1,3%, que 144 M€ de plus, soit une goutte d'eau ! Le budget de la MIREES continue donc à stagner par rapport au produit intérieur brut (PIB). Ce n'est pas ainsi que le budget de la recherche et développement (R&D) atteindra l'objectif des 3% du PIB, dont 1% pour la recherche publique et 2% pour l'enseignement supérieur.

Concernant les programmes de recherche.

Dans le projet de loi de finances pour 2019, le MESRI est doté d'un budget de 8,8 Md€ pour la recherche qui voit ses crédits augmenter de 376 M€ par rapport à 2018 : +171 M€ pour les organismes publics et +205 M€ pour la recherche spatiale qui correspondent à des dettes en souffrance auprès de l'Agence spatiale européenne. Ces fonds ne seront donc pas consacrés aux travaux des chercheurs dans les instituts. Par ailleurs, 1,05 Md€ de crédits de paiement sont inscrits au projet de loi de finances pour le PIA 3. Le soutien à l'innovation prévoit notamment 386 M€ d'aides directes aux entreprises et 250 M€ du Fonds pour l'innovation et l'industrie. Le projet de loi revoit aussi le régime fiscal des brevets, tout en l'étendant aux logiciels.

« L'augmentation des crédits du programme 172 permet d'engager plusieurs mesures », indique le ministère. Sauf que ce budget prévoit d'augmenter de seulement 25 M€ les crédits de base des laboratoires, ce qui reste largement insuffisant au vu des besoins criants des unités !

En dehors des mesures salariales programmées (PPCR, compensation de la CSG)

aucun budget supplémentaire n'est prévu pour corriger le retard de rémunération des personnels de la recherche par rapport au reste de la fonction publique.

Par exemple au CNRS, d'après la direction, les primes des chercheurs devraient être « négociées » en 2019 avec les organisations syndicales mais aucun budget n'est fléché pour permettre de faire autre chose que de



parler dans le vide. De même, l'alignement des primes des ingénieurs et techniciens sur le reste de la fonction publique n'est pas prévu, ni même un alignement plus modeste avec les universités. Une augmentation légitime du point d'indice à minima à la hauteur de l'inflation (2%) soit 255 millions d'euros n'est pas non plus programmée dans ce budget 2019.

Pourtant l'argent existe :

Le crédit d'impôt recherche (CIR) continue d'augmenter. L'ANR bénéficiera de 830 M€ de crédits de paiement, soit 86 M€ de plus qu'en 2018, tandis que ses autorisations d'engagement seront augmentées de 33 M€ (+5%), le ministère affiche ainsi sa volonté de favoriser la recherche sur appels à projets. Les crédits budgétaires de la recherche vont contribuer à hauteur de 17 M€ à l'amorçage du plan IA (intelligence artificielle) du gouvernement, le PIA y apportant de son côté 12 M€. Le programme investissements d'avenir (PIA), puissant outil de restructuration de l'ESR, consomme des milliards d'€, budget qui échappe au MESRI.

Ainsi, le budget 2019 prévoit 1,05 Md€ de crédits de paiement pour le PIA 3 (3e programme d'investissements d'avenir), à comparer aux 1,08 Md€ votés en loi de finances initiale 2018. Ces crédits se répartissent entre trois programmes budgétaires :

- 20 % pour le programme 421 :

soutien des progrès de l'enseignement supérieur et de la recherche ;

- 41 % pour le programme 422 : valorisation de la recherche ;
- 38 % pour le programme 423 : accélération de la modernisation des entreprises.

Le PIA 3 constitue pour le gouvernement un "pilier" du grand plan d'investissement, le gouvernement entend « pérenniser ce qui a fait le succès des précédents PIA », à savoir une sélection des projets, avec des critères de sélection « fondés sur l'excellence, les effets de structuration et la démonstration » !

Ce budget ne prend pas en compte les revendications légitimes du personnel de l'ESR, qui dépassent les mesures salariales, elles-mêmes indispensables.

En effet, le budget devrait être à la hauteur des besoins en matière de création d'emplois nous revendiquons la mise en place d'un plan pluriannuel de création d'emplois de fonctionnaires, enseignant-e-s-chercheur-e-s, chercheur-e-s, ingénieur-e-s, technicien-ne-s, personnels de bibliothèques et administratifs, à hauteur de 6 000 créations par an pendant 10 ans ; et dès à présent, le dégel de tous les emplois vacants (400 M€ d'euros). Mais aussi la fin de la politique de précarisation et la mise en place d'un plan de titularisation des contractuel-le-s et vacataires de l'ESR (100 M€ d'euros).

L'attribution à chaque unité et laboratoire d'une dotation de base récurrente fondée sur le nombre d'équivalents temps-plein y travaillant (titulaires de tous niveaux et doctorant-e-s), et permettant de mener à bien les projets de recherche sur lesquels ils ont été évalués et labellisés.

Les revendications portées par l'ensemble des syndicats de l'enseignement supérieur et la recherche portent sur une augmentation de 3 milliards d'€/an pendant 10 ans, pour atteindre l'objectif de 1% du PIB pour la recherche publique et 2% du PIB pour l'enseignement supérieur.

Ce budget fait des dégâts dans l'emploi scientifiques comme au CNRS:

Le président du CNRS annonce un recrutement de titulaires pour les quatre prochaines années à hauteur de 250 chercheurs et 310 ingénieurs et techniciens par an.

Ce niveau de recrutements impliquera la suppression d'environ 340 postes de titulaires au CNRS d'ici 2022 (qui s'ajouteraient aux 1 581 déjà supprimés depuis 2005).

Avec cette trajectoire, le CNRS et la recherche publique en France amorcent un décrochage inédit qui met en danger leurs capacités à mettre

en œuvre leur principale mission : le développement de la recherche de base et le progrès des connaissances.

Au CNRS, les personnels sont appelés à se rassembler le 13 décembre devant le conseil d'administration qui doit voter le budget 2019 pour dire leur opposition à la politique d'austérité menée au CNRS, dans l'enseignement supérieur et la recherche et plus largement !

Josiane Tack

Déclaration de l'élue SNTRS-CGT au Conseil d'Administration du CNRS sur le budget 2019, le 13 décembre 2018

Le budget 2019 met en évidence le désengagement de l'état dans la recherche publique et en particulier au CNRS. Depuis plusieurs années, Bercy accepte que les postes mis au concours de fonctionnaires au CNRS soient en partie financés sur le fonds de roulement de l'établissement.

Cette situation pour tenter de masquer l'impact des restrictions budgétaires sur l'emploi scientifique a conduit le CNRS à utiliser de manière considérable le fonds de roulement pour payer les salaires de ses fonctionnaires.

Le budget 2019 inscrit dans son fond de roulement 55,2 millions au titre de sa masse salariale limitative pour financer l'emploi en 2019 et le GVT.¹ Nous notons dans le BR1² 2018 que 112,5 millions ont été « réservés » pour anticiper la campagne d'emplois : 31 millions pour l'exercice 2018 et 81,5 millions pour l'année 2019. Il s'agit donc de plus de 100 millions qui manquent à l'établissement et qui doivent être ponctionnés sur le fonds de roulement pour couvrir les besoins en masse salariale.

Le ministère de l'ESR³ et celui du budget doivent impérativement intégrer les 112 millions manquants au budget du CNRS avant que l'établissement ne puisse plus payer ses fonctionnaires faute de fonds de roulement suffisant et ce sans attendre 2020 ! Ce défi-

cit en masse salariale ne saurait être traité par une réduction de l'emploi. La réduction de 50 postes de chercheurs reposant sur la « nouvelle règle » instaurée par le PDG de 250 postes chercheurs et 310 postes d'ingénieurs et techniciens au lieu de 300 postes chercheurs et 300 postes d'ingénieurs et techniciens-ne permet pas de résorber ce déficit comme on le constate dans le budget initial.

La solution ne doit pas passer par la réduction des emplois mais par l'abondement de la masse salariale à la hauteur des enjeux de la recherche nationale.

L'état doit abonder l'établissement des 25 millions de GVT, cette ligne doit exister dans l'ensemble des budgets des universités et des EPST. Les 19 millions fléchés au budget 2019 pour les mesures PPCR⁴ et Rifseep⁵ sont largement insuffisants, ils devraient à minima être augmentés de 25 millions correspondant au dépenses de GVT.

Les laboratoires ne sont pas mieux traités. La simple reconduction par le ministère des 10 millions supplémentaires alloués aux laboratoires il y a un an représente en moyenne 3 % du soutien de base, une goutte d'eau.

Aujourd'hui un rassemblement est en cours devant le siège du CNRS. Le conseil d'administration a reçu une délégation des personnels qui vient d'exposer les revendications de toute la communauté scientifique en matière d'emplois. Le CNRS ne peut plus continuer à supprimer des emplois !

Le CNRS ne peut plus payer ses fonctionnaires sur le fonds de roulement, les ministères de l'ESR et du budget doivent abonder la masse salariale du CNRS pour permettre de créer des emplois et de pérenniser leur financement !

Les politiques d'austérité doivent cesser !

Josiane Tack



1 Glissement Vieillesse Technicité

2 Budget rectificatif n°1

3 Enseignement Supérieur et de la recherche

4 PPCR : Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations

5 RIFSEEP : Régime Indemnitare

Budget de la recherche et Parcoursup : la même vision libérale

Questions au sénateur Pierre Ouzoulias



1. Pouvez-vous nous donner un aperçu des appréciations du budget de l'ESR exprimées par les sénateurs membres de la commission des affaires culturelles dont vous êtes vice-président ?

Lors des discussions budgétaires, la faiblesse des mesures nouvelles dans le budget 2019 a été unanimement soulignée. Les commissions de la culture et des finances ont remarqué que l'essentiel de l'augmentation budgétaire était destiné à financer l'évolution mécanique du coût de la masse salariale (GVT, etc.), les engagements internationaux de la France et les grands équipements. Néanmoins, elles en ont tiré des conclusions politiques différentes de celle du groupe CRCE qui a voté contre le budget.

2. Le groupe CRCE dont vous êtes membre s'est fortement opposé à ce budget : Quel était l'apport des acteurs de la communauté scientifique, et plus particulièrement des organisations syndicales que vous avez rencontrées afin de construire votre argumentation ?

L'audition des organisations syndicales a facilité grandement le travail d'analyse du « bleu budgétaire », peu de temps après sa diffusion publique. Leur expérience et leur grande connaissance de la mécanique budgétaire sont très utiles pour un groupe comme le nôtre dont la taille (16 parlementaires) ne lui permet pas de consacrer beaucoup de moyens humains à cette tâche exigeante.

3. Le fait d'être vous-même chercheur CNRS, archéologue à la MAE de Nanterre, a-t-il été un argument de plus pour vous faire entendre lors du débat au Sénat ?

Ma qualité de chercheur au CNRS a facilité les discussions avec les fonctionnaires du MESRI, lors de leurs auditions et m'a permis de mieux expliquer à mes collègues la nature même

du travail de recherche qui reste assez méconnu. Le fonctionnement de la recherche est de plus en plus complexe et le connaître de l'intérieur aide aussi grandement à en comprendre les évolutions.

4. Quels étaient les principaux arguments de la ministre ESR Frédérique Vidal pour défendre son budget devant le Sénat ?

La ministre, comme l'ensemble du Gouvernement, n'a pas assumé politiquement l'effort budgétaire demandé à l'ESR. L'essentiel de son argumentaire a porté sur l'importance de l'augmentation du budget ! De la même façon, les mesures de restriction, comme celle de la baisse des recrutements, nous ont été présentées comme des choix stratégiques volontaires des présidents des opérateurs. Le Gouvernement a un projet politique qu'il conduit avec détermination, sans concertation et sans grande sincérité.

5. Quelles étaient les principales questions que les sénateurs ont posées à la ministre et comment a-t-elle répondu ?

Les commissions des finances et de la culture ont réalisé un travail d'analyse assez précis et objectif. La commission des finances a néanmoins regretté que 27 % des questions posées par les rapporteurs spéciaux soient restées sans réponses. Les Sénateurs et Sénatrices ont souligné à plusieurs reprises l'insincérité des plafonds d'emplois qui ne peuvent être structurellement respectés. Enfin, il y a un consensus sénatorial fort sur la faiblesse des rémunérations des chercheuses et des chercheurs. La réforme de leur régime indemnitaire est une demande souvent avancée.

6. Quelles sont vos impressions de la séance du vote du 3 décembre ? Avez-vous trouvé des sénateurs sensibles aux arguments du groupe CRCE ? Un rapport de forces était-il envisageable ?

Le groupe CRCE a été le seul à porter et à voter des amendements de transformation radicale du budget de la recherche, comme l'abandon ou même l'aménagement du CIR. Ce travail, un peu solitaire, s'est accompagné d'une volonté politique de pousser le Gouvernement à clarifier ses intentions. Certains arguments sur la nécessité de préserver l'emploi public, de maintenir le rang de la France dans la recherche mondiale ou de renforcer sa capacité à affronter les grands défis sociaux

et environnementaux ne sont pas restés sans écho à l'extérieur de notre groupe.

7. Vu votre expérience professionnelle de chercheur CNRS et votre expérience de sénateur, quelles seraient vos propositions les plus urgentes – mais porteuses d'ambition – pour l'ESR, si vous étiez en position de gouverner ?

Il est indispensable de transcrire dans le budget la volonté politique, toujours revendiquée mais jamais appliquée, de donner la priorité à la recherche pour qu'elle dispose de moyens qui doivent tendre vers une part de 3 % du PIB, c'est-à-dire au même niveau que l'Allemagne. Ensuite, il faut redonner aux opérateurs la capacité de définir et mettre en œuvre des politiques nationales. Par ailleurs, il faut accorder de l'autonomie dans la durée aux unités en augmentant leurs fonds propres (préciput) et en diminuant leur dépendance aux agences de moyens (ANR, ERC, etc.). Enfin, il faut lancer un grand chantier sur le métier de chercheuse et de chercheur, sur leurs statuts, leurs droits, leurs carrières et leurs rémunérations.

8. Nous avons suivi avec intérêt votre combat contre Parcoursup, même si les laboratoires du CNRS n'accueillent pas d'étudiants de premier cycle : pouvez-vous nous le résumer et nous dire où on en est aujourd'hui ?

La réforme de l'enseignement supérieur, dont Parcoursup n'a été que la première étape, s'inscrit dans un programme libéral dont les mêmes méthodes s'appliquent à la recherche publique : réduction des financements de l'État, contraintes budgétaires pour obliger les opérateurs à réduire leur masse salariale, attaques contre le statut de la fonction publique, autonomisation des établissements transformés en entreprises, volonté d'imposer des recherches ou des enseignements directement assimilables par le secteur privé, précarisation des acteurs, etc. Le modèle anglo-saxon est devenu dominant et s'impose dans tous les domaines de l'activité de la recherche et de l'enseignement, comme l'évaluation, la publication, le recrutement, la transmission des savoirs, etc. Celui de la France conserve encore quelques spécificités. Elles seront des atouts dans un monde menacé par une normalisation extrême. Il faut les préserver et en faire le socle de nouvelles politiques publiques de l'ESR.

Analyse des résultats aux élections 2018 du conseil scientifique et des conseils scientifiques d'institut du CNRS

Le SNTRS-CGT a obtenu 11 sièges et se place en tant qu'organisation syndicale en 3^{ème} place après le SNCS-FSU, et le SGEN-CFDT.



Lors des élections au conseil scientifique et conseils scientifiques d'institut qui se sont déroulées du 4 Juin au 9 Juillet 2018, 131 sièges étaient à pourvoir entre les différents collèges : 99 pour les collèges A et B (Chercheurs et enseignants chercheurs), 32 pour le collège C.

Le SNTRS-CGT a obtenu 11 sièges et se place en tant qu'organisation syndicale en 3^{ème} place après de SNCS-FSU (60 sièges), et le SGEN-CFDT (26 sièges).

Lors des élections précédentes de 2014, le SNTRS-CGT se plaçait également en 3^{ème} place en tant qu'organisation syndicale avec 15 sièges, derrière le SNCS-FSU (76 sièges) et le SGEN-CFDT (25 sièges).

Le SNTRS-CGT maintient son rang au conseil scientifique du CNRS et aux conseils scientifiques d'institut

Les élections 2018 montrent par rapport à 2014 une augmentation des élus non soutenus par une organisation syndicale (avec 20 sièges obtenus), et pour la CGT une perte de 4 sièges.

Ces quatre sièges perdus par la CGT concernent pour 2 d'entre eux les collèges A et B du CSI de l'IN2P3 pour lesquels le syndicat n'a pas pu présenter de candidats (voir analyse ci-dessous).

Les deux autres sièges perdus concernent le collège C de l'IN2P3 et de l'INSHS où le syndicat avait obtenu deux élus pour chacun d'eux (voir analyse dans le prochain BRS).

Ces élections étant organisées selon deux modes de scrutin radicalement différents -un scrutin plurinominal pour les collèges A et B, et un scrutin de liste pour le collège C

les résultats de la CGT doivent être analysés au regard de ces différences et font l'objet de deux articles distincts.

Le présent article se centre sur les résultats obtenus pour les collèges A et B, aux élections 2018 du Conseil Scientifique (CS) et des Conseils Scientifiques d'Institut (CSI) du CNRS, en les comparant à ceux obtenus en 2014.

Analyse des résultats aux élections au Conseil Scientifique (CS) et aux Conseils Scientifiques d'Institut (CSI) pour les collèges A et B.

Notre syndicat se situe au 3^{ème} en tant qu'organisation syndicale en nombre de candidatures dans les collèges A et B (scrutins plurinominaux).

Dans ces collèges (A et B) la CGT n'a pu présenter que 22 candidatures pour 99 sièges à pourvoir. Elle n'a malheureusement obtenu aucun élu en 2018 alors qu'elle en avait obtenu 2 en 2014.

Pour ces collèges A et B, le SNCS-FSU associé au SneSup-FSU a pré-

senté 95 candidats et obtenu 60 élus, et le SGEN-CFDT soutenait 49 candidatures et a obtenu 15 sièges.

L'analyse détaillée des résultats permet de dresser un constat plutôt positif même si il est regrettable que l'accroissement d'audience de la CGT ne se soit pas traduit par l'élection de nos candidats dans les collèges A et B.

Pour le conseil scientifique (CS) du CNRS, la CGT a présenté seulement 3 candidatures : 1 dans le collège A1 (directeurs de recherche et assimilés) et 2 dans le collège B1 (Chargés de recherche et assimilés).

L'audience de la CGT à l'élection du conseil scientifique du CNRS est respectivement de 20,8 % des votants pour le collège A1, avec 392 voix, et de 16 % pour le collège B1 avec respectivement 269 et 264 voix.

Les derniers élus des collèges A1, A2, B1, B2, ont obtenu respectivement les scores suivants : 550, 706, 505 et 843 voix.

Les sièges dans cette instance restent encore difficiles à conquérir pour les candidats soutenus par la CGT.

En revanche dans les conseils scientifiques d'institut (CSI), la CGT avait obtenu 2 sièges dans les collèges A et B en 2014, qu'elle a perdu en 2018 faute de candidat dans l'institut et les collèges concernés (IN2P3, collèges A1 et B1).

L'analyse détaillée des résultats de la CGT dans les différents conseils scientifiques d'institut (CSI) témoigne globalement d'une progression de l'audience de notre syndicat, limitée par un déficit de candidatures dans le collège B2.

Nombre de voix CGT obtenues par collège et par conseil scientifique d'institut :

	A1 N b r e voix en 2018	A1 N b r e voix en 2014	A2 N b r e voix en 2018	A2 N b r e voix en 2014	B1 N b r e voix en 2018	B1 N b r e voix en 2014	B2 N b r e voix en 2018	B2 N b r e voix en 2014	Total des voix en 2018	Total des voix en 2014	Variation
IN2P3	/	35	/	/	/	40	/	/	/	75	-75
INC	100	/	86	72	57	/	69	77 et 58	312	207	+105
INEE	/	41	/	/	25	44	/	/	25	85	-60
INP	45	55	/	/	50	43	/	/	95	98	-3
INS2I	23	43	/	/	/	/	/	83	23	126	-103
INSB	102	62	34	40	91 et 57	74	/	124	284	198	+86
INSHS	59	/	/	/	113	88	/	137	172	225	-53
INSIS	36	/	/	/	35	43	/	83	71	126	-55
INSMI	/	/	/	/	23	18 et 16	49	/	72	34	+38
INSU	/	45	/	/	54	51 et 47	/	78	54	221	-167
T o t a l Voix	365	281	120	112	505	464	118	540	1108	1397	-289
N b r e C a n d i - d a t s CGT	6	6	2	2	9	10	2	7	19	25	

Légende :

- le collège A1 concerne les directeurs de recherche et assimilés ;
- le collège A2 les professeurs d'université et assimilés ;
- le collège B1 les chargés de recherche et assimilés ;
- le collège B2 les maîtres de conférence et assimilés.

Prise dans sa globalité, l'audience de la CGT dans les différents conseils scientifiques d'institut (CSI) pour les collèges A et B se situe à un niveau proche de celui de 2014 avec 13,15 % des voix (contre 14,12 en 2014).

L'analyse détaillée est décrite ci-dessous, mais les scores restent difficiles à interpréter étant donné les changements de nombre de candidats et/ou de collèges concernés. Ainsi :

- pour le CSI de l'IN2P3, la CGT n'a présenté aucun candidat en 2018 dans cet institut ; alors qu'en 2014, elle avait obtenu deux élus ;

- pour le CSI de l'INC, la CGT a pu présenter 4 candidats dans chacun des collèges (soit un candidat de plus qu'en 2014), et maintient son audience (20,6 à 33,6 % des votants en 2018, contre 15,6 à 28,6 % des votants en 2014) ;
- pour le CSI de l'INEE, la CGT n'a présenté qu'un seul candidat (contre 2 en 2014), son audience baisse de près de 10 points (21,6 % des votants en 2018 contre plus de 30 % en 2014) ;
- pour le CSI de l'INP, la CGT a présenté 2 candidats (comme en 2014), son audience se maintient globalement (hausse de plus de 5 points pour le collège B1 avec 28,1 % des votants, et baisse de près de 5 points pour le collège A1 avec 19,5 % des votants) ;
- pour le CSI de l'INS2I, la CGT n'a présenté qu'un seul candidat (contre 2 en 2014) ; son audience baisse très légèrement (20,35 % des votants pour le collège A1 en 2018 contre 23,4 % en 2014) ;
- pour le CSI de l'INSB, la CGT a présenté 4 candidats (comme en 2014), et augmente globalement son audience (gain de 10 points pour le collège A1 avec 27,9 % des

votants, maintien pour le collège A2 avec environ 17 % des votants, hausse pour le collège B1 avec 16,6 et 26,5 % des votants contre 18,3 % en 2014)

- pour le CSI de l'INSHS, la CGT a présenté 2 candidats (comme en 2014), avec une audience en hausse pour le collège B1 (gain de 10 points avec 32,9 % des votants) et une audience de près de 20 % dans le collège A1.
- pour le CSI de l'INSIS, la CGT a présenté 2 candidats (comme en 2014), et maintient son audience (25 % des votants) pour le collège B1 et réalise un score de près de 20 % dans le collège A1 ;
- pour le CSI de l'INSMI, la CGT a présenté 2 candidats (comme en 2014), et augmente son audience pour le collège B1 de près de 15 points (38,8 % des votants contre 24,4 % en 2014), et obtient près de 20 % pour le collège B2 ;
- pour le CSI de l'INSU, la CGT n'a présenté qu'un seul candidat (contre 5 en 2014) et accroît son audience de près de 15 points dans le collège B1 (38,3 % des votants contre 24,2 % en 2014).

La chute d'audience de la CGT peut être analysée comme associée à la diminution de nombre de candidats présentés.

Pourcentage de voix CGT obtenues par CSI, tous collèges confondus :

	Nbre candidats 2018	Nbre candidats 2014	% votants 2018	% votants 2014	Variation	Variation du Nbre de voix rapportée au Nbre d'inscrits 2018
IN2P3	0	2	/	39 %	/	- 8 %
INC	4	3	27 %	17 %	+ 10 pts	+ 2 %
INEE	1	2	5 %	13 %	- 8 pts	- 2 %
INP	2	2	14 %	15 %	- 1 pts	0 %
INS2I	1	2	3 %	13 %	- 10 pts	- 3 %
INSB	4	4	23 %	14 %	+ 10 pts	+ 1 %
INSHS	2	2	13 %	13 %	0	0 %
INSIS	2	2	7 %	11 %	- 4 pts	- 1 %
INSMI	2	2	11 %	5	+ 6 pts	+ 1 %
INSU	1	4	7 %	25 %	- 18 pts	- 5 %
Total	19	25	13,145 %	14,117 %	- 1 pts	- 0,6 %

L'analyse détaillée par collège permet d'affiner l'interprétation des résultats.

En 2018, la CGT a globalement augmenté son audience dans les collèges A1, A2, et B1 ; mais a perdu en audience pour les collèges B2, par rapport aux mêmes élections de 2014 (voir tableau ci-dessous).

La CGT perd cependant environ 1 point, imputable au déficit de candidats dans le collège B2.

Nombre de voix CGT obtenues par collège, tous CSI confondus :

	Nbre candidats 2018	Nbre candidats 2014	Nbre Voix 2018	Nbre Voix 2014	% votants 2018	% votants 2014	Variation	Variation du Nbre de voix rapportée au Nbre d'inscrits 2018
A1	6	6	365	281	19 %	13 %	+ 6 pts	+ 2 %
A2	2	2	120	112	6 %	5 %	+ 1 pts	0 %
B1	9	10	505	464	30 %	23 %	+ 7 pts	+ 1 %
B2	2	7	118	540	4 %	16 %	- 12 pts	- 2 %
Total	19	25	1108	1397	13,145 %	14,117 %	- 1 pts	- 0,6 %

En données brutes, entre les élections de 2014 et celles de 2018, la CGT a perdu 289 voix sur l'ensemble des conseils scientifiques d'institut pour les collèges A et B. Cette baisse s'est portée essentiellement sur le collège B2. La CGT a perdu 422 voix dans ce collège pour l'ensemble des dix conseils scientifiques d'institut, mais n'a pu présenter que 7 candidats en 2018 contre 19 en 2014. A l'inverse, pour un nombre quasi identique de candidatures, la CGT progresse dans le collège A1 (+ 64 voix sur l'ensemble des dix instituts),

le collège B1 (+ 41 voix), et très légèrement dans le collège A2 (+ 8 voix). Ces hausses en données brutes doivent être soulignées puisque le nombre de votants pour les collèges A et B pour l'ensemble des dix instituts a diminué quant à lui de près de 1300. L'analyse en pourcentage des voix permet de mettre en évidence que la CGT progresse dans 3 des 4 collèges concernés, mais s'effondre dans le collège B2 faute de candidats. Le travail du SNTRS-CGT semble de plus en plus reconnu parmi les DR et CR, avec une au-

dience significative auprès des CR . Il faut souligner que, tous conseils scientifiques d'institut confondus, 30 % des CR (collège B1) qui ont voté, l'a fait en faveur du SNTRS-CGT.

Ces résultats témoignent d'une bonne tenue du syndicat, et même d'une progression de son audience ; malgré un mode scrutin - plurinominal - qui nous dessert. Ils illustrent également la nécessité de trouver des candidats volontaires pour porter et défendre les valeurs et revendications de la CGT dans ces conseils.

L'ordonnance sur l'expérimentation dans l'ESR annonce le démantèlement des établissements de l'enseignement supérieur et la recherche et leurs missions de service public



Le 1er octobre 2018 le Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CNESER) réuni en session plénière en présence de la Ministre de l'ESR, Frédérique Vidal, a débattu du texte « *d'avant-projet d'ordonnance relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche* ». Cette ordonnance est de nature à modifier en profondeur l'enseignement supérieur et la recherche par la mise en cause du mode de leur fonctionnement et leurs missions service public. Pour la recherche il porte le germe de la mise à mort des organismes nationaux de recherche (CNRS, Inserm, INRA,...) et de leur rôle dans la définition d'une politique nationale de recherche.

Le CNESER a voté, à une très large majorité une motion pour demander « *au gouvernement de retirer son avant-projet d'ordonnance* » en rappelant que « *Ce projet porte une dérégulation complète de la gouvernance des établissements et sonne le glas de la démocratie universitaire* » et qu'il « *implique une profonde restructuration du modèle français d'Enseignement supérieur et de Recherche* ».

Les représentants de la CGT ont fait, devant la Ministre la déclaration suivante :
« *Le projet d'ordonnance sur les re-*

groupements dans l'ESR, diffusé par la presse début septembre a été rédigé, une fois de plus, sans aucune concertation avec les organisations syndicales. Le CNESER pourra discuter avec vous sur ce texte mais, comme d'habitude, vous ne ferez aucun cas de nos avis. Ce projet est dans la droite ligne des lois précédentes de restructuration de l'enseignement supérieur et la recherche : LRU-Pécresse de 2007 et LRU-Fioraso de 2012, dont vous devez constater, comme nous, l'ampleur de l'échec. Il remplace fort utilement le cavalier législatif rejeté il y a quelques mois avec un seul objectif réel : faciliter les regroupements là où la résistance était trop forte (voir à Toulouse par exemple).

Nous sommes dans une logique de restructuration permanente et ce projet d'ordonnance qui va permettre aux composantes de l'ESR d'un site de déroger au code de l'éducation pour constituer un établissement expérimental par «regroupement ou fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche dont des organismes de recherche publics et privés» va créer de l'insécurité pour très longtemps, et complètement bouleverser les conditions de travail de tous nos collègues. Ces établissements expérimentaux pourront déroger sur des nombreux points :

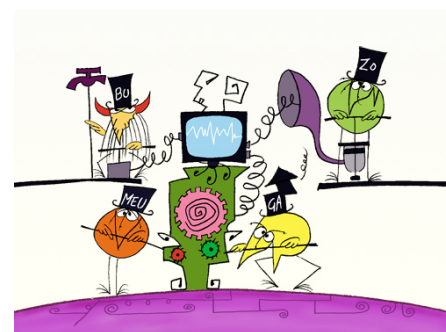
- *Plus de règle de la majorité absolue pour les délibérations statutaires,*
- *Plus de limite d'âge à 68 ans pour les chefs d'établissements et plus de limite pour le nombre des mandats*
- *Modification des modalités électorales des conseils centraux avec une diminution drastique de la représentation du personnel et des usagers au profit des personnalités extérieures, les modifications insérées dans la dernière version du texte sont largement insuffisantes.*

Cette ordonnance permettra l'entrée du secteur privé par des regroupements ou fusions avec les établisse-

ments de l'enseignement supérieur et les organismes de recherche.

Le projet permet une très grande autonomie dans la gestion des « ressources humaines ». Le texte dit que « les agents des établissements composantes peuvent exercer tout ou partie de leurs fonctions au sein de l'établissement expérimental ». Suite à l'alerte faite par notre organisation en bilatérale, une modification a été insérée (« dans le respect des dispositions statutaires qui leur sont applicables »).

Cela reste complètement insuffisant et ne nous rassure pas : ce texte aura valeur de loi et sera donc supérieur aux décrets statutaires. Il permettra de faire bouger les personnels d'un établissement à l'autre, d'un site à l'autre, du jour au lendemain, selon la volonté du chef d'établissement, sans aucun garde-fou (ni CPE, ni CAP, ni même la signature de l'agent.e).



Le projet prévoit que le recrutement des personnels sera subordonné aux décisions de l'établissement expérimental. Nous retrouvons ici la mise en application des recommandations du jury des Idex qui exigeait : « un droit de veto aux propositions de recrutement des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs des institutions fondatrices ».

Aujourd'hui nos craintes se confirment malgré les réponses qui se veulent rassurantes du Ministère. On peut faire le même constat concernant les recommandations sur « le droit d'auditer et d'amender le projet

de budget prévisionnel de toutes les institutions fondatrices » ou le droit à attribuer des diplômes.

Les missions nationales des organismes de recherche EPST ou EPIC seront affaiblies par ces ordonnances. Votre discours est particulièrement inquiétant sur ce point. La gestion nationale de leur budget, du recrutement et la définition des objectifs de recherche au niveau national sont remises en cause. Après le projet de fusion entre l'IRSTEA et l'INRA, le Premier Ministre vient de saisir quatre inspections générales (IGAENR, IGF, IGAE et CGAER) pour étudier un rapprochement entre les services du Cirad et de l'Inra d'une part et ceux de l'IRD, du CNRS et des universités d'autre part. Les mots clés de ces rapprochements sont : rationalisation et mutualisation dont l'objectif est la diminution des emplois et de la masse salariale.

Encore un dossier que le CNE-SER et les organisations syndicales apprennent par la presse. Au MESRI la CGT a interrogé ses interlocuteurs sur l'intégration des organismes de recherche dans les établissements expérimentaux. Il nous a été dit que c'est uniquement pour permettre à un organisme, l'IFSTAAR qui est localisé presque sur un seul site, d'intégrer un établissement expérimental. Pourquoi alors parler de tous les organismes de recherche ? Pourquoi ne pas vous limiter à l'IFSTAAR ?

L'objectif, sous couvert « d'expérimentations », est de se débarrasser de toutes les règles nationales gé-

rant les établissements d'ESR. La période de 10 ans est particulièrement longue : en pratique, les « expérimentations » sont donc de vraies « règles » de fonctionnement pendant 10 ans, l'insécurité à long terme.

À l'issue de l'expérimentation, il n'y aura aucune évaluation contradictoire avec des représentants des personnels mais seulement un passage devant le HCERES. Les établissements expérimentaux pourront obtenir le statut dérogatoire de « grand établissement » et ainsi pérenniser leurs règles de fonctionnement locales.

Notre cadre et nos conditions de travail, déjà très dégradés après les fusions et regroupements, vont exploser : affectations multiples, désorganisation du travail, durée du travail à la hausse...

Le CNESER réuni le 17 septembre a voté à l'unanimité des organisations syndicales et étudiantes une motion pour demander le retrait du texte.

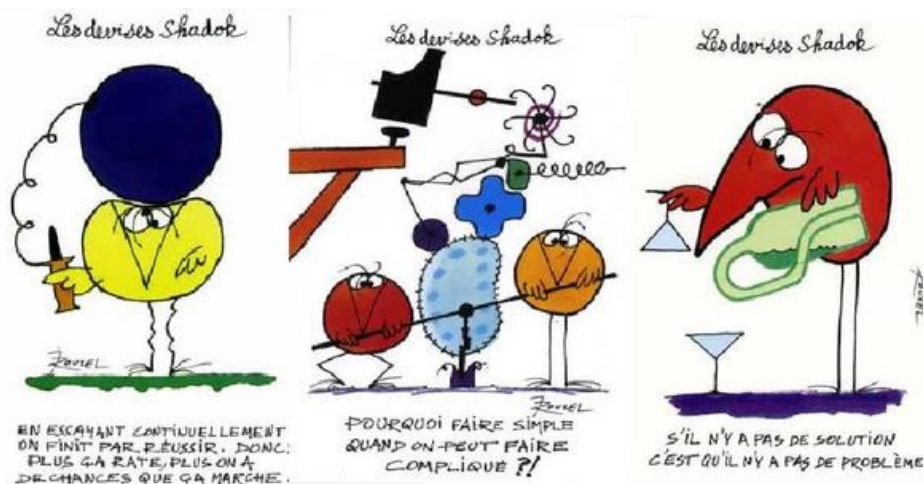
La CGT s'oppose sans réserve à ce projet d'ordonnance, inacceptable, qui provoquerait 10 années de restructurations supplémentaires, épuisantes et destructrices pour les personnels et néfastes pour le service public d'Enseignement supérieur et de Recherche : concurrence, compétition, explosion des cadres nationaux, inégalités territoriales et gouvernance lâchée aux personnalités extérieures c'est le modèle qui nous est proposé».

Nous réitérons les questions que les représentants de la CGT ont posées au MESRI :

- Comment comptez-vous assurer aux personnels qu'ils ne seront pas déplacés du jour au lendemain ?
- Comment comptez-vous assurer le respect de leur statut ?
- Le recrutement des personnels sera-t-il subordonné aux décisions de l'établissement expérimental ?
- La destruction complète de la démocratie universitaire permettra aux directions d'établissement de se ruer sur cette possibilité pour écarter les personnels et les usagers des prises de décisions qui les concernent. Que comptez-vous faire pour préserver la démocratie dans nos établissements ?
- L'objectif est-il de n'avoir in fine dans l'ESR plus que des « grands établissements » dérogeant au code de l'éducation ?
- Comment concilier la mise en place de ces « universités de recherche » que sont ces établissements expérimentaux avec la nécessité d'une politique nationale de recherche ?
- Et enfin, question fondamentale : les grands établissements sont dérogatoires, y compris pour les droits d'inscription. Comment comptez-vous garantir un cadrage national des droits d'inscription ? Quelles augmentations seront possibles et où ? »

Malgré un discours qui se veut rassurant sur la forme, la ministre n'a pas répondu à aucune de nos questions et confirme par là les craintes exprimées par la CGT et les autres organisations syndicales et étudiantes sur les effets délétères de l'ordonnance.

Carlos Labat



Structuration de la recherche et de l'enseignement supérieur : De nouveaux établissements pour gérer et pérenniser les Idex et les Isite (et toutes les structures du PIA qui vont avec)



Le gouvernement avait annoncé, dès son arrivée au pouvoir, sa volonté de revoir la loi de 2013 sur les regroupements d'établissements de recherche et d'enseignement supérieur, souhaitant disait-il « desserrer l'étau » législatif et réglementaire et faire du « sur-mesure ». Pour cela, il a décidé de promulguer une ordonnance « relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'ESR » l'autorisant à « expérimenter » sur dix ans de nouvelles structures de la recherche et l'enseignement supérieur. L'idée est de permettre 1) à certains sites non encore fusionnés de préparer les intégrations à venir ; 2) à certains Idex ou Isite de satisfaire le jury international mandaté par le gouvernement dans le cadre du programme d'investissement d'avenir (PIA) qui exige la mise en place d'« universités-cibles » destinées à les gérer et à les pérenniser. Les universités qui ne feront pas partie de ces regroupements expérimentaux ne seront pas des universités de recherche. Elles deviendront alors des collèges universitaires et ne délivreront que des licences sauf si elles sont labellisées Ecole universitaire de recherche (EUR), nouveau label du PIA3.

L'objectif de l'ordonnance consiste donc à lever les obstacles juridiques qui brident les potentiels locaux à s'organiser comme ils l'entendent et à autoriser les emboîtements des

personnalités morales même si cela devient ingérable en cas de conflit. L'article 1 du projet d'ordonnance ouvre ainsi la porte au regroupement ou à la fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche publics et privés dont des organismes de recherche (EPST). Est-ce les prémices d'une intégration d'EPST dans les nouveaux établissements préconisés par l'ordonnance? Le ministère réfute cette hypothèse pourtant la question reste pertinente.

L'IFSTTAR est ainsi appelé à intégrer l'Université Gustave Eiffel (UGE)

Avec l'accord du ministère, les porteurs du projet de l'UGE, université-cible de l'Isite Future, prévoient de fusionner au 1er janvier 2020 l'IFSTTAR (Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux), l'université Paris-est Marne-la-Vallée, ainsi que quatre écoles. Cela signifierait pour chaque établissement la perte de leur personnalité morale, mais l'ordonnance va pouvoir adapter les statuts de l'UGE aux rapports de forces locaux. Car, il s'agit d'intégrer un organisme national de recherche (EPST) dans une nouvelle structure dont les statuts ne sont pas définis. Contrairement à ce qu'avance le ministère, l'IFSTTAR est loin d'être un EPST mineur, c'est un acteur majeur de la recherche européenne sur la ville et les territoires, les transports et le génie civil, dont les missions d'intérêt public concernent tout le territoire national. Il est implanté sur une dizaine de sites et emploie plus d'un millier d'agents. Quel sera le statut des personnels après la disparition de l'EPST? Quel avenir pour les programmes de recherche nationaux et internationaux et donc pour les laboratoires multi sites de l'IFSTTAR? Les édiles montpellierains, porteurs du projet d'Isite MUSE, ne cachent pas non plus leurs intentions d'intégrer les personnels des organismes au sein de l'université-cible : les chercheurs sont appelés à ensei-

gner et devenir professeurs associés. Le projet d'Isite nantais NexT a pour ambition d'inclure des pans entiers de l'université dont des UMRs dans des filiales de la NUN, (Nouvelle université de Nantes). L'INED, Institut national d'études démographiques, est le plus petit des EPST en termes d'effectifs (200 personnels environ), est-il le prochain à fusionner dans une université-cible parisienne?

En résumé, l'avant-projet d'ordonnance prévoit la possibilité:

- de créer des établissements avec emboîtement des personnalités morales pour les "établissements composantes". Les statuts préciseront les conditions de délégation ou de transfert de compétences, de représentation de l'établissement au sein du conseil d'administration ou encore de demande de communication de certains actes et délibérations notamment budgétaires de la part des partenaires pour vérifier que leurs décisions entrent dans les directives du nouvel établissement.
- de sortir de l'expérimentation au bout de deux ans et d'atterrir sur un statut de grand établissement;
- de créer un nouveau type de regroupement ou « rapprochement », qui permet une association sans chef de file.
- d'expérimenter de nouveaux modes d'organisation et de fonctionnement dérogatoires au code de l'éducation notamment pour les COMue

Dès 2019, de nouveaux établissements devraient donc émerger avec chacun des statuts adaptés à leurs partenaires et dérogeant au code de l'éducation, au code de la recherche ainsi qu'à la loi n°84-16 du 11 janvier 1984. Bien qu'ayant le nom d'université, de fait, ces établissements n'auront plus rien à voir avec les établissements d'enseignement supérieur et organismes nationaux de recherche actuels. En devenant membres, les organismes de recherche pourraient ainsi ne plus pouvoir conserver la maîtrise de

leur budget, de leurs recrutements, de la gestion de leurs personnels et donc de leur stratégie scientifique.

Le Centre national pour la recherche scientifique (CNRS) et l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm) figurent parmi les dix premiers organismes de recherche en termes d'innovation dans le monde. Cette réussite, c'est grâce à leurs personnels qui se consacrent à temps plein aux activités de re-

cherche au sein de structures de recherche pérennes que sont les unités mixtes de recherche. L'existence d'organismes nationaux de recherche en France constitue le fondement de l'élaboration d'une politique scientifique cohérente et concertée aussi bien à l'échelle du territoire que dans les collaborations internationales. Ceci est d'autant plus vrai, que la politique de site mise en place depuis plus de dix ans met en concurrence les établissements, les équipes, les in-

dividus et abandonne la science à des d'individualités dispersées en rivalité les unes avec les autres. Elle conduit à favoriser le pouvoir de potentats et mandarins conservateurs. Cela ne peut que peser très lourd dans l'inévitable décalage qui s'opère entre des chaires (ou packages en novlangue) figées autour des stars de la science et les nouveaux champs de la connaissance qui demandent à être développés.

Lise Caron



Le statut de grand établissement : dérogations et dérives

Le statut de grand établissement (GE) existe déjà.

Il permet de déroger au droit commun des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) tels que les universités. Ce statut ne permet pas le maintien de la personnalité morale des partenaires qui la composent, l'ordonnance devrait le permettre au moins temporairement. Les grands établissements (GE) sont créés par décret en conseil d'État; ce décret devient la charte de l'établissement. Cette charte peut déroger à la législation actuelle sur la nomination du directeur, la présence importante de personnalités extérieures au sein du conseil d'administration, l'allocation directe des dotations budgétaires, la sélection des étudiants à l'entrée des formations, la possibilité de délivrer des diplômes propres et des mastères spécialisés soumis à des frais d'inscription différents de ceux des diplômes nationaux, les relations avec les milieux professionnels et économiques, ou encore au

type de tutelle unique ou multiple des composantes et des structures de recherche et d'enseignement. A l'heure actuelle, il existe en France un grand nombre de grands établissements¹, parmi lesquels deux universités fusionnées.

En 2004, Paris Dauphine prend le statut de GE et rejoint la conférence des grandes écoles.

Les étudiants ne remplissent plus un dossier d'inscription mais se portent candidat. L'admission ne se fait plus selon la procédure commune aux élèves de terminales (admission post bac devenue parcoursup) mais par sélection interne. Les frais d'inscriptions peuvent aller en licence de 0€ pour les étudiants boursiers à 11900€ pour la filiale Londonienne et 2200€ maximum en France pour les revenus

des familles les plus hauts. En master, Paris-Dauphine fait la distinction entre les mastères classiques et ceux ayant le statut de « diplôme de grand établissement », ces derniers allant de 1650 à 6050€ de frais d'inscription. L'enseignement accessible et ouvert à tous n'est plus la mission de l'université Paris-Dauphine, elle choisit de privilégier l'enseignement élitiste.

Paris dauphine devrait intégrer l'Idex Paris sciences et lettres si le gouvernement confirme sa labellisation en 2020. Le projet préconise que PSL soit géré par un GE avec plus d'autonomie notamment en donnant au président un droit d'auditer et d'amender le projet de budget prévisionnel des membres, un droit de veto aux propositions de recrutement des personnels, la signature de tous les diplômes.

L'Université de Lorraine, est formée en septembre 2011 fusionnant les universités Nancy-Raymond-Poincaré et Nancy 2, l'université Paul-Verlaine de Metz et l'Institut national polytechnique

¹ Collège de France, Conservatoire national des arts et métiers, École des hautes études en sciences sociales, École pratique des hautes études, Institut d'études politiques de Paris, Observatoire de Paris, Palais de la découverte, École centrale, Institut national des langues et civilisations orientales, École nationale supérieure d'Arts et métiers.

de Lorraine. L'université de Lorraine est devenue un mastodonte, elle s'organise autour de 10 collèges et 10 pôles scientifiques qui coordonnent 17 facultés, 11 onze écoles d'ingénieurs, 8 instituts universitaires de technologie (IUT), cinq autres instituts, 3 centres de formation et.

L'Université de Lorraine-GE est aussi porteur du projet d'Isite LUE, Lorraine université d'excellence. L'université cible-GE qui devra gérer LUE devrait parfaire l'intégration des partenaires/membres de l'Isite dont 4 EPST : CNRS, INRA, INRIA et Inserm dans une vision partagée de la recherche. « Les moyens seront concentrés sur des projets phares précis, où se rencontrent des enjeux socio-économiques majeurs, des verrous scientifiques et technologiques importants, et un potentiel scientifique avéré pour s'attaquer à ces verrous ».

L'objectif est de « développer un sujet de recherche précis sur 4 ans, avec un budget total de 2,5 à 3 M€ par projet. A chaque fois que ce sera pertinent, le projet devra être articulé avec des projets de R&D menés en partenariat avec des entreprises ». La politique d'emploi prônée par les partenaires de l'Isite généralise le contrat de travail pour tout nouveau recruté et ajuste la rémunération des contractuels sur les capacités de financement prévues dans le contrat de recherche à l'exception de celles des chercheurs du star système. Mais zélée et impatiente d'exploiter toujours plus la main-d'œuvre scien-

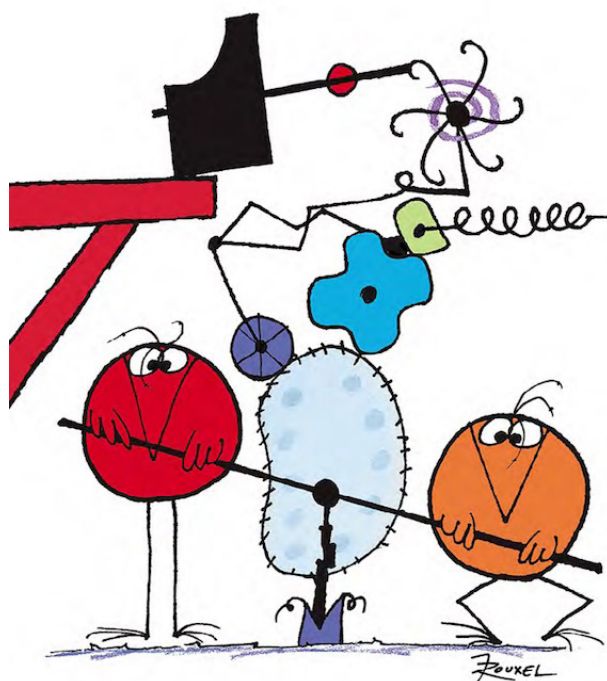
tifique, la Direction de l'université de Lorraine veut mettre en œuvre dès maintenant les fameux contrats de projet qui ne sont pourtant pas encore définis pour la fonction publique. Ainsi, on peut lire dans son projet de règlement de gestion des chercheurs contractuels « Sous réserve d'une durée minimum de 6 ans et de la soutenabilité des financements associés, le contrat initial peut être transformé en contrat à durée indéterminée, qui prend fin par l'achèvement du contrat de recherche dans le respect des conditions réglementaires ». Le projet est pour l'instant mis de côté grâce au refus des organisations syndicales CGT et FSU d'en discuter en l'état au comité technique.

Concrètement, les pouvoirs attribués aux directions de ces nouvelles structures mettront sous tutelle les établissements partenaires. Quelques exemples :

- Les instances de gouvernance : suppression de la règle de la majorité absolue pour les délibérations statutaires, suppression de la limite d'âge à 68 ans et de la limite du nombre de mandats pour les chefs d'établissements, des modalités électorales des conseils centraux et des nominations de personnalités extérieures à géométrie variable.
- Le périmètre des activités pouvant donner lieu à des prestations de service est étendu, dérogations possibles pour la création des services d'activités industrielles et commerciales, la participa-

- tion à des groupements d'entreprises et la création de filiales.
- Les budgets des partenaires sont soumis au diktat de ces établissements, qui va jusqu'au "contrôle des actes et des délibérations" des établissements membres
- L'établissement délivre les diplômes. Il peut déléguer à ses composantes ou membres (écoles d'ingénieurs par exemple) notamment les droits d'inscription sur tous les «diplômes d'établissement» aussi bien d'ingénieurs que de licences, masters ou doctorats.
- Délégation ou transfert des compétences à l'établissement selon les rapports de forces locaux.
- Les recrutements de personnel par les partenaires doivent respecter la stratégie en matière de ressources humaines de l'établissement.
- Mutualisation de services et fusion de laboratoires sur le site selon la stratégie de l'établissement avec mobilité thématique et géographique à la clé.
- Possibilité de mise à disposition de personnels auprès de l'établissement.
- Mise en place de régimes indemnitaires d'établissement pour inciter à la mobilité et attirer les contractuels.
- Concentration des financements de recherche sur les seuls périmètres labellisés Idex/ Isite /Labex/toutex aboutissant à l'appauvrissement des initiatives originales hors périmètre labellisé PIA et à la fracture des collectifs de recherche.

Lise Caron.



Bilan des élections Fonction Publique 2018

Résultats fonction publique

Après les élections de décembre 2018 dans toute la Fonction Publique, **la première place de la CGT est confirmée sur les trois versants de la Fonction Publique (Etat, Territoriale et Hospitalière) avec 21,8% (-1,2%)** devant la CFDT 19% (-0,3%), FO 18,1% (-0,5%), l'UNSA 11,2% (+0,8%) et la FSU 8,7% (+0,8), Solidaires 6,3% (-0,5%), FAFP 3,5%, CFE-CGC 3,4% et CFTC 3%. Mais du fait de la différence de voix entre la CFDT et la CGT dans le privé, **la CGT perd sa 1ère place sur l'ensemble des 2 secteurs public et privé : l'écart est d'environ 11 000 voix sur un total d'inscrits de plus de 13,6 millions et de plus de 6 millions de votants. La CGT reste la 1ère organisation dans la Fonction publique Territoriale avec 28,8% (+0,8%)** devant la CFDT 22,5% ; **1ère dans la Fonction publique Hospitalière avec 32,6% (-0,1%)** devant FO 24,8% qui passe devant la CFDT 24,3%. **Elle reste à la 5ème place dans la Fonction publique de l'Etat avec 12,1% (-1,4%).**

La participation baisse de 2,9% sur les 3 versants soit un peu plus de 2,5 millions d'électeurs (49,9% pour la première fois en dessous des 50%) sur plus de 5,1 millions d'inscrits, mais de façon plus importante à la Territoriale (51,9% soit une baisse de 3%) et à la Santé (44,7% soit une baisse de 5,5%) par rapport à l'Etat (50,9% avec une baisse de 1,4%). Cela veut dire que la baisse de participation est plus forte là où le vote CGT est le plus fort !

Résultats Comité Technique MESR

Pour le Comité Technique du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CT MESR), malgré une hausse des électeurs de près de 8600, **la participation a baissé de près de 4% (-7912) à 30,5%. Le MESR a le taux le plus bas de participation de tous les ministères de la Fonction publique de l'Etat ! La FERC-CGT, tout en perdant 1390 voix, gagne 0,11% avec 18,58% et garde ses 3 élus (2ème place) dont 2 élus SNTRS-CGT : Josiane TACK (titulaire, CNRS) et Jean KISTER (suppléant, Inserm).**

Le grand gagnant est le SNPTES qui progresse de 3,9% (21,07%) et devient le 1er syndicat au CTMESR avec 4 sièges (soit 1 siège de plus). Le SGEN garde sa 3ème place avec 16,67% (+1,25%) et 3 sièges. La FSU garde sa 4ème place avec 13,13% (-0,58%) et 2 élus. C'est l'UNSA (5ème) qui perd 1 siège (reste 1) avec 9,2% (-1%). FO (6,4% -1%) et

SUD (7,06% -0,16%) gardent chacun leur élu. Le rapport des forces entre 8 sièges pour les syndicats « réformistes » (CFDT SNPTES UNSA) et 7 sièges pour les syndicats plus « combatifs » (CGT FSU FO SUD) reste le même.

Résultats des EPST du SNTRS CGT

Globalement, **sur l'ensemble des EPST où est présent le SNTRS-CGT, il résiste plutôt bien face à la montée du SGEN CFDT dans tous les EPST et à celle du SNPTES au CNRS et à l'Inserm.** Mais on subit la baisse encore accentuée de la participation surtout à l'Inserm (25,6%, -2,5%) et à l'Inria (23,4%, -10,7%). Ce sont les 2 EPST où il y a le taux le plus élevé de personnels précaires (plus de 50% à l'Inria et environ 40% à l'Inserm, lesquels votent très peu à 5 à 9%). Le SNTRS-CGT conserve ses trois sièges au CT du CNRS mais perd un siège dans tous les autres EPST : Inserm, Inria, IRD, IRSTEPA et INED.

Mais **les résultats sont meilleurs pour les CAP chercheurs ou ITA** tant en participation que pour les voix et les élus du SNTRS-CGT. Pour les CCP des non titulaires, **malgré la faible participation, c'est souvent le SNTRS-CGT qui est en tête des votes et en nombres de sièges.** Nos camarades de la CGT-Inra ont eu aussi à subir une forte baisse de la participation à leur CT, passant de 59,8% à 45,6% avec, là aussi, une forte hausse des voix de la CFDT et une chute du tiers des voix CGT (28,7% soit -2,6%), mais ils gardent, malgré tout, leurs 3 sièges.

CNRS

Au CNRS, **la participation a augmenté de 1,7%**, malgré une baisse de 1770 inscrits et avec une baisse du nombre de bulletins blancs ou nuls (de 610 en 2014 à 132 en 2018), tout cela amenant à une participation à 29,4% avec près de 500 voix exprimées de plus. Notre bon score, avec 194 voix en plus par rapport à 2014 (23,6% soit plus 0,96%), nous permet de **conserver trois sièges au Comité Technique**, malgré le passage de la CFDT en tête en nombre de voix pour ces élections. Ces trois sièges à égalité avec la CFDT (qui gagne 1 siège au détriment du SNIRS-CGC qui perd son seul siège) sont très importants pour pouvoir peser dans les débats du Comité Technique.

Pour les CAP chercheurs ou IT, il y a aussi une hausse de la participation (CAP IT à 36,3% soit +0,85% ; CAP chercheurs à 29,9% soit +1%).

Le SNTRS CGT progresse de 5,9% dans les 2 CAP chercheurs (18% plus 6,5% pour les DR, 21,6% plus 5,6% pour les CR). Pour les CAP IT, malgré **une légère baisse de 1,2%**, le SNTRS obtient 27,5% et garde ses élus. Aux CCP non titulaires, avec une légère hausse de la participation mais toujours faible (10,8% soit plus 3,9% pour la CCP 2 IT et 4,9% soit plus 0,4% pour la CCP 1 chercheurs), le SNTRS-CGT arrive en tête avec 32,28% pour les 2 CCP et pour chaque CCP .

INSERM

En premier lieu on ne peut que déplorer **la très faible participation qui est encore en baisse en 2018 (25,6%)** par rapport à 2014 (28%) soit les 3/4 des personnels ne votent pas, surtout les non titulaires (participation au vote à la CCP non titulaire de 6,5% en 2018 pour 8,75% en 2014). Il y a **d'avantage de votants pour les CAP IT : 36,3%** en 2018 pour 39,9% en 2014 ! Pour les chercheurs (CAP 1 des DR), la participation est de 30% en 2018 comme en 2014.

Pour le CTEP Inserm, avec la **disparition de 2 syndicats (SNIRS-CGC et CFTC)** qui avaient chacun autour de 10% des voix (environ 200 chacun), le SGEN-CFDT enregistre une forte augmentation avec 35,6% (plus 7,4%) et gagne 1 siège (4 sièges). Le SNPTES, qui se présentait pour la 2ème fois, profite aussi de l'absence de ces 2 syndicats (rappelons qu'une grande partie des adhérents Inserm du SNIRS-CGC ont rejoint en 2017 le SNPTES !) avec 21,32% (soit plus 16,9% et gagne 2 élus au CT).

La conséquence est **une baisse de 2,75% du score du SNTRS-CGT à 25,4% au lieu de 28,2% et surtout la perte d'un siège au CT (2 sièges au lieu de 3).** Le SNCS-FSU est quasi stable avec 17,7% (moins 0,4%) et garde ces 2 sièges au CT.

Pour la CCP non titulaire, avec donc 6,5% de votants, le SNTRS-CGT **arrive largement en tête avec 39,85% et 3 sièges sur 6 !** Le SGEN a 29,3% et 2 sièges, le SNPTES a 20,3% et 1 siège, le SNCS avec 10,5% n'a pas de siège. Pour les CAP 1 DR (pas de liste SNTRS), le SNCS a 43,8% et 3 élus, le SGEN a 43,6% et 2 élus et le SNPTES a 13,5% et pas d'élu.

Pour les CAP IT avec 36,3% de participation, le SGEN est en tête avec 37,5% et 8 élus, le SNTRS-CGT a 34,1% et 8 élus, le SNPTES a 28,7% et 3 élus. On résiste donc bien en CAP IT et on garde nos élus de 2014.

CT MESR												
	Inscrits	Votants		Blanc+Nul	Exprimés	FERC CGT		FSU		SGEN CFDT		SNIR
CT MESR 2018	274 108	83 638	30,51	4 991	78 647	14 612	18,58	10 323	13,13	13 111	16,67	1 203
CT MESR 2014	265 511	91 550	34,48	4 917	86 633	16 002	18,47	11 872	13,70	13 356	15,42	2 152
<i>Différence</i>	8 597	-7 912	-3,97	74	-7 986	-1 390	0,11	-1 549	-0,58	-245	1,25	-949
Nb Sièges CT 2018	15 sièges					3		2		3		0
Nb Sièges CT 2014	15 sièges					3		2		3		0
<i>Différence Sièges</i>						0		0		0		0

CT IRD					
	Inscrits	Votants		Blanc+Nul	Exprimés
CT 2018	2101	1007	47,93	79	923
CT 2014	2308	870	37,69	41	823
<i>Différence</i>	-207	137	10,23	38	99
Nb Sièges CT 2018	7 sièges				
Nb Sièges CT 2014	7 sièges				
<i>Différence Sièges</i>					

CT IRS				
	Inscrits	Votants		Blanc+Nul
CT 2018	1155	515	44,59	24
CT 2014	1221	577	47,26	13
<i>Différence</i>	-66	-62	-2,67	11
Nb Sièges CT 2018	10 sièges			
Nb Sièges CT 2014	10 sièges			
<i>Différence Sièges</i>				

CT CNR							
	Inscrits	Votants		Blanc+Nul	Exprimés	SNTRS CGT	
CT 2018	29228	8587	29,38	132	8455	1997	23,62
CT 2014	30927	8567	27,70	610	7957	1803	22,66
<i>Différence</i>	-1699	20	1,68	-478	498	194	0,96
Nb Sièges CT 2018	10 sièges					3	
Nb Sièges CT 2014	10 sièges					3	
<i>Différence Sièges</i>						0	

CT INRIA				
	Inscrits	Votants		Blanc+Nul
CT 20118	2309	540	23,39	10
CT 20114	2287	780	34,11	13
<i>Différence</i>	22	-240	-10,72	-3
Nb Sièges CT 2018	8 sièges			
Nb Sièges CT 2014	8 sièges			
<i>Différence Sièges</i>				

CT INE				
	Inscrits	Votants		Blanc+Nul
CT 2018	224	131	58,48	2
CT 2014	232	137	59,05	5
<i>Différence</i>	-8	-6	-0,57	-3
Nb Sièges CT 2018	4 sièges			
Nb Sièges CT 2014	4 sièges			
<i>Différence Sièges</i>				

CT INSE						
	Inscrits	Votants		Blanc+Nul	Exprimés	SNTRS
CT 2018	7224	1847	25,57	41	1806	459
CT 2014	7143	2006	28,08	64	1942	547
<i>Différence</i>	81	-159	-2,52	-23	-136	-88
Nb Sièges CT 2018	10 sièges					2
Nb Sièges CT 2014	10 sièges					3
<i>Différence Sièges</i>						-1

R 2018																
CGC	UNSA Education		SNPTES		FNEC-FP FO		SUD		CFTC EPR		SNALC SPLENSUP		SPEG Guadeloupe		SAGES	
1,53	7 238	9,20	16 568	21,07	5 057	6,43	5 552	7,06	2 073	2,64	1 315	1,67	658	0,84	900	1,14
2,48	8 850	10,22	14 852	17,14	6 424	7,42	6 255	7,22	3 258	3,76	2 407	2,78	556	0,64	1 351	1,56
-0,95	-1 612	-1,01	1 716	3,92	-1 367	-0,99	-703	-0,16	-1 185	-1,12	-1 092	-1,11	102	0,19	-451	-0,42
	1		4		1		1		0		0		0		0	
	2		3		1		1		0		0		0		0	
	-1		1		0		0		0		0		0		0	

2018								
Exprimés	SNTRS CGT		SNCS FSU		STREM SGEN CFDT		FO ESR	
B	192	20,69	165	17,78	434	46,77	137	14,76
9	188	22,68	136	16,41	369	44,51	136	16,41
	4	-1,99	29	1,37	65	2,26	1	-1,64
	1		1		4		1	
	2		1		3		1	
	-1		0		1		0	

TEA 2018							
Exprimés	SNTRS CGT		SUD Recherche		FNEC-PF FO		
491	77	15,68	258	52,55	156	31,77	
564	100	17,73	293	51,95	169	29,96	
-73	-23	-2,05	-35	0,60	-13	1,81	
	1		6		3		
	2		5		3		
	-1		1		0		

RS 2018												
	SNCS FSU		SGEN CFDT		SNIRS CGC		SNPTES		SNPREES FO		SUD Recherche	
	1406	16,63	2240	26,49	533	6,30	1184	14,00	325	3,84	770	9,11
	1443	18,13	1698	21,34	662	8,32	1021	12,83	432	5,43	898	11,29
	-37	-1,51	542	5,15	-129	-2,02	163	1,17	-107	-1,59	-128	-2,18
	2		3		0		1		0		1	
	2		2		1		1		0		1	
	0		1		-1		0		0		0	

A 2018							
Exprimés	SNTRS CGT		SNCS FSU		SGEN CFDT		
530	160	30,19	183	34,53	187	35,28	
767	266	34,68	211	27,51	290	37,81	
-237	-106	-4,49	-28	7,02	-103	-2,53	
	2		3		3		
	3		2		3		
	-1		1		0		

D 2018							
Exprimés	SNTRS CGT		SGEN CFDT		SUD recherche		
129	48	37,21	48	37,21	33	25,58	
132	67	50,76	65	49,24			
-3	-19	-13,55	-17	-12,03	33	25,58	
	1		2		1		
	2		2				
	-1		0		1		

RM 2018										
CGT	SNCS FSU		SGEN CFDT		SNIRS CGC		CFTC		SNPTES	
25,42	319	17,66	643	35,60					385	21,32
28,17	350	18,02	548	28,22	201	10,35	201	10,35	86	4,43
-2,75	-31	-0,36	95	7,39	-201	-10,35	-201	-10,35	299	16,89
	2		4						2	
	2		3		1		1		0	
	0		1		-1		-1		2	

INRIA

La participation est en forte baisse pour tous les scrutins, par exemple au CTEP, 540 votes contre 780 en 2014, soit -240 votants par rapport à 2014 (**moins 10,7%**) ! Le SNTRS-CGT est seulement à la 3ème place au CT INRIA avec **30,2% (-4,5%)**. On perd un siège (de 3 à 2 sièges) au profit du SNCS-FSU qui gagne 1 siège (3 sièges) avec 34,5% (+7%) ; le SGEN-CFDT garde ses 3 sièges avec 35,3%, (-2,5%). Pour le dépouillement par centre pour la représentativité (CLHSCT), le SNTRS-CGT est très majoritaire à Grenoble mais pour les autres centres c'est partagé, voire décevant notamment à Sophia où la FSU fait un carton. Pour les CCP non titulaires, la participation a aussi baissé : 13% (-4,4%) pour la CCP IT et 5,35% (-6%) pour la CCP chercheurs. Le SNTRS-CGT baisse du fait de la présence du SGEN-CFDT (absent en 2014) : 33,3% (-21,2% 1 siège soit 1 siège de moins) pour CCP IT ; 20,7% (-26,4% perte du siège) à la CCP chercheurs. Pour les CAP IT (à noter que seul le SNCS FSU se présente aux CAP chercheurs, le SNTRS-CGT et le SGEN-CFDT se présentent aux CAP IT !) le SNTRS-CGT est en tête partout, sauf chez les IR, avec **51,6% (+1,6%)** ! La participation a fortement baissé à 14% (-14,75%).

IRD

Pour le CTEP, le SNTRS-CGT a obtenu en 2018 seulement 4 voix de plus qu'en 2014 alors que le **taux de participation a augmenté de 10,23% par le vote électronique (à 47,9%)**. Cela se traduit donc par une **baisse de 2 points dans les suffrages obtenus pour nous (20,7%)** au profit du STREM CFDT (46,8%) et la **perte d'un siège au CTEP**. Sur 7 sièges, 4 vont au STREM CFDT, 1 au SNTRS, 1 à la FSU et 1 à FO. Pour les CAP, le SNTRS-CGT s'est présenté dans les corps des TR, AI, IE, IR où il a obtenu 1 siège dans chacun d'eux. Les nouvelles règles de représentativité ont toutefois occasionné une perte d'un siège dans la CAP des TR et des IR et le gain d'un siège en AI par rapport aux élections 2014. La participation a augmenté de 5% (61,4%) et le SNTRS-CGT obtient **26,7% (+0,1%)** pour les CAP IT. A la CAP 1 (DR) le SNTRS-CGT s'est présenté (absent en 2014) et obtient 11,9% mais sans obtenir de siège. Pour la CCP des contractuels, le SNTRS-CGT a obtenu 2 sièges (**30,6%, -4,9%**) sur les 4 proposés. La participation est légèrement en baisse de 1,16% à 24,9%.

IRSTEA

Au CTEP, malgré de grosses difficultés,

le SNTRS-CGT a obtenu **14,95% (-2%)** et un siège (soit un siège en moins). C'est un léger recul par rapport au scrutin précédent où nous avons eu 17,73% des suffrages et un deuxième siège, de justesse il est vrai. FO garde 3 sièges et SUD en obtient un de plus, soit 6. C'est un résultat très appréciable pour notre liste, montée en un jour avec seulement 5 candidates et candidats hors de Montpellier. Au CTS de Montpellier, nous obtenons 33 voix (54,1%) sur 61 suffrages exprimés. Nous arrivons donc en tête et nous gagnons un siège (3 sièges). C'est donc à nous que reviendra le secrétariat du CHSCT local. A noter que cette année le SNTRS-CGT n'a pas pu présenter de liste aux CAP IT (4 listes en 2014 en IR, AI, TR et AT soit 10,6%).

Il y a une liste commune intersyndicale SNTRS-CGT, SUD, FO pour la CCP des non-titulaires.

INED

Il faut noter la création, l'année dernière, d'une section SUD qui a fait une très belle percée (25,6%). Du coup, au CTEP, le SNTRS Ined perd des voix (**37,2% soit -13,6%**) de même que le SGEN-CFDT (37,2% soit -12%). Côté sièges, SUD en gagne 1, et vu l'égalité de voix entre SNTRS et SGEN, pas de chance, encore une fois : **la CFDT a rafflé le deuxième siège au tirage au sort !** Donc CFDT 2 (=), CGT: 1 (-1), SUD: 1 (+1). Pour la première fois chaque syndicat a déposé un sigle pour la CCP (liste commune SNTRS-SGEN en 2014) : le SNTRS-CGT obtient **44% (1 siège)**, le SGEN 48,1% (1 siège) et SUD 7,4%. La participation est de 33,3%. Une seule liste commune SNTRS-SGEN pour les CAP.

Une faible participation !

La faible participation à ces élections doit forcément interroger aussi bien l'ensemble des syndicats que les Directions des organismes et celles du Ministère : comment expliquer que les personnels ne votent plus pour désigner leurs représentants aux instances de « dialogue social » ? **Quand nombre de personnels font face à une forte souffrance au travail** avec la course permanente aux contrats, le manque d'effectifs et la tyrannie des indicateurs de performance, on peut comprendre qu'ils ont du mal à se mobiliser pour participer à ces élections ! **Quand l'identité d'appartenance à l'organisme devient de plus en plus diffuse** avec toutes les restructurations successives de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, où souvent les personnels de l'organisme sont très isolés, voir minoritaires dans les équipes et unités de recherche, dans

les services, on peut comprendre leur éloignement envers sa vie interne ! **Quand il y a de 25 à 50% des personnels en situation de précarité (CDD)**, qui se considèrent comme « de passage » dans l'organisme sans y trouver un avenir, on peut comprendre qu'une minorité d'entre eux votent pour des instances qui pour eux, ne les concernent pas ! **Quand le gouvernement et les directions remettent en cause le rôle des instances de dialogue social**, par exemple quand l'ensemble des syndicats s'oppose à des mesures remettant en cause les droits et les conditions de travail, celles-ci sont mises en œuvre malgré tout, comment s'étonner qu'une grande partie des personnels s'interrogent sur l'intérêt de voter !

Quelles conséquences des réformes PPCR, RIFSEEP, Télétravail ?

Comment ne pas se poser la question des conséquences de la mise en place depuis 2014 du PPCR, du RIFSEEP, du télétravail, en voyant une telle poussée du SGEN-CFDT dans tous les EPST (et du SNTPTES au CNRS, à l'Inserm, au CT MESR) ? Même si la CGT a eu raison de dénoncer la faiblesse des « avancées » du PPCR, il faut reconnaître que certains agents ont pu avoir des améliorations de carrières (IE, CR, ..). De même, malgré le caractère inégalitaire du RIFSEEP, certains collègues ont vu leurs primes augmentées ! Et la propagande très agressive du SGEN-CFDT, avec parfois le soutien explicite de la Direction comme au CNRS, clamant que c'est grâce à eux que les personnels ont pu obtenir des améliorations de salaires ou de carrières, a pu jouer un rôle dans ces résultats. La très forte mobilisation de la CGT Inra contre le RIFSEEP ne s'est malheureusement pas traduite dans les résultats de ces élections. Autant de sujets de réflexion pour nous ! **Mais le SNTRS-CGT ne se résigne pas à cette situation** et continue d'être présent auprès des personnels, de les accompagner dans leurs démarches, de les défendre et aussi d'être une force de propositions pour améliorer leurs conditions de vie et de travail, leurs rémunérations, leurs primes, la reconnaissance de leur travail par leurs promotions, et cela partout où nous pouvons leur être utiles, dans les unités et les services, dans les CHSCT régionaux, dans les CLAS et au CAES, ... Mais pour être encore plus présent et efficace auprès des personnels, pour les écouter, les défendre et les représenter, nous ne sommes malheureusement pas assez nombreux ! Il faut donc renforcer notre syndicat, faire vivre les sections du SNTRS-CGT !

Jean KISTER

« Horizon Europe » prend la suite d'H2020 : la science ou la concurrence ?

Un programme-cadre européen peut en cacher un autre : présentation du digne successeur d'Horizon 2020, à partir du document soumis au Parlement européen et des observations critiques du CSEE, le comité syndical européen de l'éducation. !



Horizon Europe est le nom du programme-cadre européen destiné à prendre la suite d'Horizon 2020 (H2020). Ce nouveau programme-cadre 2021-2027 est censé « défendre la recherche » et « contribuer à accomplir les objectifs de développement soutenable » (ODD) fixées par l'ONU. Mais d'emblée ces nobles objectifs sont accompagnés du biais habituel : l'excellente recherche censée être promue grâce à ce programme est destinée à accroître la « compétitivité de l'UE et de ses industries », se transformer en innovation et « créer de nouveaux marchés ».

Le budget est considérablement augmenté par rapport à H2020, passant de 77 à près de 100 milliards d'€. C'est une bonne nouvelle, atténuée tout de même par la nécessité de compatibilité avec une politique budgétaire de résultat, qui implique que l'argent investi par l'UE doit « plus que jamais » produire de la valeur, comme l'indique le document soumis au Parlement européen en juin 2018 : un « effet levier » pour appeler les investisseurs privés ?

C'est à craindre, comme le souligne le CSEE dans son examen critique du programme : la Commission a révélé qu'entre 2014 et 2016, les compagnies privées lucratives étaient partie prenante de 36% des projets éligibles.

L'argent public doit-il profiter à des entreprises privées sous prétexte d'innovations de rupture, tandis que les universités et institutions de recherche publiques en ont le plus grand besoin ?

Une évaluation qualitative d'H2020 est à faire, même si dans le document de présentation d'Horizon Europe il est indiqué que les « acteurs concernés » (qui ?) ont été questionnés pour donner leurs impressions. Dans cette évaluation trop générale, nous notons que « les projets de recherche individuels de type ERC ont besoin d'augmentation de leur budget », qu'il faut promouvoir les coopérations internationales et que l'investissement des citoyens dans le programme-cadre doit être encouragé (sans précision de qui sont les « citoyens » et de quelle façon on les « encouragera » à participer), que les connaissances produites doivent être accessibles à tous (noble objectif, mais quand le privé prend part au jeu cela peut comporter des risques) et que le « paysage de R&D doit être simplifié ».

Suite à cette évaluation, le nouveau programme prône « l'investissement substantiel dans la recherche et l'innovation », immédiatement suivi de l'objectif de rendre l'environnement des entreprises plus propice à l'innovation et à la prise de risque.

La science semble ici
secondaire, noyée dans la
« compétition mondiale »
et le besoin « d'accélérer la
commercialisation et la diffusion
de l'innovation ».

C'est vrai, 100 milliards peuvent alimenter des industries qui préféreront s'appuyer sur l'argent public et ne pas investir dans la recherche, afin de dépenser leur argent plus utilement, par exemple en versant des dividendes. La science est un prétexte passe-partout. C'est la « simplification » qui attirera les meilleurs chercheurs et les entrepreneurs les plus dynamiques pour se placer dans l'économie mondiale compétitive de la connaissance.

Les critères d'évaluation d'Horizon Europe seront principalement :

les indicateurs de « performance annuelle » (encore du quantitatif, tandis qu'en théorie on vise le plus haut niveau qualitatif), la collecte de données concernant la « gouvernance et l'implémentation du programme », les « méta-évaluations » (?) et les évaluations ex-post. Il est sûrement nécessaire d'évaluer un tel programme où tant d'argent est en jeu. Or l'expérience d'H2020 nous enseigne que la sélection drastique à l'entrée est déjà un critère d'exclusion, et nous constatons que l'évaluation scientifique est à nouveau basée sur les « livrables » et les facteurs d'impact, largement contestés dans la communauté.



Le CSEE, dans sa critique, souligne que déjà H2020 avait beaucoup favorisé le secteur privé et non encouragé les États à augmenter leur investissement dans la recherche. Horizon Europe, plus richement doté, ne doit pas dédouaner les États de leurs obligations : l'argent européen doit être en plus et non en remplacement des budgets nationaux défallants.

On notera ici une omission importante : si des États riches (comme la France) s'exonèrent sans scrupules de leur obligation d'investir dans l'ESR, nombre d'États « défallants » sont ceux du sud européen, dont les finances ont été asséchées à cause de l'action des institutions européennes

qui leur ont imposé l'austérité. Mais ça, nous dira-t-on, c'est une autre histoire. En fait, si Horizon Europe voulait être utile, il devrait plutôt servir d'aiguillon : les États qui augmentent l'investissement public dans la recherche seraient éligibles aux fonds européens. Un vœu pieux ?

Le mot « innovation » est plus important que « recherche » et « science » dans la présentation du nouveau programme.

La « transformation entrepreneuriale des universités européennes » est un moyen pour développer des nouvelles compétences, entre autres interdisciplinaires, requises pour devenir les innovateurs de demain.

C'est ainsi qu'on attend du programme « d'offrir des solutions aux défis sociétaux », en occultant le fait que ce n'est pas là le rôle de la recherche scientifique (le prêt-à-penser ou le prêt-à-consommer est incompatible avec le temps long et la méthode de questionnement critique qui caractérisent nos métiers) et que ces « défis », fixés arbitrairement, les mêmes que ceux d'H2020, ne conviennent pas à tous les types de recherche et à tous les domaines scientifiques.

Les belles paroles indiquant que « les actions du programme doivent « respecter... les principes énoncés en particulier dans la Charte des droits fondamentaux de l'UE » afin d'être inclusifs, éthiques et intègres servent-elles à quelque chose concrètement ?

Si les droits, l'éthique et l'intégrité sont considérés comme des entraves à la compétitivité et à l'innovation, comment Horizon Europe compte-t-il y remédier ?

Nous avons vu en France que la directive sur le « secret des affaires » place les entreprises et leurs profits avant tout, et met en danger les lanceurs d'alertes que peuvent être les scientifiques.

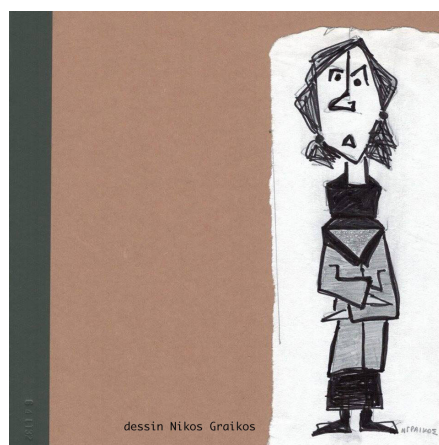
Une bonne disposition de ce programme est d'encourager et de faciliter par tous les moyens la mobilité des personnels scientifiques en Europe. Or, ces personnels subissent des conditions de travail dégradées et

une insécurité d'emploi grandissante, comme le souligne le CSEE dans sa critique :

Horizon Europe ne fait rien pour réduire la précarité, et n'inclut aucun critère d'évaluation en rapport avec la qualité et la sécurité des emplois financés.

La vitrine du « respect des droits fondamentaux » ne contient pas de mesures concrètes pour faire respecter les droits des travailleurs : aucune obligation pour les institutions et pays d'accueil de s'y conformer. Étant donné que dans bien des pays les personnels dépendent directement de l'institution-employeur et non d'une législation publique qui leur donne un statut et les protège comme en France, l'arbitraire n'est pas exclu. L'excellence continuera d'être un géant aux pieds d'argile.

On prétend encourager les universités et la recherche à devenir plus « interdisciplinaires », tout en laissant de côté une grande partie des sciences



sociales et la totalité des sciences humaines : par exemple, rien n'est prévu pour l'éducation aux droits et à la citoyenneté, tandis que les « sociétés inclusives et sûres » (NDLR. c'est nous qui soulignons) continuent de faire partie des priorités, même avec une part de budget réduit (2,8 millions d'€) par rapport à la santé, à l'industrie numérique, à l'énergie et au climat, à l'alimentation et aux ressources naturelles.

Et si les valeurs démocratiques font en théorie partie d'Horizon Europe, « l'effectivité de la recherche » est plus importante que la liberté de cher-

cher et les libertés académiques en général. Or ces libertés sont souvent incompatibles avec une orientation entrepreneuriale et utilitaire : cela ne semble pas préoccuper les instigateurs d'Horizon Europe.

Tenant compte de l'énorme gâchis de temps consacré à la préparation des projets dont seulement 48% ont reçu un financement dans la période 2014-2016, Horizon Europe promet une simplification des procédures, ce qui soulagera un peu les personnels et les budgets de leurs institutions.

Il serait plus efficace de prévoir aussi des formations pour les volontaires. Non seulement la qualité des dossiers serait meilleure, mais cela mettrait un frein à l'invasion de ce « marché » lucratif par des officines privées qui aujourd'hui démarchent souvent les chercheurs. Dispenser des formations publiques pourrait aussi élargir l'éventail des bénéficiaires potentiels : rendre les financements européens plus « inclusifs » ne doit pas rester un vain mot.

Enfin, les questions qui fâchent, car encore une fois, on prétend faire notre bonheur malgré nous : comment les syndicats, qui représentent les personnels de l'ESR censés bénéficier des bienfaits de ce programme, ont-ils été consultés ou même informés de sa préparation ? Les représentants de la communauté scientifique sont-ils secondaires dans un si vaste programme scientifique qui influencera notre travail dans les années à venir ?

Timeo Danaos et dona ferentes, « aie peur des Grecs, même s'ils apportent des cadeaux », dit le dicton mythologique : le cadeau, ce sont les 100 milliards d'€. Mais ce ne sont pas les Grecs qui l'apportent à la recherche européenne : c'est la politique de la compétitivité über alles qui distribuera les fonds aux élèves méritants. On l'appellera après politique inclusive. Tant pis pour les exclus ?

Le CSEE a déjà alerté grâce à sa critique circonstanciée. Maintenant, nous, syndicats, et en premier lieu nous, SNTRS-CGT, qui tenons tant à l'indépendance de la recherche et au développement du front des connaissances, devons alerter nos collègues et les appeler à la vigilance, afin qu'ils ne soient pas éblouis par l'éclat de l'argent en ces périodes de disette budgétaire.

Dina Bacalexii

La culture : une priorité pour notre société, une priorité pour la CGT

Le sens et la place de la culture dans le combat pour l'émancipation des travailleurs : comment luttes syndicales et éducation populaire se rejoignent. Une analyse militante de terrain



Quand Patrice (Patrice c'est mon « chef » au syndicat) m'a demandé « toi qui t'investis dans les aspects culturels à l'UD, ça te dirait d'écrire un article pour le BRS sur le sujet ? » je me suis dit banco ! Sauf que le thème est large.

J'ai d'abord pensé au stage CGT que j'ai fait à Avignon cet été. L'objectif était : « À l'issue de la formation, les stagiaires seront en capacité de présenter les éléments en vue de construire une politique ou un projet culturel et social d'une entreprise, d'une profession ou d'un territoire à partir des valeurs, de la démarche et des repères revendicatifs de la CGT qui développe leur sens et esprit critique et amène à l'émancipation des salariés avec les différents acteurs qui pourraient être sollicités et outils à mobiliser ». J'en suis sortie épuisée mais sur-vitaminée pour la suite de ma vie militante (ils n'ont pas fini d'entendre parler de culture à l'UD). Bon d'accord, mais finalement, pourquoi la Culture ? Ce n'était pas ça le sens de la question de Patrice ? Le premier mot qui me vient à l'esprit est « émancipation ». Mon dictionnaire, un petit Larousse de poche légué par un collègue parti à la retraite, me renvoie à émanciper : mettre hors de tutelle (pour un enfant), affranchir de quelque entrave, sortir des règles de la retenue.

Émancipation, c'est un mot qu'on emploie souvent à la CGT. Il renvoie donc à l'idée que nous sommes entravés.

Entravé par quoi ? Le travail, puisque notre « fond de commerce » c'est les travailleurs. Et pourquoi le travail nous entrave-t-il ? Parce que nous sommes dans une société capitaliste qui fait que nous ne sommes pas maîtres de ce travail, que c'est le propriétaire des outils de production qui décide pour nous. Mais je m'é gare... quoi que.

Un soir j'étais à la première séance de l'Université Populaire de Nice (issue de la lutte contre Parcoursup, à laquelle participe la section 06 du SNTRS). On y a justement évoqué « le salaire et la propriété de l'outil », le sens du travail et donc l'émancipation des travailleurs. Mais ce n'est pas tout à fait mon propos.

Une université populaire, ce peut être un bon point de départ pour parler de culture ? À l'Université, on a accès aux savoirs, à la culture. Si en plus elle est populaire, on choisit la culture qu'on construit ? En tout état de cause, qui dit université populaire pense éducation populaire. « C'est une éducation qui dit reconnaître à chacun la volonté et la capacité de progresser et de se développer, à tous les âges de la vie. Elle ne se limite pas à la diffusion de la culture académique, elle reconnaît aussi la culture dite populaire (culture ouvrière, des paysans, de la banlieue, etc.). Elle s'intéresse à l'art, aux sciences, aux techniques, aux sports, aux activités ludiques, à la philosophie, à la politique. Cette éducation est perçue comme l'occasion de développer les capacités de chacun à vivre ensemble, à confronter ses idées, à partager une vie de groupe, à s'exprimer en public, à écouter, etc. » (source Wikipedia)

La culture est donc multiple et on n'est jamais trop vieux pour apprendre ! Elle peut se construire par l'échange avec l'autre.

On remarque aussi que culture et éducation semblent liées : le mot « éducation » est directement issu du latin *educatio* de même sens, lui-même dérivé de *ex-ducere* (*ducere* signifie conduire, guider, commander et *ex*, « hors de ») : faire produire (la

terre), faire se développer (un être vivant) (toujours notre ami Wikipédia). Le terme de « développement humain » me parle. J'aurais aussi dit « grandir en humanité ». Faire humanité, je le comprends comme s'élever au-dessus de la bestialité, dans le sens où l'être humain est un animal et si sa vie se limite à assurer sa subsistance il reste un animal.

Prendre du temps pour la culture, qui n'est pas un de nos besoins vitaux, c'est s'éloigner de la simple condition animale. Plus encore, elle permet d'accéder à « une existence intellectuelle, affective, morale et spirituelle satisfaisante » (Déclaration de l'UNESCO sur les droits culturels).

Il y a aussi le concept de guide dans cette définition, que j'ai envie de traduire par « donner des repères ».

Finalement la culture nous donne des repères pour comprendre (changer ?) le monde dans lequel on vit.

C'est bien ce que disent nos repères revendicatifs (fiche 25a) : « la culture est un enjeu, un élément constitutif du développement humain, moteur de la transformation sociale ».

Florence Guitton
Adhérente de la Section de Nice



L'Institut d'Histoire Sociale (IHS)

Quelles sont les missions de l'IHS ? De quels outils dispose-t-il pour les accomplir ? Comment parvient-il à faire vivre l'histoire au présent ? Pour répondre à ces questions, lisez ce qui suit.

L'Institut CGT d'histoire sociale est une association créée en 1982 par Georges Séguy, qui a été ratifiée par le Congrès confédéral de Lille en 1982.

La création de l'Institut marque la volonté de la CGT de se doter d'un outil montrant l'intérêt qu'elle porte à la connaissance historique de notre organisation et du mouvement ouvrier. Mais aussi plus largement des faits et des mouvements sociaux dans lesquels la CGT a tenu et tient une part importante.

Il s'agit de faire connaître aux salariés l'histoire sociale et celle de la CGT dans le cadre d'actions diversifiées. Cette histoire, notre histoire, ne s'enseigne pas dans les livres d'école. Nous avons pour devoir de la faire vivre.

En premier lieu, l'Institut se consacre à la sauvegarde, au classement et à la valorisation des archives de la Confédération.

Cela le conduit à les ouvrir à la recherche, seul ou en coopération avec des chercheurs. D'où le choix de la forme « association loi 1901 »

qui permet de collaborer avec des non-adhérents CGT. Le résultat de ce travail se traduit en conférences, séminaires et colloques.

Ces initiatives aboutissent souvent à des publications qui renforcent le pôle éditorial de l'Institut. Il est aussi producteur de brochures et d'ouvrages traitant d'aspects particuliers de l'histoire sociale. L'Institut publie également sa propre revue, Les Cahiers, diffusée par abonnement.

En second lieu l'institut diffuse le résultat de son travail de recherche afin de mettre à notre disposition les éléments d'histoire et les documents d'archives nous permettant de nous approprier les expériences sociales et politiques du passé.

L'Institut dispose d'un réseau de quarante IHS professionnels et territoriaux (régions et départements) constituant un maillage qui donne au traitement de l'histoire de la CGT, et plus largement de la classe ouvrière, une diversité régionale, départementale et professionnelle riche de proximité.

Connaître l'histoire du mouvement

syndical, c'est assimiler l'expérience des générations passées, pour mieux comprendre les conditions nouvelles et innover en intégrant tout l'acquis de la classe ouvrière.

La dimension territoriale et professionnelle d'un IHS permet d'ancrer l'histoire sociale dans la réalité syndicale.

Le contexte politique actuel montre que la connaissance de l'histoire est une vraie nécessité pour mieux analyser le présent.

La remise en cause de la laïcité, l'affirmation que le libéralisme est le seul modèle possible, le rejet de l'étranger (au sens de la nationalité, mais aussi de minorités telles que les homosexuels...), la place des femmes dans la société (égalité salariale non acquise, remise en cause du droit à l'avortement dans certains pays...) et la montée de l'extrême droite... autant de reculs de civilisation que l'on ne peut combattre efficacement si on ne s'appuie pas sur les victoires de nos aînés.

Florence Guitton
Section de Nice,
Membre du CA de l'IHS 06



La casse des retraites au profit du patronat !

La « réforme » des retraites annoncée par le pouvoir est en marche. Depuis des années à la manœuvre, le grand capital et ses serviteurs dans les gouvernements successifs peaufinent un changement fondamental du système des retraites.

Jusqu'à présent le système dit par répartition est basé sur une cotisation salariale et patronale : en fait sur la valeur créée par le seul travail salarié. Cette cotisation en fonction de critères basés sur le montant et le nombre d'années ouvre des droits. Des « réformes » antérieures ont porté des coups sévères au système en augmentant le nombre d'années nécessaires pour toucher une retraite à taux plein.

Les fonctionnaires ont un régime garanti par l'État, basé sur des cotisations et calculé sur un principe équivalent à celui du régime général.



la CGT nous disons non à cette arnaque et nous menons la lutte pour faire échouer de tels plans hostiles aux intérêts des travailleurs.

Le but du changement de système est destiné à faire baisser le niveau des pensions de façon discrète et continue sans avoir régulièrement recours à de nouvelles mesures d'allongement de durée de cotisations, qui elles sont très visibles et mobilisent plus facilement les travailleurs.

La « réforme » que veulent imposer patronat et pouvoir consiste à substituer à ce système de répartition un système dit par points.

Ici les salariés obtiennent et ou achètent des points qu'ils cumulent jusqu'au moment du départ à la retraite, dans des conditions d'âge et de durée fixées par la loi. Au moment du départ à la retraite le montant est donc basiquement calculé sur le nombre de points et la valeur de service de ce point (c'est à dire ce qu'il vaut au moment du départ à la retraite).

Or, la valeur d'achat et de service du point est une variable que maîtrise le capital et le pouvoir. Ils peuvent, par exemple, créer les conditions d'une dévalorisation du point en fonction de critères dits économiques et donc faire baisser brutalement le montant des retraites.

C'est d'ailleurs ce qui arrive déjà avec certains systèmes de retraites complémentaires comme l'ARRCO et l'AGIRC, fonctionnant sur la base de l'accumulation de points, qui ont subi une baisse de la valeur de service et une hausse de la valeur d'achat (environ 4 % de baisse de la pension par rapport à l'inflation).

Imposer la retraite par point est donc un coup de force visant à déposséder les salariés de leur droit à la retraite sur la base de la richesse qu'ils ont créée et qui est redistribuée entre eux.

Il se trouve des forces syndicales, comme la CFDT, acquise au point de vue du patronat et qui soutiennent ce hold-up. A la lutte pour faire échouer de tels plans hostiles aux intérêts

Le collectif retraités des sections parisiennes du SNTRS

La continuité syndicale, une exigence pour la défense des retraités

Comme les salariés actifs, les retraités sont confrontés à de nombreux problèmes dans leur quotidien. Continuer à être syndiqué à la retraite, c'est contribuer à la défense des droits des retraités au lieu de rester spectateur. C'est ne pas s'isoler et garder l'esprit ouvert sur le monde.

Un pouvoir d'achat qui diminue.

Depuis 2013, aucune revalorisation sérieuse des retraites n'a eu lieu. Ce n'est pas l'augmentation de 0,3 % des pensions annoncée pour janvier 2019 qui va inverser la tendance alors que le taux d'inflation est estimé à 2,3% pour les 12 derniers mois. De plus, depuis janvier 2018, l'augmentation de 1,7 point du taux de la CSG diminue le pouvoir d'achat des retraités puisqu'elle n'est pas « compensée ». Sur les pensions, le taux de la CSG a progressé de 6,6 à 8,3%, soit une augmentation de 25,8%. Si les pensions les plus basses restent exonérées de la CSG ou soumises au taux réduit (3,8%), la majorité des retraités sont concernés par cette hausse. Pour calmer les retraités en colère, le gouvernement a prétendu que cette perte de revenus serait « compensée » par le dégrèvement de la taxe d'habitation, une mesure sous conditions de ressources qui n'est pas spécifique aux retraités et qui est mise en oeuvre sur trois ans ! Cet impôt local diminue de 30% en 2018, devrait encore diminuer en 2019 et atteindre un dégrèvement de 100% en 2020, mais cela va entraîner un nouveau recul des aides et services publics de proximité.

Un accès aux soins à plusieurs vitesses.

Autre problème qui touche les retraités, les difficultés d'accès aux soins avec la fermeture de services hospitaliers publics de proximité, le nombre de médecins, notamment généralistes, qui s'effondre et des dépassements d'honoraires qui ne sont pas pris en compte par les mutuelles complémentaires.

Certaines mutuelles dont la MGEN ont mis en place un système tarifaire avec des taux de cotisations qui augmentent avec l'âge et pénalise les retraités. Le SNTRS-CGT a dénoncé cet abandon de solidarité inter-génération et l'augmentation des cotisations pour les plus âgés.

Les retraités et leurs familles sont aussi confrontés aux problèmes des Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD). Il y a un manque criant de places et de personnels dans ces établissements, qu'ils soient publics ou privés, et des groupes privés à but lucratif avec leurs actionnaires se font de « l'or gris » sur le dos des personnes âgées!

Face à ces problèmes, les retraités doivent s'organiser dans la CGT pour défendre, avec les actifs, leur pouvoir d'achat, l'accès aux soins pour tous, la création de centres publics de santé sur tout le territoire, la prise en charge de la perte d'autonomie par la Sécurité sociale, et pour revendiquer que les EHPAD soient intégrés dans un service public de santé.

Continuer à être syndiqué au SNTRS-CGT à la retraite, c'est rester informé par le BRS et par courriel de tout ce qui concerne les travailleurs de la recherche scientifique, actifs et retraités. En tant que retraité, il faut parfois faire face à des difficultés administratives. L'expérience d'autres syndiqués et la documentation juridique du syndicat permettent souvent de trouver la solution. Lors des réunions, chacun donne son avis et les décisions sont prises ensemble.

Si votre départ à la retraite approche, contactez dès maintenant le secrétaire de votre section pour lui dire que vous avez décidé de rester syndiqué pour défendre vos droits de retraité aujourd'hui menacés !

Vous pourrez rester dans votre section locale ou rejoindre la section nationale des retraités du SNTRS ou même rejoindre une section multi-professionnelle de retraités CGT en restant adhérent au SNTRS-CGT.



L'origine de la dette publique

L'alpha et l'omega du budget 2019 est la réduction de la dette publique et la baisse du déficit public annuel en dessous des 3% avec l'objectif de 0% en 2022. Le montant de la dette est de plus de 2200 milliards soit le montant du PIB (73 milliards d'euros en 1978). Les intérêts se montent à 42 milliards d'€/an soit presque l'équivalent du budget de l'Education Nationale.

Quelle est l'origine de la dette publique ? (dette de l'Etat, des collectivités territoriales et de la sécurité sociale)

1°) Avant 1973, l'Etat pour financer ses investissements empruntait à la Banque de France à taux 0. Depuis cette date, la loi oblige l'Etat à emprunter sur les marchés financiers avec des taux d'intérêt auprès des banques privées, des sociétés d'assu-

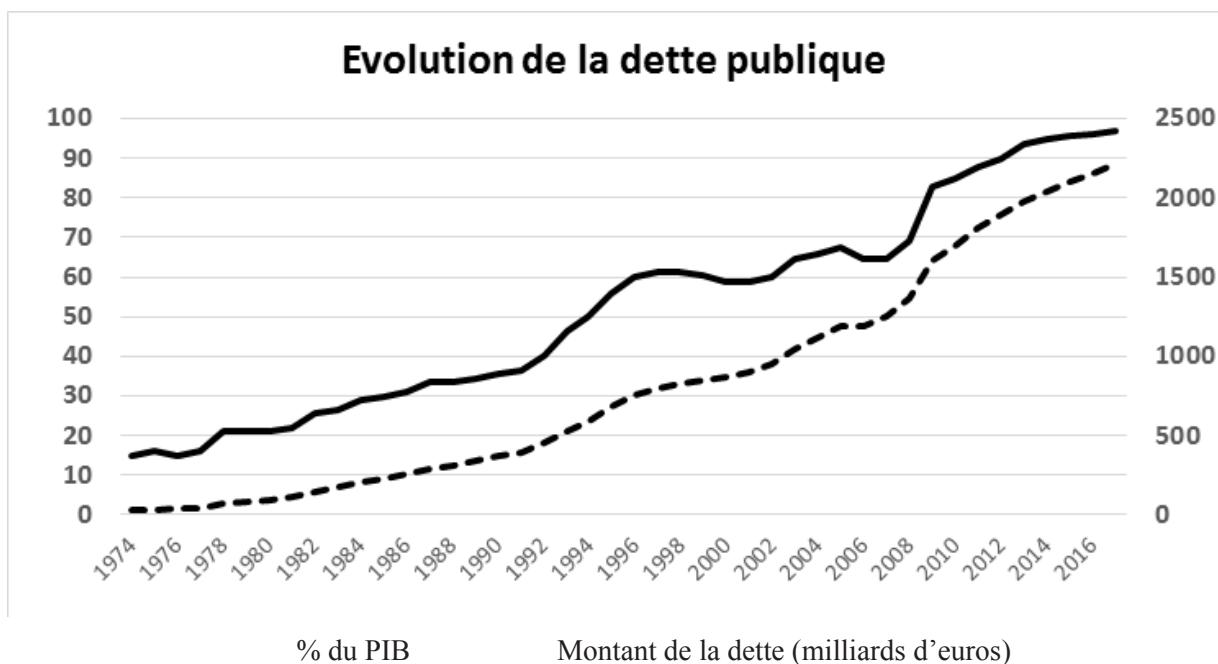
rance et de fonds divers. Ce qui permet à ces derniers de s'enrichir sur l'Etat 2°) Au cœur des facteurs qui participent à l'augmentation de la dette publique il y a la captation toujours plus grande des richesses produites par les salariés au profit du capital sous forme de dividendes grâce aux aides directes et crédit d'impôts sans contrôle aucun de l'Etat et la diminution constante des prélèvements obligatoires (impôts, cotisations) auprès des entreprises au nom de la compétitivité.

La crise de 2008 est une crise de la dette privée, celle des banques. Le sauvetage de ces dernières par les Etats, a reporté la dette privée sur les Etats en la convertissant en dette publique. Au lieu de réduire la dette en relançant la production ce qui obligerait à assujettir le capital, le gouvernement fait le choix de réduire la

dépense publique. C'est la raison de l'austérité qui est un choix de classe. Mais l'austérité en réduisant la consommation tire l'activité économique vers le bas ce qui diminue d'autant les possibilités de remboursement d'où le choix de réduire encore plus la dépense publique.

Si la dette publique est le prétexte pour réduire les dépenses sociales et appauvrir les salariés et faire implorer la fonction publique, elle est une source d'enrichissement considérable pour le capital.

Gilles Mercier



Luttes gagnantes : de belles victoires et des exemples à suivre

Accord de fonctionnarisation des personnels ouvriers des CROUS

Après 35 ans de lutte la CGT obtient un accord sur la fonctionnarisation des personnels ouvriers des CROUS

A lors que les gouvernements successifs mènent une politique de réduction des effectifs de la fonction publique et des atteintes régulières contre le statut de fonctionnaire, la CGT vient de remporter une victoire importante : la fonctionnarisation des personnels ouvriers des CROUS.

Dans le contexte actuel de mouvements populaires de protestation, cette victoire est également la preuve de l'utilité des syndicats. En effet, un des atouts du syndicat, par rapport à divers mouvements ou coordinations est sa capacité de mener sur le long terme des mobilisations et négociations pour porter les revendications souhaitées par les personnels et les syndiqués, et obtenir satisfaction.

Cette victoire est le fruit de 35 années de lutte de la part de la CGT, qu'il convient de rappeler brièvement.

En 1983, les contractuels ouvriers des CROUS se voient refuser injustement l'accès accèdent au statut de fonctionnaire. Durant toutes ces années, la CGT a lutté seule pour d'une part améliorer le statut des personnels ouvriers (primes isf, revalorisation des grilles indiciaires, plan de requalification, circulaire du CNOUS, etc.), et d'autre part obtenir une avancée historique, la fonctionnarisation.

La manifestation de la CGT le 26 mai 2016 devant le ministère de l'Enseignement supérieur a été une date importante, elle marque l'ouverture des négociations sur le dossier de la fonctionnarisation.

Il aura fallu la mobilisation des militants de la CGT des CROUS de toute la France et des DOM-TOM pour arracher la fonctionnarisation des personnels ouvriers à la veille du deuxième tour des élections pré-

sidentielles de 2017. Le 29 mars 2017, les personnels ouvriers des CROUS sont sortis par décret de la liste des emplois recrutés en CDI. Le 4 mai 2017, l'UN CGT des CROUS a signé le "protocole d'accord sur les Conditions et modalités d'accès des personnels ouvriers des CROUS à la Fonction Publique de l'État".

A partir du 1er avril 2018, les nouveaux recrutés sont fonctionnaires et les ouvriers contractuels peuvent accéder à la titularisation, suivant les conditions de la loi Sauvadet de 2012.

En 2019, le processus de fonctionnarisation des agents contractuels sera lancé sous la forme d'entretiens professionnels réservés. Le ministère a annoncé une première session avec l'ouverture de 1000 postes de fonctionnaires et une seconde session avec autant de postes ouverts fin 2019.

Les ouvertures de postes se poursuivront sur l'année 2020. La CGT revendique que l'accès à la fonctionnarisation doit être facilité par la mise en place d'entretiens professionnels bienveillants avec des jurys locaux sans lien direct avec le candidat, garantissant ainsi aux personnels l'impartialité des jurys.

La CGT obtient également en bonus une revalorisation des dispositions applicables aux personnels ouvriers des œuvres universitaires et scolaires, à hauteur de 4 millions d'euros.

La fonctionnarisation sera en effet accompagnée d'une revalorisation des grilles indiciaires des personnels ouvriers. La CGT a déjà obtenu une enveloppe de 4 millions d'euros dédiée à cette revalorisation des grilles. La CGT considère qu'il s'agit d'une première étape et qu'à terme la grille indiciaire des personnels

ouvriers des œuvres universitaires et scolaires doit être totalement alignée sur celle de la filière ITRF. Il s'agit d'une mesure d'équité pour les personnels ouvriers qui font le même travail que ceux de la filière ITRF : à travail égal, salaire égal.

Bien entendu, la lutte continue pour l'application du protocole de fonctionnarisation dans de bonnes conditions pour l'ensemble des personnels.

La CGT des CROUS invite les personnels à rester mobilisés. La CGT reste vigilante et à l'offensive pour refuser une fonctionnarisation au rabais, un chantage à la flexibilité ou à la mobilité forcée.

Un autre succès, cette fois dans la fonction publique hospitalière, illustre l'intérêt d'engager des combats alors même que les syndicats réformistes se plient ou accompagnent les « évolutions » soi-disant indispensables.

Le CHU de Dijon : un exemple de succès sur les conditions de travail. Au CHU de Dijon nos collègues se sont battus pour obtenir une amélioration de leurs conditions de travail, dégradées par les politiques d'austérité et de recul des services publics.

Le conflit opposait les médecins des urgences à la direction du CHU.

Certaines des revendications ont été satisfaites, d'autres sont en cours de réalisations.

Très concrètement, il a été obtenu :
- d'annuler la fermeture du troisième secteur de nuit dans le service des urgences prévue en novembre.

- que les 4 postes non pourvus de médecins sur le centre 15 soient mis à

la vacance et publiés. En attendant, les besoins médicaux seront compensés par le recours aux heures supplémentaires ainsi qu'à l'intérim.

- de mettre en œuvre des procédures d'amélioration pour les conditions d'accueil et de soins des patients, avec un suivi d'évaluation et d'ajustement. En particulier, 20 lits par jour pour permettre les hospitalisations des patients stabilisés dans les services adaptés et fluidifier ainsi l'accueil des autres.

- de donner des moyens humains supplémentaires lors des pics d'activité exceptionnels.

Ces combats et victoires font évidemment échos aux nôtres.

En termes de grilles indiciaires, le SNTRS-CGT continue de se battre pour une revalorisation de nos grilles. Hostile au PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations) tel que proposé à l'époque par le gouvernement, le SNTRS-CGT a obtenu malgré la faiblesse revendicative des autres syndicats, la seule vraie avancée de ce protocole : l'évo-

lution de la grille des IE et son alignement sur celle des attachés. Cette victoire obtenue grâce à l'action du SNTRS-CGT constitue une avancée sur laquelle le syndicat souhaite s'appuyer pour obtenir, avec le soutien et la mobilisation des personnels, une évolution substantielle de la grille des autres corps (et ce, malgré ...).

En termes d'accès à la fonction publique, le SNTRS-CGT continue de dénoncer le financement sur projet et son corollaire : le recrutement sur ressources propres de personnels précaires.

Le syndicat revendique un financement récurrent de la recherche public et la titularisation des personnels contractuels.

En termes de missions de service public et de conditions de travail, le SNTRS-CGT revendique une augmentation des recrutements IT et chercheurs sur concours. Il est à l'initiative d'une des pétitions actuellement en cours en faveur de l'emploi scientifique au CNRS.

En termes de rémunération, le SNTRS-CGT s'est battu contre le RIFSEEP, et dans le cadre de son application s'est opposé à l'opacité des décisions de la direction et aux fortes inégalités de traitement.

Le SNTRS-CGT a obtenu l'ouverture de négociations sur certains points précis, mais la faiblesse revendicative des syndicats réformistes n'a pas permis à ce jour d'obtenir pleinement satisfaction.

Le SNTRS-CGT continue de mener campagne pour, dans un premier temps, une revalorisation des primes à hauteur de 20 % pour tous.

Le SNTRS-CGT appelle ses adhérents, sympathisants et tous les personnels à combattre la résignation et à se mobiliser fièrement pour faire triompher nos revendications.

Marc Regny-Demery



Communiqué confédéral

NOUVELLE ALERTE DU GIEC

Lutter contre le réchauffement climatique implique une rupture avec le système capitaliste. Le Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat (GIEC) a publié son nouveau rapport sur les conséquences irréversibles pour l'humanité et la biodiversité du réchauffement climatique s'il n'était pas contenu en deçà de 1,5°C.

Pour tenir cet objectif, les trajectoires d'émissions devront baisser de 45% en 2030 et atteindre la neutralité carbone autour de 2050.

Les scénarios envisagés ne sont pas simples. Les quatre examinés font varier les hypothèses de demande énergétique, d'efficacité énergétique, d'utilisation de techniques comme le captage et stockage de Co2...

Ce qui conduirait à de fortes transformations par secteurs : concernant l'énergie, tous les scénarios impliquent une forte baisse du charbon (de -73 à -97% d'ici 2050 dans la part de production d'énergie primaire), de pétrole (de -32 à -87%). Pour le gaz, seul un scénario prévoit une hausse, les autres tablent sur une forte baisse (de -48 à -74%). Le nucléaire dans la production d'énergie primaire passe de +98 à 468%. Concernant l'électricité, la part des énergies renouvelables varie de 63 à 81% en fonction des scénarios.

Industrie : les émissions de CO2 devraient être réduites de 75 à 90% en 2050.

Villes et Infrastructures : un changement des pratiques dans l'aménagement des territoires ; pour les bâtiments, la part d'électricité dans la demande devrait diminuer de 55 à 75% en 2050 ; pour les transports, la part de l'énergie finale basses émissions devrait passer de 5% en 2020 à 35 à 65% en 2050. Utilisation des Terres : convertir des terres dédiées au pâturage

et aux cultures vivrières vers des cultures énergétiques ainsi qu'augmenter la surface des forêts de 10 millions de km² d'ici à 2050.

Or, le 9 octobre, le Conseil Environnement de l'UE des 28 États a échoué à relever l'ambition climat de l'Europe (réduire de 45% et non plus de 40% les émissions de gaz à effet de serre à horizon 2030).

Il s'agit d'un mauvais signal lancé par les décideurs politiques pour celles et ceux qui attendent des actions concrètes pour contenir le réchauffement climatique. Par contre, cet échec du Conseil Environnement répond pleinement aux attentes de Pierre Gattaz, nouvellement à la tête de Business Europe (le Medef européen), qui s'est opposé à relever l'ambition climat de l'Europe, argumentant que la compétitivité des entreprises allait être pénalisée (cette fameuse compétitivité des entreprises qui ne sert qu'à engranger des dividendes !). Et là est finalement le problème !

Comment envisager une modification profonde de notre société qui réduirait son empreinte carbone, ses émissions de gaz à effet de serre, protégerait la biodiversité, lorsqu'il n'est jamais évoqué de rompre avec le type de développement qui a généré ces conséquences ?

Tant que le profit primera sur la réponse aux besoins, que les intérêts privés primeront sur l'intérêt commun des populations, le libre-échange et la concurrence sur la coopération internationale, tant que les décideurs politiques seront à la solde du grand capital, ne nous racontons pas d'histoires verdissantes !

Le rapport du GIEC conforte les analyses de la CGT sur la nécessité de prendre sans délai les mesures qui permettront de rendre la planète vivable pour tous.

Concernant notre pays, cela signifie mettre en place un autre mode de développement avec une réindustrialisation pour rapprocher la production des besoins, favoriser une économie circulaire avec une véritable valorisation de la matière.

Une meilleure efficacité énergétique, cela concerne l'isolation des bâtiments en tenant les objectifs et la qualité mais, aussi, la question des transports, alors qu'aujourd'hui les émissions de GES de la France sont reparties à la hausse. Cela conforte la bataille des cheminots autour du fret ferroviaire, du développement des lignes ferroviaires et des transports collectifs du quotidien.

Sur la production d'énergie, le rapport du GIEC confirme, dans tous ses scénarios, la nécessité d'utiliser l'énergie nucléaire avec les énergies renouvelables pour passer le cap. La France qui possède des compétences en la matière a donc une responsabilité particulière. D'ailleurs, les énergéticiens mènent bataille pour donner un avenir à une filière nucléaire de haut niveau.

Dans tous ces domaines, la recherche et les investissements sont la pierre angulaire de bien des problèmes, alors que notre pays est à la traîne en la matière.

Plus que jamais, les enjeux climatiques impliquent des décisions énergétiques et démocratiques de notre pays et donc encore plus de maîtrise publique et d'appropriation sociale. La transition juste et solidaire doit se traduire en actes, pas en paroles !

C'est le chemin inverse que trace le gouvernement, comme dernièrement dans la loi Pacte.

Montreuil, le 11 octobre 2018

Lettre ouverte à Philippe Martinez

Le communiqué de la CGT du 11 octobre intitulé « Lutter contre le réchauffement climatique implique une rupture avec le système capitaliste » appelle de ma part les commentaires suivants :

La propriété des moyens de production et d'échange est un enjeu de classe. Si la CGT veut rompre avec le système capitaliste, elle doit être cohérente avec elle-même. Or, l'abandon des nationalisations au profit d'un pôle public jamais défini revient à laisser les capitalistes exploiter leurs salariés et gérer comme ils l'entendent leurs entreprises en fonction de leurs stratégies de profit. Le réchauffement climatique a fait découvrir « Business Europe » à la Direction confédérale. La CES qui nous est présentée par la CGT comme une organisation de classe, rencontre chaque année, lors d'une réunion tripartite, la Commission européenne et « Business Europe ». Ces réunions entre gens de bonne compagnie donnent lieu à des communiqués communs. Il ne semble pas que la CGT ait pris ombrage de cette convergence de vue entre syndicalisme salarié, syndicalisme patronal et dirigeants politiques européens. C'est peut-être ce qui explique que le numéro de septembre de la NVO ait fait un panégyrique du « socle social » élaboré par les 28 chefs d'Etat de l'UE. Si parmi les 20 principes qui constituent ce socle social beaucoup énoncent des lieux communs, il en est certains qui constituent un recul des droits des salariés. Ainsi, la flexibilité la mobilité professionnelle ainsi que l'entrepreneuriat et l'emploi non salarié sont encouragés. Il est de plus recommandé de lier les prestations de revenu minimum à des incitations à (ré)intégrer le marché du travail. Nous sommes loin d'une rupture avec le capitalisme. Présenter ces principes comme impulsant de nouveaux droits pour les salariés relèvent plus du syndicalisme d'accompagnement que de la rupture avec le système économique capitaliste.

Venons-en maintenant au GIEC. Le GIEC n'est pas une académie scientifique, c'est une création politique comme son nom l'indique. Ces membres dont la moitié ne sont pas des scientifiques sont nommés par les gouvernements. Ces non scientifiques sont des hauts fonctionnaires et les dirigeants des multinationales de l'environnement que sont les ONG qui sont financées par les Etats et

les groupes capitalistes internationalisés. Il y a un mélange des genres qui pour un scientifique n'est pas acceptable. Il est vrai que le GIEC n'a pas pour but de déterminer les causes du réchauffement climatique, mais d'en déterminer les conséquences. Puisque pour le GIEC, le réchauffement climatique a une seule et unique cause le CO2 produit par l'activité humaine. Le GIEC ne travaille pas comme une académie scientifique. Il demande une contribution écrite à des scientifiques à travers le monde, collationne ces contributions qui constituent un document de 2500 pages qui est ensuite réduit à un document d'une quarantaine de pages qui lui-même est passé à l'essoreuse pour constituer le document final de 12 pages pour les décideurs qui est adopté ligne par ligne comme un texte diplomatique. Nous sommes aux antipodes de la pratique scientifique.

Contrairement au discours dominant, il n'y a aucun consensus sur cette question. Les mécanismes gérant le climat sont peu compris. La bourgeoisie a fait une doxa de ce qui était une simple hypothèse scientifique. En mettant des scientifiques à son service, elle est arrivée à faire ce qu'elle n'avait pu obtenir avec le rapport « Halte à la croissance » de 1972 du club de Rome. Il est vrai qu'à l'époque le mouvement de lutte était autrement plus puissant qu'il ne l'est actuellement. L'ordre naturel, l'ordre du monde ne doit pas changer. La bourgeoisie a besoin d'une idéologie consensuelle pour intégrer les peuples à sa politique. La défense de la nature et son corollaire le développement durable constituent cette idéologie. Nous serions tous dans la même galère et serions tous patrons et miséreux responsables de la casse de notre Eden. Les ONG et associations de défense de la nature sont là pour alimenter les peurs. Cela permet d'instiller l'idée que la croissance et la défense de la nature sont incompatibles, c'est quand même le fonds de commerce de ces ONG et associations.

Nous en sommes bientôt à la 24e COP. Et...rien de concret n'a été mis en œuvre malgré tous les beaux discours et les grandes messes. Et pour cause ! Si le CO2 est la seule et unique cause du réchauffement climatique, le seul moyen pour réduire ce réchauffement est de réduire et même drastiquement l'activité économique. Toutes les autres solutions sont sans valeur vu l'ampleur du pro-

blème. Quel pays va accepter de réduire sa croissance ? La Chine, l'Inde doivent elles arrêter la leur ? Quant à l'Afrique elle ne l'a pas encore commencée. Doit-on rester dans la frugalité, dans la pauvreté pour sauver la Nature ou plus exactement l'ordre socio-économique ? Avec les prophéties catastrophiques du GIEC, on nous amuse bien. Les impérialismes s'affrontent au Moyen Orient pour l'appropriation des réserves pétrolières et gazières. La tension monte en mer de Chine pour les mêmes raisons. Les dépenses d'armement n'ont jamais été aussi élevées. Et les armements en question ne fonctionnent pas aux énergies renouvelables. Quant à ces dernières présentées comme propres, elles constituent une imposture. Je m'étonne que la CGT fasse l'autruche sur cette question. Les pays qui se sont lancés dans l'éolien et le photovoltaïque comme l'Allemagne et le Danemark n'ont jamais produit autant de CO2. Comme le vent et l'ensoleillement sont aléatoires, il faut assurer en permanence la production d'énergie en recourant aux centrales thermiques alimentées au charbon bradé par les USA. En outre, tout comme la voiture électrique les énergies éoliennes et solaires nécessitent des métaux rares et des terres rares qui sont extraits dans des conditions invraisemblables au mépris des êtres humains et de... l'environnement. Les associations environnementales qui ont pignon sur rue sont bien silencieuses sur cette question. Ecologisme et capitalisme font bon ménage puisque le développement des énergies renouvelables s'accompagne de la dérégulation de la production et de la distribution de l'électricité, mais n'est-ce pas le but ?

Il ne faut pas confondre écologie et écologisme. La première est une science, le second une idéologie. La classe dominante a tout intérêt à valoriser une idéologie qui détourne de la mise en cause de la nature de classe des choix économiques et de leur conséquence sur l'environnement au profit des idées qui mettent en cause le progrès technologique et valorise les idées de la décroissance en s'appuyant sur le GIEC qui a l'apparence de la science mais qui est un comité politique.

Amitiés syndicales

Gilles Mercier
Chargé de recherche Inserm
Membre du Bureau national du SNTRS-CGT

A quoi doivent servir les CSN et CE?



Henri Krasucki, secrétaire confédéral de la CGT de 1982 à 1992, disait qu'il fallait « d'abord s'intéresser au carreau cassé » dans l'atelier, qui provoque des courants d'air et empoisonne la vie d'un ouvrier dans son travail quotidien, plutôt que de tenir des discours théoriques et généraux. C'est en intervenant sur les préoccupations immédiates des travailleur-se-s que les syndicalistes acquièrent du crédit et peuvent développer, partant de cette expérience concrète, des analyses plus générales.

J'ai été particulièrement frappé de constater qu'au Conseil syndical national du 4 octobre 2018, durant tout le débat sur la situation politique et sociale, presque aucun « carreau cassé » n'a été mentionné.

Je ne remets pas en cause ici l'intérêt ni la justesse des analyses politiques générales qui ont été développées, et j'en profite pour souligner comme d'autres la qualité du rapport introductif, de la journée d'étude sur les retraites ou de l'exposé sur CAP22. Il ne s'agit pas de dire qu'il ne faut parler que des préoccupations immédiates des personnels, car ce qui manque aujourd'hui aux salarié-e-s, c'est bien une compréhension plus globale du rapport entre leurs problèmes quotidiens et la politique générale conduite par la classe dirigeante.

Ainsi, ce qui aurait dû animer le débat du CSN, c'est comment faire le lien entre ces préoccupations immédiates et les attaques plus globales.

La période est particulièrement difficile sur ce plan : à la fois les attaques globales sont de plus en plus violentes, et en même temps les salarié-e-s sont de plus en plus le nez dans le guidon. De fait l'absence de victoire sur de grands combats collectifs depuis au moins une dizaine d'année, et la série de défaites accumulées en 2003, 2010, 2016, font que les salarié-e-s peinent à croire à l'efficacité de l'action collective et pensent que les grandes réformes structurelles semblent inéluctables.

Pourtant, quand nous intervenons sur les primes, les carrières, les conditions de travail à l'échelle d'un service ou d'un labo, le temps de travail ou le télétravail, nous sommes écoutés voire appelés à la rescousse. Quand nous proposons une pétition, une heure d'information syndicale, ou une délégation auprès de la hiérarchie, pour peu que le timing soit bon les personnels y adhèrent.

Comme quoi il y a toujours des « carreaux cassés ». La difficulté, qui devrait nous préoccuper lors de nos réunions nationales (CSN, CE) est de faire le lien entre ces carreaux cassés et les grandes réformes en cours.

Comment savoir quelles sont les préoccupations immédiates des personnels?

Il y a, bien entendu, les retours des syndiqué-e-s lors de nos réunions. Il est fondamental d'aller au contact à travers des heures d'information syndicales régulières, des distributions de tracts ou encore des tournées de bureau en bureau. Le but de ces démarches ne doit pas être de tenir un discours « descendant », mais bien de mettre nos propositions sur la table, de savoir ce qu'en pensent les personnels, et de les ajuster en conséquence.

C'est d'autant plus fondamental dans la période pré-électorale actuelle : il faut que les personnels sachent quel syndicat les représente. Tout cela n'a rien de naturel pour la plupart des syndiqué-e-s et nécessite un travail d'organisation en réunion : contacter les syndiqué-e-s pour sa-

voir si une heure d'information ou une tournée est possible dans leur labo, les sujets pertinents, parfois batailler avec les directions pour imposer le droit syndical dans un labo, former des militant-e-s à organiser par eux-mêmes ce travail etc. Là-aussi, très peu d'activité de terrain a été mentionné lors du CSN.

Pourtant il y en a ! Des militant-e-s développant une activité de terrain très conséquente ne sont pas intervenus. Sans doute pensaient-ils n'avoir rien de pertinent à dire sur le plan des analyses politiques générales et ne se sentaient-ils pas légitimes à prendre la parole. Or c'est tout l'inverse ! Celles et ceux qui tentent d'articuler les analyses générales du syndicat avec une activité de terrain sont les plus légitimes à intervenir. Il ne s'agit pas de « se vanter » d'avoir organisé tant d'heures d'info ou autre, mais bien de faire un retour sur l'avis des personnels.

Car ce qui fait la justesse ou non d'une analyse c'est la praxis : sa vérification auprès des salarié-e-s. Le CSN, organe dirigeant du syndicat, devrait être exemplaire et donner le la aux délégué-e-s sur ce plan.

Au-delà de cela, il y a sans doute malgré tout un réel problème d'activité de terrain dans le syndicat. J'espère me tromper : discuter de l'activité en CSN n'étant pas aujourd'hui la norme il est difficile de se faire une idée. Mais je constate que dans toutes les heures d'info que nous avons organisées sur Jussieu avant la journée d'action du 9 octobre, plusieurs sujets revenaient - le télétravail, les carrières, le groupe 1 des AI - qui n'ont pas du tout été mentionnés par les délégué-e-s. Comment expliquer un tel décalage ? Je ne pense pas que Jussieu soit dans une réalité parallèle.

J'espère que les prochaines commissions exécutives seront l'occasion de mieux discuter de l'articulation entre nos analyses et le vécu des personnels. En tout cas je ne manquerai pas de ré-intervenir sur le sujet.

Grégoire Nadin
section Jussieu,
membre du BN et de la CE

International

Hors des frontières de la France

Rubrique coordonnée par Dina Bacalexi

Afrique du Sud

Combat syndical contre la privatisation de la publication scientifique



Le syndicat sud-africain SADTU (*South African Democratic Teachers Union*), qui a aujourd'hui 260 000 adhérents toutes branches de l'éducation confondues, a été fondé le 6 octobre 1990 dans le but d'unifier des organisations racialement divisées sur des objectifs progressistes. Il s'est opposé à l'éducation « ethniquement divisée » et contribué à la lutte contre la racialisation en Afrique du Sud. David Matsepe, responsable en chef de la branche recherche du syndicat, a présenté à la 11e conférence internationale de l'IE sur l'ESR tenue du 11 au 15 novembre dernier à Taipei (Taiwan) l'action de la SADTU contre les entreprises privées qui « imposent des coûts exorbitants » aux publications scientifiques, les rendant ainsi inaccessibles et inabordables.

Pour « démanteler la tendance monopolistique du secteur privé », la SADTU a décidé, dans son congrès de 2017, de lancer, en partenariat avec les universités du pays, le *Journal of the South African Democratic Teachers Union*.

C'est un périodique indépendant qui fonctionne sur le modèle d'une revue scientifique ordinaire : processus

d'évaluation des articles en double aveugle, comité éditorial composé d'universitaires sud-africains et comité scientifique comportant des membres sud-africains et internationaux. Le syndicat a fait une demande d'accréditation de sa revue auprès du Département sud-africain de l'ESR. L'objectif du journal, selon David Matsepe, est d'être une « contribution au stock des connaissances existantes » et « d'offrir des opportunités aux universitaires, chercheurs, académiques de toute sorte ainsi qu'à tous les acteurs de la communauté éducative », afin d'y soumettre des articles. David Matsepe a annoncé avec fierté que la première réunion du comité éditorial venait de se tenir : l'organisation d'une conférence internationale de lancement officiel en juillet 2019 a été décidée. Il y a « cordialement invité » les participants à la conférence de l'IE, et recommandé à tous de suivre la voie ouverte par la SADTU.

Voilà un rôle du syndicat qui associe défense des droits des travailleurs (leur droit à publier sans se faire « plumer » et sans mettre leur force de travail au service du marché capitaliste) et action scientifique pour le libre accès. Lors de la précédente conférence internationale de l'IE à Accra (Ghana) il y a deux ans, David Matsepe avait attiré notre attention sur le fait que la généralité « revues de référence » ou « revues de premier ordre » qu'on déplore voir entre les mains du marché capitaliste comporte déjà un biais : « combien de ces revues sont africaines ? », nous avait-il alors demandé, élargissant ainsi notre problématique sur le libre accès. Au lieu de se contenter de dénoncer, la SADTU a passé à l'action. Rendez-vous en juillet 2019 au Cap ? Souhaitons tout le succès possible à la nouvelle revue.

Argentine

Jamais plus de « gâchette facile » : opposition syndicale à la nouvelle résolution sur les armes à feu

La fédération de syndicats univer-

sitaires CONADU, notre partenaire à l'IE, après ses mobilisations massives et réussies de la fin de l'été et du début de l'automne qui ont abouti à l'instauration d'une prime de Noël pour les personnels universitaires afin de compenser un peu leurs salaires indécentes et leurs conditions de travail dégradées, a publié le 3 décembre un communiqué dénonçant les nouvelles dispositions sur les armes à feu (résolution 956/18) signées par la ministre de la Sécurité Patricia Bullrich : les forces de sécurité seront autorisées à faire feu quand « un délinquant présumé » possède quelque chose qui ressemble à une arme létale ou est suspecté d'en posséder une. Elles pourront aussi faire feu en cas de « mouvements indiquant l'utilisation imminente d'une arme ». Selon la CONADU, cela signifie que la « gâchette facile » pourrait être actionnée même en cas d'une arme fictive, d'un jouet qui a l'apparence d'une arme.



La CONADU considère que cette nouvelle résolution est dangereuse dans un pays qui a malheureusement des antécédents de « gâchette facile » et d'abus de port d'armes : les forces de l'ordre sont exemptées des garanties minimales de respect des droits civils et de la vie humaine, qui passe ainsi après celui de la propriété privée. La ministre est hypocrite : elle déclare que « celui qui veut posséder une arme peut la posséder » et en même temps que les forces de l'ordre peuvent tirer contre « toute personne présumée armée ». La CONADU, qui n'a pas perdu la mémoire, rappelle que la théorie de « l'ennemi intérieur » et la « doctrine Chocobar » (du nom d'un policier qui a assassiné un voleur présumé) ont fait tant de mal à l'Argentine, que ce n'est pas la peine de les réhabiliter. « Nous exigeons que soit révisée cette mesure qui laisse la voie libre aux pires abus et violences institu-

tionnels, pour ne pas avoir à déplorer davantage de cas de “gâchette facile” et d’arbitraire de la part des forces de sécurité. Promouvoir la paranoïa et la violence n’est pas la façon de vivre la plus sûre : il faut au contraire promouvoir au sein de notre peuple la justice sociale et la tolérance ».

Dans une Argentine en crise économique et financière aiguë causée par le FMI avec l’approbation du gouvernement de droite de Mauricio Macri, libérer les armes à feu est un moyen répressif contre les mouvements revendicatifs qui se multiplient. L’évocation de l’arme fictive rappelle des cas de « gâchette facile » survenus réellement aux États-Unis où des policiers ont tiré sur un jeune noir. Toutes proportions gardées, l’idée que la violence et l’arbitraire attisent la haine et que la répression n’a jamais mené à pacifier la société est d’actualité en ces mois de novembre et décembre en France. En Argentine, comme en France, sommes-nous condamnés à nous heurter sans cesse à la violence institutionnelle et sociale ?

Chypre

Les syndicats en première ligne pour la paix et la réunification de l’île

Le 20 octobre 2018 a eu lieu à Nicosie la « rencontre de paix et de réunification » à l’initiative de la Fédération du travail de Chypre (Pancyprian Federation of Labour – PEO) et de son homologue turco-chypriote. Dans leur rapport introductif commun, les dirigeants des deux fédérations indiquent que cette rencontre s’inscrit dans la continuité des actions communes menées depuis longtemps des deux côtés.

Leur objectif est que le mouvement des travailleurs puisse peser sur les pourparlers institutionnels et envoyer un message d’espoir :

ce message est pris aujourd’hui en compte même par le Secrétaire général de l’ONU. Les syndicats des deux côtés pensent que Chypre (sous statut fédéral réunifié) doit se débarrasser de la présence militaire, se tenir en dehors d’organisations militaires et être un facteur de paix et de sécurité pour

toute la région. Les syndicats, précise le rapport, mettent sur la table toute une série de propositions et agissent afin que la résolution de la question chypriote soit en adéquation avec les valeurs et les principes qu’ils promeuvent depuis longtemps en tant que défenseurs des droits des travailleurs.

Cela fait plus de 20 ans que les syndicats des deux communautés, gréco- et turco-chypriote, ont des revendications communes

pour un système unifié de droits sociaux et d’emploi, de salaires et de rémunérations, et l’instauration d’une sécurité sociale pour tous ; pour un respect total du droit à la mobilité et au choix de son employeur sur l’ensemble de l’île. « Aucune conquête syndicale et sociale ne peut être pérenne et stable avec notre patrie coupée en deux, où la présence de forces militaires étrangères s’éternise », ont affirmé les deux responsables syndicaux.



Voilà comment les syndicats, à travers leurs luttes pour les droits des travailleurs, deviennent des acteurs géopolitiques importants. Chypre a beau disposer d’une bourgeoisie d’affaires qui a prospéré même pendant toutes ces décennies de partition et d’occupation, cette classe privilégiée n’a pas réussi à faire du commerce et de la finance un instrument de paix. La preuve que la prospérité, tant qu’elle n’est pas l’apanage de tous et surtout de ceux qui produisent les richesses, ne contribue pas à elle seule à la libération. Les syndicats mènent de concert la lutte de tous les jours pour les droits des travailleurs et celle, de longue haleine, pour les droits du peuple chypriote uni.

Espagne

Faculté de médecine de l’Universidad Complutense de Madrid (UCM) : l’enseignement de la psychiatrie ne devrait pas comporter un tel manuel

Le professeur titulaire de la chaire de psychiatrie de l’UCM et responsable du département de psychiatrie de l’hôpital universitaire « 12 de Octubre » distribue à ses étudiants une bibliographie qu’il faut avoir lue pour se présenter à l’examen. Mais les étudiants y ont débusqué un ouvrage intitulé *Fondements de la psychiatrie : les bases scientifiques*, publié en 2015 sous la direction du professeur, où les propos sont clairement discriminatoires concernant la « prise en charge psychiatrique » des personnes transsexuelles. Selon le journal en ligne *Público*, les étudiants se sont plaints au décanat de leur faculté à cause de l’idéologie douteuse véhiculée par ce manuel.

Les personnes LGBTQI sont considérées comme des cas pathologiques, « histrioniques et superficielles dans leurs relations sociales ».

Le diagnostic « du trouble de l’identité sexuelle ou transsexualisme » doit détecter « d’autres troubles psychiatriques comme la schizophrénie, le travestissement fétichiste ou l’homosexualité efféminée » (sic). Sous prétexte que « les étudiants en médecine doivent comprendre ce qui arrive à un patient atteint de troubles mentaux », le professeur, qui se défend par ailleurs d’être homophobe ou de considérer la transsexualité comme un « trouble » (seule compte l’expertise clinique...), dit se conformer à la classification DSM-5 (*diagnostic and statistical manual*) élaborée en 2013 par l’Association américaine de psychiatrie. Or cette classification, qui introduit la notion de « dysphorie de genre » et la considère comme une pathologie, est controversée.

Interrogée par *Público*, la vice-doyenne chargée des étudiants dit que ce professeur a juste voulu « conseiller un document de travail en vue d’ouvrir le débat ». Si c’était le cas, pourquoi ne pas promouvoir la récente classification de l’OMS (ICD-11, juin 2018) qui cesse de considérer la transidentité comme une pathologie et crée la catégorie « d’incongruité de genre » ? Ce professeur ferait mieux de mettre à jour ses connaissances, en lisant de temps en temps les publications de l’OMS !!! En 2016, la « loi d’identité et expression de genre et d’égalité sociale et de non discrimination » de la commu-

nauté de Madrid, dans son article 26 dédié aux universités, stipule qu'elles doivent éviter la diffusion de contenus discriminatoires à l'égard de personnes pour leur identité ou orientation sexuelle. Une instance dédiée, « l'Office de diversité sexuelle et d'identité de genre », a récemment été créée à l'UCM. C'est à elle que revient désormais de mettre fin aux polémiques en appliquant la loi qui vaut pour tous, même pour les grands professeurs hospitalo-universitaires.

Etats-Unis

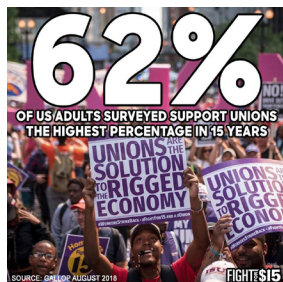
Syndiquez-vous pour réduire les inégalités « raciales »

Dans des pays où le système de retraite est basé sur l'épargne des travailleurs et de leurs employeurs et non sur la répartition et la solidarité, il est important de noter que cette épargne, comme les salaires et en fin de compte le revenu global accumulé lors des années d'activité sont inégaux : aux États-Unis, cette inégalité est aussi liée à l'origine ou à la « race », terme utilisé pour désigner les différentes communautés (afro-américaine, hispanique ou asiatique). Une étude de Christian Weller, professeur de politiques publiques à l'Université du Massachusetts (Boston) et chercheur au *Center for American Progress*, relayée par le mouvement syndical *Fight for 15*, confirme cependant que les inégalités salariales liées à la « race » peuvent être atténuées (malheureusement sans disparaître complètement) : le remède est l'appartenance à un syndicat.

Travailleurs afro-américains, latinos, asiatiques-américains, syndiquez-vous pour mettre un frein aux inégalités :

si les membres d'un syndicat présentent un écart de 1:5 (les Blancs 5 fois plus que les autres), dans la « vie en dehors du syndicat » l'écart est de... 1:37 ! Le rapport de force créé grâce à l'action des travailleurs syndiqués mène à une négociation serrée avec le patronat, qui a une « tendance naturelle » à penser que les salariés « ethniquement différents » sont en quelque sorte prédestinés à des emplois de mauvaise qualité et sous-payés, indépendamment de leur

qualification. Les opportunités de formation pour une meilleure qualification sont moindres à destination des « communautés », sauf si les membres desdites communautés sont syndiqués et revendiquent l'égalité.



Qui a dit que l'action collective ne paie pas ? En France, où une nouvelle bataille des retraites se profile, le syndicalisme de classe et de lutte est plus que jamais indispensable. Le rôle moteur de la CGT y est primordial.

Libéria

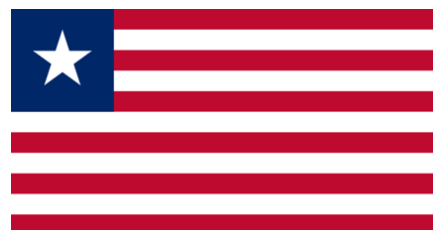
Le Président George Weah annonce la gratuité des études universitaires

La plateforme d'information en ligne sur la communauté noire *Nofi* nous apprend, dans un article publié le 25.10.2018, que George Weah, l'ancien attaquant de football, président du Libéria depuis janvier 2018, a décidé d'instaurer la gratuité des études à toutes les universités publiques du pays, déclarées « libres de droits d'inscription ». Cette mesure de justice, qui se limite pour l'instant au premier cycle universitaire, a été annoncée dans un discours officiel à l'Université de la capitale Monrovia et a été accueilli, selon *Nofi*, par « une foule d'étudiants qui ont fait exploser leur joie ». La forte inflation que subit le pays depuis plus d'un an a conduit à une chute drastique du pouvoir d'achat des familles : *Nofi* nous apprend que

20 000 étudiants se sont inscrits en début d'année académique à l'université, mais en réalité seuls 12 000 y étudient, dont 5 000 grâce aux bourses.

Les autres disparaissent dans la nature, d'où l'alarme donnée par les directeurs des établissements et les

syndicats étudiants. Les étudiants insistent sur l'incapacité des familles à faire face aux frais de scolarité exorbitants, tandis que les établissements incriminent plutôt la chute du dollar libérien à cause de l'inflation. Mais cette vision différente n'a pas empêché George Weah de se faire une opinion personnelle sur l'incapacité des jeunes à faire des études : « cela a un impact négatif sur leur capacité à jouer un rôle positif dans le développement du pays ». C'est pourquoi, sans examiner laquelle des deux appréciations était juste puisque le résultat est le même, la désaffection des universités, il a pris sa décision. Depuis son accession au pouvoir, Weah a poursuivi deux objectifs : la lutte contre la pauvreté et le développement économique du pays. Permettre à tous de faire des études indépendamment des revenus de leur famille est un moyen de réaliser ces objectifs.



Au moment où en France, pays riche et développé, on prétend qu'augmenter les frais de scolarité pour les étudiants hors UE va « accroître l'attractivité » des universités, le Libéria, pays pauvre qui a subi une guerre civile (1989-1997), n'hésite pas à prendre le chemin inverse : l'attractivité des études ne dépend en rien de leur prix !

Un footballeur de talent passé par l'AS Monaco et le Paris-Saint-Germain, premier joueur non européen à recevoir le ballon d'or (1995) a compris combien la gratuité des études peut être profitable à son pays : il n'a pas oublié que les étudiants, futurs chercheurs ou acteurs du développement économique et du rayonnement intellectuel du pays, pourraient eux aussi, tout comme lui, être issus d'un bidonville de Monrovia.

Palestine

« Résister c'est créer » et développer l'université et la recherche : partenariats avec l'industrie

À la 11e conférence internationale de l'IE sur l'ESR, l'une des séances plénières avait comme thème « histoires de succès » : l'objectif était de mettre en valeur les actions et luttes gagnantes des syndicats de l'ESR de divers pays pour nous encourager dans nos combats quotidiens. L'un des exposés les plus applaudis était celui d'Amjad Barham, représentant de

la PFUUPE (Palestinian Federation of Unions of University Professors and Employees), fédération qui englobe les syndicats de l'ESR de Cisjordanie et de Gaza, créée dans les années '80

et dont le but, lors de sa création, était de soutenir les luttes des personnels académiques palestiniens sous occupation israélienne.

Aujourd'hui sous l'autorité palestinienne la PFUUPE continue son action pour améliorer le système éducatif et de recherche, promouvoir les coopérations internationales des universitaires et chercheurs des institutions palestiniennes et assurer leurs droits sociaux. À l'heure où Israël ne cesse de promouvoir des « universités » (comme *Ariel University*) bâties sur des terres volées par la colonisation israélienne et largement subventionnées par de riches mécènes (entre autres états-unis) et par le gouvernement Netanyahu, à l'heure où les check-points rendent de plus en plus difficile la mobilité des universitaires et des étudiants de Gaza vers la Cisjordanie ou vers l'étranger, à l'heure où à Gaza l'électricité est disponible seulement 4-5 heures par jour, continuer à bâtir des projets scientifiques et de promouvoir la recherche est un acte concret de résistance. Une sorte de « guerre pacifique », pour développer la Palestine et créer des liens avec la diaspora.

L'industrie représente 12% du PIB palestinien. Elle a commencé à revivre pendant la dernière décennie, mais ne pourra prospérer qu'avec la libération de la Palestine, c'est pourquoi la PFUUPE participe à toutes les luttes et manifestations du peuple palestinien revendiquant ses droits. La PFUUPE entend profiter des programmes « de responsabilité sociale » des industries pour renforcer plusieurs secteurs de l'ESR. Elle coopère étroitement avec les syndicats de l'industrie pour de nouveaux

programmes académiques dans les domaines des sciences de l'ingénieur et de la technologie en général, des échanges recherche-industrie et des bourses pour les étudiants.

De la coopération entre PFUUPE et syndicats de l'industrie sont nés des programmes et établissements d'excellence comme l'Université Polytechnique palestinienne située à Hébron, qui comporte plusieurs centres de recherche : centre de « synergie industrielle » ; centre d'essais industriels pour la pierre et le marbre ; centre d'essais de véhicules ; cluster des industries du cuir et de la chaussure ; département de consultance et de services techniques ; projet de développement de machines industrielles. Afin de pour lutter contre la pollution de l'environnement, problème crucial pour les territoires palestiniens si confinés et densément peuplés, les études et les recherches dans cette Université Polytechnique concernent aussi les déchets des industries de la pierre, du marbre et du cuir, ainsi que les technologies « propres et économes en énergie ».

Les syndicalistes des industries de l'or et des métaux précieux peuvent y suivre, grâce aux partenariats à l'initiative de la PFUUPE, des for-

mations aux technologies avancées de leur secteur. Enfin, un partenariat en cours de création avec l'industrie de l'acier dans et hors Palestine vise à financer des constructions en acier dans la nouvelle faculté de médecine.

PFUUPE et syndicats des industries veulent aider les jeunes à trouver (ou à créer) un emploi en Palestine, endiguant ainsi, autant que peut se faire, la fuite des cerveaux.

Les luttes syndicales conjointes ont aussi pour objectif la promotion de la justice sociale pour les travailleurs de tous les secteurs industriels et académiques, la défense de leurs droits et de l'action sociale en leur faveur.

Amjad Barham était chaleureusement applaudi. Et pour cause : dans un exposé sur les partenariats industriels, le mot « compétitivité » n'a pas été prononcé, même pas une fois, tandis que la coopération a été largement promue. Créer de la connaissance et créer de l'emploi : voilà deux conditions indispensables pour la libération du peuple palestinien. Merci, Amjad.

