

BRS

Bulletin de la recherche scientifique

CNRS
INSERM
INRIA
IRD
IRSTEA
INED

Mars 2019

N° 504

- Université publique
cherche argent
désespérément

- Analyse des
résultats des CS et
CSI pour le collège C
du CNRS

- Le crédit impôt
recherche (CIR) : une
dépendance publique
non maîtrisée et
sans efficacité

- Lutttes gagnantes !



P2 ▶ Édito :
P4 ▶ Université publique cherche argent désespérément
P6 ▶ CAES du CNRS : un mandat bien rempli !
P8 ▶ CAES INSERM: trois mandats du SNTRS-CGT à la présidence
P10 ▶ Analyse des résultats des élections du Conseil Scientifique (CS) et des Conseils Scientifiques d'Institut (CSI) pour le collège C du CNRS
P15 ▶ Le crédit impôt recherche (CIR): une dépense publique non maîtrisée sans efficacité sur les dépenses recherche et développement (R&D) des grandes entreprises
P16 ▶ Emploi scientifique et R&D en berne malgré un coût de plus en plus élevé pour les dépenses publiques.
P19 ▶ Loin d'être un outil de politique industrielle audacieuse, le CIR est une aubaine fiscale pour le patronat
P21 ▶ AEF du 7 janvier 2019 Loi de finances 2019 : le Conseil constitutionnel censure l'article sur le système d'information des laboratoires
P21 ▶ AEF du 9 janvier 2019 «Pour l'Ifsttar, le meilleur moyen de mourir serait de ne rien changer» (Hélène Jacquot-Guimbal, directrice générale)
P22 ▶ AEF du 28 janvier 2019 CNRS : le conseil scientifique recommande la « parcimonie » pour le «coloriage» des recrutements de chercheurs
P23 ▶ AEF du 28 janvier 2019 Thierry Damerval (ANR) : «L'objectif est de porter le taux de sélection des projets à 20%»
P25 ▶ Luttons gagnantes
P27 ▶ La retraite : au-delà des idées reçues
P30 ▶ Hommage à Jean Lafforgue
P31 ▶ Tribune libre : La minute culturelle : « Rêver sous le capitalisme »
P32 ▶ International



Josiane TACK
 Secrétaire générale

ÉDITO

Le SNTRS-CGT propose un cahier d'expressions et de revendications pour permettre de faire entendre la voix des personnels de la recherche

Chère camarade, cher camarade,

Travaillons ensemble à la mobilisation des personnels contre le projet de loi fonction publique et pour le progrès social !

Depuis son arrivée au pouvoir, Emmanuel Macron a multiplié les attaques contre les agents de la Fonction publique : gel de la valeur du point, rétablissement du jour de carence, remise en cause de missions publiques, nouvelles et massives suppressions d'emplois, etc.

À présent, il s'attaque frontalement au Statut général avec un projet de loi aux dispositions dévastatrices.

En dépit de l'opposition des organisations syndicales, à l'exception de la CFDT encore incertaine, le pouvoir exécutif s'empresse de vouloir faire adopter ce texte législatif fin juin au Parlement. Les camarades du SNTRS-CGT, avec la CGT, ne doivent pas laisser faire cette œuvre de démantèlement.

Nous devons faire grandir l'indispensable processus de mobilisation, et faire connaître le projet inique du gouvernement.

La réalité de la précarité dans la fonction publique

- Les chiffres officiels fournis par la Fonction publique sont édifiants : plus d'1 agent sur 5 travaillant dans la Fonction publique est contractuel.
- C'est 25 % pour le versant territorial, 21 % dans l'hospitalier et 19 % pour celui de l'État dont près de 30 % dans la recherche et enseignement supérieur.
- Enfin, 62 % des non-titulaires sont des femmes.

Le contrat de « projet » outil « phare » des mesures annoncées : Pour le gouvernement il s'agit de permettre la mobilisation de profils divers pour la conduite de projets ou de missions spécifiques.

Ce CDD, ouvert à des contractuels, des salariés de droit privé et des fonctionnaires, n'ouvre droit ni au CDI, ni à la titularisation.

Il peut être conclu pour une durée maximale de 6 ans mais pas pour une durée minimale et peut être rompu si le projet ne peut se réaliser, ou arrive à son terme, ou se termine de manière anticipée.

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
 Miel : 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

Ce contrat est la signature de la précarité à vie dans la recherche publique.

Le non-titulariat, c'est la remise en cause de la neutralité de l'agent public dans l'exercice de ses missions. Elle justifie les garanties accordées : être titulaire de son grade et avoir les principales dispositions de sa carrière régies de manière collective par des lois et décrets.

Le projet de loi prévoit également une « rupture conventionnelle » avec indemnité pour les contractuels.

Mais si l'agent revient dans le public dans les 3 ans suivant la rupture, il devra rembourser cette indemnité.

Des CAP vidées de leurs prérogatives

- Le gouvernement prétend réorganiser les CAP pour un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes. Il n'en est rien !
- Pour mettre en œuvre le mérite individuel et la mobilité contrainte par les restructurations, les CAP sont un obstacle à la mise en œuvre de ses réformes.
- L'avis des CAP sera supprimé sur les questions liées aux mutations, aux mobilités, à l'avancement et à la promotion interne ! (art.3) Tout est donc lié pour le gouvernement !

Le projet de loi prévoit la généralisation de l'évaluation individuelle et de « mieux reconnaître les mérites individuels dans les procédures d'avancement et de promotion » des agents (art.12).

Le SNTRS-CGT est attaché au principe de reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents qui doit s'opérer sur des critères lisibles et objectifs ce qui s'oppose au système actuel d'évaluation basé sur des critères subjectifs et au mérite déjà utilisés pour promouvoir le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Dans le même objectif, le projet de loi prévoit d'élargir la rémunération individualisée pour les contractuels. Nous condamnons ce projet qui favorise la carrière et la rémunération au mérite, qui ne fera qu'aggraver les inégalités salariales entre les femmes et les hommes !

Le projet de loi autorisera le recrutement par contrat sur des emplois permanents (art. 7 et 8). Pour les fonctionnaires de l'État (art. 9) il instaure la possibilité de durées minimale et maximale d'occupation de certains emplois.

Recruter par contrat sur des emplois permanents vacants représente une atteinte au Statut !



Tout est fait dans le projet de loi pour contraindre les agents à sortir de leur champ professionnel initial et permettre aux employeurs d'élargir leur vivier de recrutement (art. 21-22).

La mobilité contrainte qui va être mise en œuvre doit permettre de gérer les milliers de suppressions d'emplois, les restructurations et externalisations de missions !

Fusion dans une instance unique « le comité social » d'administration, territorial ou d'établissement

Dans les trois versants, sous le fallacieux prétexte de « rendre le dialogue social plus efficace et plus fluide » le gouvernement s'attaque à la démocratie sociale et aux instances représentatives des personnels qu'il juge redondantes.

Il est clair que, pour mettre en œuvre ses réformes, il doit affaiblir le rôle et la place des syndicats dans la défense des intérêts des personnels, par la réduction des moyens, des prérogatives et du nombre de ces instances.

Comment mobiliser les personnels de la recherche face à ces attaques inédites du statut de fonctionnaire et face aux restructurations incessantes et aux baisses de moyens dans la recherche ?

Alors que les Directions des organismes de recherche lancent des concertations pour contribuer à la future « loi de programmation de la recherche » sur demande expresse du gouvernement, le SNTRS-CGT, avec sa commission exécutive a décidé de proposer à l'ensemble des personnels de la recherche publique d'exprimer leurs revendications.

Pour cela, nous avons construit un cahier d'expressions et de revendications pour permettre de faire entendre la voix des personnels de la recherche.

Nous souhaitons aussi par là mettre en œuvre une réflexion collective qui permettra de nous mobiliser ensemble pour notre avenir, celui de la recherche publique, de la Fonction publique et du service public.

Le 19 mars, la première grande mobilisation d'ampleur doit avoir lieu pour la défense de notre statut et de la recherche publique.

Nous devons mettre tout en œuvre dans les mois qui viennent pour faire échec à l'entreprise de casse du service public programmée par le gouvernement.

Université publique cherche argent désespérément

Où la BNP Paribas finance à 100% une licence publique dédiée au développement durable.



Depuis des décennies, les budgets publics pérennes de l'ESR stagnent, et en réalité baissent. La recherche et la formation universitaire sont frappées par l'austérité, sommées à participer aux prétendus efforts pour « réduire le déficit public » national. Les gouvernements français successifs parlent de ce déficit dont le taux a été arbitrairement fixé à 3% par les gouvernements des pays membres de l'UE, mais ne font pas d'effort pour atteindre l'autre 3%, la part du PIB à consacrer à la recherche. Ils préfèrent vanter l'énorme niche fiscale du Crédit impôt recherche et épargner les entreprises du CAC40 et les grandes fortunes, qui désormais bénéficient de la suppression de l'ISF (impôt de solidarité sur la fortune). L'argent manque-t-il ? La résignation se répand parmi nos collègues. Le néolibéralisme impose insidieusement la servitude volontaire.

Mais voilà qu'un petit film sur YouTube déclenche surprise et d'indignation. On y voit un cadre dirigeant de la BNP Paribas et le président de l'université PSL (Paris sciences et lettres) vantant une nouvelle licence intitulée *School of positive impact* (?!), dédiée aux 17 ODD (objectifs de développement durable, fixés par l'ONU à l'horizon 2030). Le logo de la « banque d'un monde qui change » (slogan publicitaire de la BNP) y figure en bonne place, associé à celui de PSL. La licence formerait les personnes qui « feront le pont entre décideurs et scientifiques ». On n'est plus dans le monde académique, mais dans celui de la promotion commerciale. Quant au développement durable, la couleur

verte n'étant que celle du logo de la banque souvent épinglée pour ses investissements fossiles et son implication dans l'évasion fiscale (*CumExFiles*), des esprits mal tournés ont pensé au *greenwashing*.

L'État « ne donne pas d'argent » ou, comme il est stipulé dans les recommandations du jury IDEX (PSL est en période probatoire, pas encore sûr de décrocher la manne céleste), il serait enclin à donner « un euro public pour un euro privé ». Voilà où mène le sous-investissement chronique et scandaleux des pouvoirs publics en matière d'ESR :

A chaque fois qu'une entreprise, notamment un grand groupe du CAC40, voudrait « s'acheter » une formation et une image, elle n'aurait qu'à devenir mécène,

aux frais bien sûr du contribuable car les dons sont défiscalisés. L'État gagne-t-il vraiment ? Ne serait-ce plutôt un moyen idéologique de soumettre la communauté académique au privé faiseur de rois ? Faire accepter la marchandisation du savoir au nom du « réalisme » ? Dire que PSL n'est pas encore un « grand établissement » comme ceux prévus par la récente ordonnance que le SNTRS-CGT dénonce à juste titre comme destructrice pour l'ESR...

Des comptes ont été demandés à la présidence de PSL : une licence financée par un *unique mécène* dont la réputation est peu flatteuse en matière d'éthique sociale et de développement durable ? Une licence lancée par un spot publicitaire, sans qu'on en ait discuté dans la communauté ? Une licence « pluridisciplinaire » qui met l'accent sur les *soft skills* d'inspiration managériale, et non sur le contenu scientifique et pédagogique ? Une licence sans création de nouveaux postes, où les personnels devraient accepter des heures supplémentaires

(surcharge de travail) ou des vacances (le plus haut degré de précarité) ? Une licence pour quoi faire ?

Cette dernière question trouve sa réponse dans la réaction judicieuse des syndicalistes CGT de la BNP qui ont interpellé leur propre direction à ce sujet : l'entreprise a besoin de « former » ses salariés, elle les prend donc au niveau licence, au tout début de leurs études, tout en s'exonérant du devoir de financer de véritables formations en interne pour son personnel. Le futur salarié doit se faire à l'idée qu'il est inutile de revendiquer des services qui profitent à l'ensemble de la population, financés par nos impôts, puisque le mécénat est là. Se faire à l'idée que l'éducation, la santé, les transports etc. ne sont que des « marchés » où la concurrence règne.



Dénoncer et agir, trouver un autre cadre pour les ODD, sujet actuel et porteur d'avenir : les élus au CA de PSL (10 sur 30 membres), l'ont fait dès le début. Mais le rapport de force au sein d'une communauté étendue et fragmentée (dans les établissements membres) est difficile à construire.

Les étudiants, qui prennent en ce moment le relais, sont extrêmement sensibles tant à la non privatisation de leurs formations, qu'à la honte environnementale que représente la BNP. Ils inscrivent leur opposition dans le cadre des mobilisations de la jeunesse pour la justice climatique. Cela suffira-t-il à maintenir une protestation de haut niveau, à construire un projet alternatif ? La publicité négative qu'élus, étudiants et collègues

ont largement faite semble donner quelques résultats : la présidence de PSL baisse le ton, mais la licence a été votée au CA du 21 février, où l'ambiance était tendue. Les quelques 8 millions d'€ octroyés par la banque ne sont pas négligeables à un moment de « pénurie » de moyens...

Par les temps macroniens qui courent, on ne pourra pas compter sur le ministère pour défendre le caractère public de l'ESR.

PSL veut demander l'accréditation pour un grade national de licence : on aurait ainsi l'un des très rares cas (un cas unique ?) de licence financée exclusivement par un unique mécène privé, libre à lui de se retirer quand il voudra.

Dans un registre moins médiatisé mais choquant, l'Université Paris-Sud a fait appel à la générosité de ses personnels aux alentours de Noël, afin de financer des projets sociaux : bourses « égalité des chances », matériel pour étudiants dyslexiques, conférences grand public ou ateliers et jeux pédagogiques pour les scolaires.

Le message incitatif évoquait aussi... le développement durable, qu'on

peut visiblement arranger à toutes les sauces, notamment financières et privées. Outre que l'action sociale doit être dans les attributions de l'université publique et que les associations comme les CAES et équivalents accomplissent cette mission dans le cadre de la solidarité et non de la charité, on a du mal à voir l'université se transformer en... ONG humanitaire : « donner à la fondation ouvre droit à une réduction d'impôt de 66% », précise le message.

Mais si l'État défiscalise les dons, cela ne signifie-t-il pas qu'il finance indirectement les œuvres pour lesquelles ceux-ci ont été donnés ? S'il ne le fait pas directement, c'est pour nous habituer à l'idée que la « générosité » privée remplace l'argent public.

Deux livres, dont les auteurs ne sont ni syndicalistes ni anticapitalistes, pointent les dangers de s'en remettre à des mécènes et donateurs, grands ou petits :

Rob Reich, professeur de science politique à Stanford, considère que la philanthropie fait échouer la démocratie en affaiblissant ses valeurs et en faisant régresser la justice sociale

(*Just giving : why philanthropy is failing democracy and how it can do better*, 2018) ; Julia Cagé, enseignante à Sciences Po, s'interroge sur *Le prix de la démocratie* (2018), critiquant le système d'exonérations fiscales qui profitent aux riches.

Au comité syndical européen de l'éducation (CSEE), et à son comité permanent ESR (*Higher Education and Research standing committee [HERSC]*), ou à l'IE (Internationale de l'éducation), les syndicats de plusieurs pays dénoncent l'invasion de plus en plus agressive du privé dans l'ESR public via des financements et diverses clauses réduisant drastiquement les libertés académiques, la démocratie universitaire, l'indépendance de la recherche et de ses personnels.

Or, tant qu'il n'existe pas de front large exigeant une autre politique pour le service public de l'ESR, le capitalisme dont la force de frappe peut nous diviser et nous terrasser, se moquera bien de nos protestations.

Élever le niveau de conscience pour construire un véritable rapport de force : un défi pour nous, syndicalistes de lutte, une nécessité vitale pour l'avenir.

Dina Bacalexi



CAES du CNRS : un mandat bien rempli !

En vue des prochaines élections du CA du CAES, qui se déroulent en avril, nous allons vous exposer les actions marquantes de notre mandat.

Courant mars 2017, le Bureau National du CAES a démissionné. Un CA extraordinaire a été convoqué le 27 avril pour procéder à l'élection d'un nouveau Bureau National. Cette élection a été l'aboutissement d'une action menée par les élus SNTRS-CGT du bureau avec l'ensemble des organisations syndicales, excepté la CFDT et le SNIRS.

En décembre 2017, nous avons été alertés par le CNRS de cas de souffrance au travail de certains personnels du siège du CAES. Nous les avons entendus, avons constaté leur détresse, et avons rapidement identifié que la façon d'appréhender la gestion du personnel du Président d'alors portait sérieusement atteinte à leur santé. Face au déni de celui-ci, il était nécessaire de consulter le CA pour renouveler ou non sa confiance au Président.



Les administrateurs ont renouvelé en partie le Bureau. Ils ont élu Christophe HERRMANN au poste de Président, Magali SANSONETTI au poste de Secrétaire Générale et Jocelyne CAPARROS a complété la liste de nos 3 élus SNTRS-CGT de ce nouveau Bureau.

Depuis cette élection, les élus SNTRS-CGT du Bureau ont œuvré pour améliorer la sérénité des personnels et la qualité de vie au travail dans les services de gestion du siège, augmenter l'envie de travailler ensemble, et amplifier le sentiment d'appartenance à une même association pour les personnels dispersés sur l'ensemble des régions et dans les centres. Pour cela, les élus statutaires (SNTRS-CGT, SNCS-FSU, SNPTES, SUD) travaillent collégialement avec les membres du bureau

national issus d'autres formations syndicales, toujours dans la perspective des valeurs du SNTRS-CGT. Replacer « l'Humain » au centre des préoccupations de la Direction était essentiel pour l'avenir du CAES.

Nos élus SNTRS-CGT du CA assurent également la présidence de certaines commissions :

- Jean-François LAUNAY, commission enfance ;
- Jocelyne CAPARROS, commission vacances ;
- Monique MATIGNON-BOUJOT, commission culture ;
- Clotilde ROUSSEL, directrice de rédaction à la commission communication ;
- Jacky HIRSCH, Patricia FOUQUEREAU, Frédéric BOLLER, Françoise REVILLON et Gilles KACZMAREK portent les engagements de notre syndicat dans leurs commissions respectives.

Plus généralement sur l'ensemble du mandat :

Commission Vacances : nous nous sommes attachés à accompagner l'évolution numérique. En effet, les fortes contraintes de mise en ligne du catalogue vacances en juin 2017 ont nécessité la correction de certaines imperfections. La dématérialisation, point d'orgue de ce mandat, conduit à offrir en ligne sur le site le catalogue vacances traditionnellement au format papier, en perspective d'une possibilité de réservation en ligne de développement. Nous mettons en place une version imprimable de nos pages web. La concertation avec les centres de vacances a été renforcée. Nous nous donnons les moyens de réussir cette étape délicate de la vie de l'association avec l'engagement d'une démarche de travail qui déclenchera une dynamique d'équipe, avec la volonté d'associer au maximum l'ensemble des intervenants (professionnels du siège et des centres, élus des autres commissions). Nous développons l'information des prestations proposées par le CAES aux agents pour les vacances ainsi qu'aux partenaires dans le cadre des séminaires et groupes. À notre demande, le CA de mai 2018 a approuvé la création budgétaire d'un poste CAES de chargé de valorisation des prestations.

Nous avons tout mis en œuvre pour minimiser fortement la hausse des tarifs des séjours et même dans la majorité des cas les stabiliser pour la saison 2018-2019. Notre volonté est de proposer aux agents des prestations qui répondent au mieux à la demande. Les travaux de rénovation et d'entretien de notre patrimoine commun des villages sont un enjeu fort et nécessaire. Nous avons mené parallèlement trois chantiers : la rénovation des Gîtes de Fréjus, celle du hameau 2 du Village de la Vieille Perrotine à Oléron et lancé la grande rénovation du Centre Paul-Langevin à Aussois qui devrait retrouver une nouvelle jeunesse en octobre 2019. Afin de mener ces opérations sans obérer les autres secteurs, nous avons été particulièrement vigilants au respect des budgets votés par le CA.

Toutes ces actions sont réalisables grâce à la motivation et la volonté des personnels CNRS et CAES du siège, des régions et des centres de vacances.

Commission Enfance : après avoir stabilisé la situation du directeur du Centre de Loisirs Educatifs (CLE) de Marseille, nous avons poussé la formation BAFD de deux animateurs aux CLE de Marseille et Bordeaux, permettant la CDIisation de ces deux postes à mi-temps. La quotité de travail de la directrice de Bordeaux a été augmentée de 50 à 60%. Afin d'accueillir les enfants des agents dans de meilleures conditions, nous avons accompagné certaines rénovations et l'achat de structures de jeux tant dans nos CLE propres que dans ceux de nos partenaires, comme à Gif-sur-Yvette. Nous avons mis en place les conditions nécessaires afin que les responsables de nos CLE puissent mieux échanger sur leurs pratiques. Nous avons fait voter le projet éducatif du CAES qui faisait jusqu'ici défaut et inclus une révision des plannings pour les colonies afin de mieux prendre en compte l'évolution des tarifs. Nous avons défendu avec succès auprès du CNRS un budget enfance, pour que chaque famille puisse bénéficier au mieux des prestations. En 2013 le CAES a dû s'adapter à la mise en place de la semaine de 4 jours par l'Éducation nationale. À la rentrée de 2017 nous avons donné tous les

moyens à nos équipes pour faire face à l'abandon brutal de cette disposition et accueillir au mieux les enfants des agents. De la même manière, il nous a fallu anticiper financièrement le retour des inscriptions les mercredis dans les ALSH (Accueil de Loisirs sans Hébergement) conventionnés, pour accompagner les parents mis en difficulté sans pour autant pénaliser l'équilibre budgétaire du CAES.

Commission Culture : centrer toujours plus les événements culturels sur les valeurs du CAES.

Au travers d'événements culturels de grande qualité, ses nombreuses actions ont contribué à renforcer le lien entre entités locales CAES et niveau national, dans le respect de l'autonomie politique des régions. Elle a ainsi insisté sur les rôles incitatif et politique des correspondants culture régionaux et la position centrale des sections locales, a affiché un soutien fort aux activités culturelles locales déjà soutenues en région et ayant un prolongement dans les événements nationaux, a supervisé l'organisation de manifestations nationales par et pour les agents : Gala, vernissage de la première exposition de photographies dans la nouvelle galerie du CAES du CNRS, festival d'Oléron couplé avec l'assemblée Générale et les journées des professionnel(le)s.

La commission espère que l'effort entrepris pour privilégier les événements nationaux connectés avec la base et le plus grand nombre pourra se perpétuer dans le prochain mandat afin de consolider ce lien nécessaire à la pérennité des valeurs de notre Association.

Communication : direction de la rédaction et premier mandat SNTRS-CGT dans le contexte de dématérialisation. Le dernier numéro du Magazine papier est paru en décembre 2016. Il est remplacé par le webzine *CAES Mag* qui s'adresse à l'ouvrant droit et à sa famille (ayant droit) avec des vidéos ou des contenus textuels ou sonores accessibles sur écran ou sur Smartphone.

Le *CAES Mag* se veut interactif, plus proche de chacun sur l'ensemble du territoire en région, dans les comités locaux d'actions sociales (CLAS) et dans nos villages avec une vaste diversité de contenus. Nous réfléchissons à la meilleure manière d'organiser collectivement un réseau de terrain en région pour identifier des sujets et collecter des contributions

de proximité dans une dynamique interactive.

Nous avons fait un premier travail inter-commissions Vacances et Communication. En effet, l'arrêt de publication des catalogues papier et la refonte du site web pour se diriger vers un service de réservation en ligne devaient être conduits avec prudence et ne pas pénaliser l'accès aux villages de vacances. Ce défi est pour l'instant réussi.

Chaque année, ce sont 300 personnes qui travaillent pour le CAES. Presque tous les métiers y sont représentés. C'est une véritable richesse et en même temps un défi. Nous menons une politique de ressources humaines dans le respect de nos valeurs syndicales, avec les autres élus qui les partagent, et une attention particulière à l'égalité de traitement et au bien-être de chacun. Nous luttons contre l'externalisation, la mise en gérance, la délégation de mission. Nous soutenons la formation et créons les conditions pour favoriser l'évolution en interne.

Toutes ces actions sont menées afin que tous les agents CNRS, tous les professionnels CAES puissent se retrouver dans le CAES que nous construisons.

Partout nous sommes vigilants au respect des valeurs défendues par le SNTRS-CGT et militons pour de nouvelles avancées sociales.

Nous rappelons qu'il est important pour les élus SNTRS-CGT du CA et du Bureau National d'avoir un retour de la politique qu'ils impulsent et de sa perception dans les différentes régions.

Au prochain mandat, nous maintiendrons nos efforts pour faire évoluer le

CAES en tenant compte des attentes des agents CNRS, dans les perspectives définies par les revendications établies lors de notre dernier congrès à Dives-sur-mer et le respect des valeurs qui animent le CAES depuis sa création.

La qualité de l'accueil des vacanciers sera notre priorité : nous finaliserons la rénovation d'Aussois en tenant compte des demandes des salariés du centre, dans le souci constant d'amélioration de leurs conditions de travail. Plus globalement nous veillerons à faire progresser le niveau de toutes les autres prestations sociales du CAES. Nous soutiendrons et développerons des mesures en faveur de l'enfance, des familles et des agents en difficulté, en région comme au niveau national. Nous soutiendrons, grâce aux CLAS, le maintien au plus près des agents des actions qui répondent aux aspirations de loisirs collectifs.

Dans ces temps de blocage des salaires, d'augmentation des dépenses contraintes, la proposition du CNRS de ne plus prendre comme objectif pour le calcul de la subvention « 1% de la masse salariale », lui substituant une somme par ETPT n'est pas la bienvenue.

Nous continuerons à négocier pour conserver le mode de calcul actuel et atteindre le 1% de la masse salariale.

L'égalité d'accès pour tous à toutes ces prestations est rendue possible grâce à la politique des tarifs dégressifs. Cela permet à tout agent, quel que soit son revenu et la composition familiale, d'accéder à des prestations sociales de qualité.

Les administrateurs SNTRS-CGT du CAES



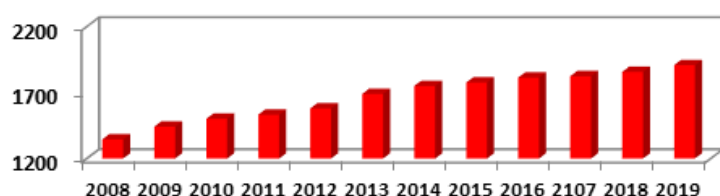
CAES INSERM : Trois mandats du SNTRS-CGT à la présidence du Comité d'Action et d'Entraide Sociale de l'Inserm

Mandants marqués par un bilan positif : des moyens en hausse, plus de participation et plus de prestations

Le budget a augmenté de 42 % depuis 2008.

Le SNTRS-CGT a obtenu la présidence du CAES en 2008 dans un contexte de stagnation de la subvention versée par l'Inserm. Sa priorité a été de revendiquer auprès de l'Inserm l'augmentation de son budget et une prise en charge dans son calcul de la masse salariale des personnels précaires de plus en plus nombreux dans notre Institut. Nous avons été entendus. Aujourd'hui la subvention attribuée au CAES est passée de 0,58% à **0,62% de toute la masse salariale : fonctionnaires, CDI, CDD et vacataires de l'Inserm. Cette avancée a été pérennisée par la signature en 2017 d'une nouvelle convention qui prévoit de porter la subvention du CAES à 1% de la masse salariale.**

Subvention versée par l'Inserm au CAES hors Loyers et charges obligatoires en K€

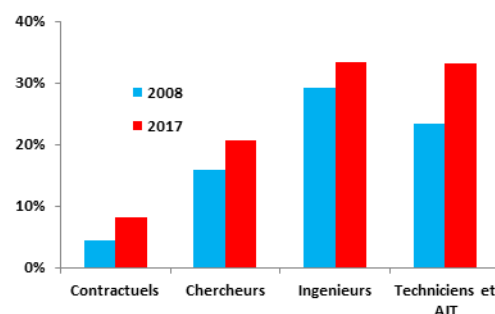


Une amélioration moyenne des subventions de 30 %.

En 2013 nous avons réalisé une refonte des grilles de subvention qui a permis d'améliorer significativement les subventions perçues par les agents. En 2014 par exemple : une famille avec deux enfants et des revenus annuels de 50 k€ a vu le montant total de ses subventions passer de 600 € à 800 €. De plus, tous les ans, le taux de base de la subvention est révisée pour tenir compte de l'inflation. Les subventions et les plafonds des prestations ont été régulièrement revalorisés pour tenir compte du coût réel des dépenses des familles.

Une hausse de 32% de la participation.

Toutes les catégories de personnels et les retraités ont vu leur taux de participation augmenter régulièrement : les précaires +80%, les chercheurs +30%, les ingénieurs +14% et les techniciens-AJT +41%. Aujourd'hui, le CAES accorde annuellement des prestations à 41% des agents et retraités (3 900 sur 9 400 ouvrants-droit) qui les perçoivent soit uniquement pour des prestations nationales, soit pour des prestations locales ou les deux. Les analyses sur plusieurs années montrent qu'une grande majorité des agents bénéficie du CAES à un moment ou un autre de leur vie.



Des prestations pour répondre aux attentes et besoins des agents et de leurs familles.

Pour le SNTRS-CGT, le CAES a pour mission de développer la solidarité parmi les salariés et entre actifs et retraités. Pour cela nous avons développé des activités qui ouvrent un droit aux vacances à toutes les familles quel que soit leur statut professionnel ou financier, qui offrent à leurs enfants des séjours de découverte et qui permettent à tous d'accéder à la culture, aux loisirs et aux sports. Le CAES a consulté ses ouvrants droits à 4 reprises par sondage pour recueillir leurs souhaits. Nous avons pris en considération les résultats de ces enquêtes pour la mise en place de nouvelles prestations répondant aux besoins et à la diversité du personnel de l'Inserm (composition des familles, âge, statut).

CAES Inserm

Association Loi 1901 créée par les organisations syndicales en 1971. Gérée par 17 représentants du personnel élus sur listes syndicales avec une équipe technique composée de 7 personnels de droit privé et 2 agents Inserm titulaires.

Selon son statut, le CAES « a la vocation de promouvoir, organiser, développer et réaliser toute œuvre, tout projet et toute activité de caractère social, culturel, de loisirs et de solidarité ». Il a pour mission de défendre **le droit aux vacances, l'accès à la culture, aux sports et aux loisirs pour tous**, de proposer des activités au niveau national et local via les Comités Locaux d'Action Sociale (CLAS) pour tous les personnels de l'Inserm statutaires, précaires et retraités.

Pour les voyages, la création de la subvention « Voyage autonome » sur un billet d'avion aller-retour sans destination imposée, a eu un grand succès. Plus de **382 voyageurs ont pu en bénéficier depuis sa création en 2015 avec une évolution de son budget de 30 K€ à 50 K€.**

Pour le sport, la création de la subvention « coupons Sport » qui finance les activités sportives et la création **d'une ligne spécifique pour le sport dans les CLAS ont répondu à notre mission.** Les moyens attribués à ce domaine sont passés de **11,5 K€ en 2008 à 50 K€ en 2018** pour les activités sportives nationales, ce à quoi il faut ajouter **58 K€ distribués annuellement par les comités locaux.**

Pour les vacances, l'acquisition de **25 nouveaux investissements**, dont 7 mobil-homes, **dans 17 grands sites touristiques** soit plus 121 semaines en multipropriétés et des parts sociales dans 4 villages de vacances du tourisme social, ont permis **de proposer aux familles 484 semaines de vacances à prix accessible.** En 2019 : création d'une subvention pour les séjours en pension complète via les organismes agréés.

Dans le cadre de la **solidarité, des prêts au taux 0%** sont attribués pour répondre à des besoins exceptionnels. **Le montant maximum des prêts accordés a augmenté de 18%,** il est aujourd'hui de **3 600 € et peut atteindre 5 000 € lorsque le besoin est lié au handicap.** La **politique en faveur des personnes en situation de handicap** a été complétée et simplifiée pour beaucoup plus de visibilité et permet dorénavant la prise en compte du handicap avec un taux d'incapacité reconnu par la MDPH > à 50%. **La création d'une subvention exceptionnelle à un taux de 85% répond aux besoins des familles en grande difficulté** pour leur permettre d'accéder plus facilement aux vacances, aux loisirs, aux sports et à la culture.

29% de budget en plus pour l'activité des Comités Locaux d'Action Sociale (CLAS).

Pour le SNTRS-CGT, les **CLAS sont au centre de la vie de l'association.** C'est là que se développe la solidarité entre salariés de l'Inserm. **Ils sont un vecteur du sentiment d'appartenance à l'Institut et à sa mission de service public de recherche.**

Sous notre présidence, le budget des CLAS a été porté à 293 K€. **C'est le troisième budget du CAES** après ceux des secteurs «Vacances» et « Jeunesse ». Un effort d'accompagnement a été apporté aux responsables des CLAS par des formations, le développement de la communication ou des demandes de moyens de fonctionnement auprès des délégations régionales de l'Inserm. Nous avons mis en place **des réunions délocalisées du Conseil d'Administration du CAES pour permettre aux membres des CLAS de découvrir le fonctionnement du CAES et de participer activement à ses discussions.**

Simplification et modernisation de vos démarches auprès du CAES.

2013 : création d'un **espace adhérent** accessible depuis le site web du CAES Inserm permettant aux bénéficiaires de payer les prestations, d'avoir un suivi et un historique des activités et des subventions obtenues, et d'accéder aux codes avantages des partenaires.

2019 : Mise en place d'une plateforme de billetterie en ligne proposant une offre diversifiée de produits culturels, de loisirs et de sport sur l'ensemble du territoire, exempte de frais de livraison et de gestion.

Transparence de la gestion et fonctionnement démocratique.

Depuis deux mandats, le CAES publie un **bilan annuel d'activité** contenant toutes les données chiffrées de son activité. Il a pour but de communiquer **auprès des membres de l'association et de l'Inserm de façon transparente** afin d'argumenter au mieux les demandes budgétaires. La visibilité du CAES s'est nettement améliorée au niveau de l'Institut, avec **la création d'un guide des prestations sociales (CAES et Inserm)** en collaboration avec le Bureau de la Politique Sociale. L'Inserm, par ses Présidents Directeurs Généraux successifs, s'est exprimé à de nombreuses reprises pour souligner **l'importance du CAES et son apport à l'attractivité de l'Inserm vers les futures générations de chercheurs, d'ingénieurs et de techniciens.**

Le SNTRS-CGT a œuvré à la mise en place d'une direction collégiale du CAES. **Ainsi, au cours des 3 derniers mandats, nous avons travaillé avec les élus du SNCS-FSU pour assurer une majorité stable qui a permis de mettre en place la politique pour laquelle nous avons été élus.** Un nombre important de nouvelles prestations a été mis en place avec un large consensus des élus de tous les syndicats gestionnaires du CAES.

Pour développer les prestations, obtenir des moyens supplémentaires et permettre à tous d'accéder aux loisirs, aux sports et à la culture, il faut une action collective de tous les salariés et retraités de l'Inserm. Le SNTRS-CGT s'engage à se mobiliser pour exiger que la subvention du CAES soit portée à 1 % de la masse salariale de l'Inserm. Le SNTRS-CGT continuera à travailler avec tous ceux qui seront pour le développement de l'action sociale et de la solidarité entre les salariés de l'Inserm quels que soient leur situation familiale et leur statut (fonctionnaires, CDI, CDD, vacataires ou retraités).

Vos élus SNTRS CGT au CAES Inserm, mandats 2015-2019 :

Présidente et responsable de communication : Patricia Ferrari
Trésorière et responsable du secteur Solidarité : Magali Fasseu
Responsable secteur Vacances : Françoise Muzeau (ex présidente du CAES de 2008-2015)
Responsable secteur Loisirs-Culture : Christine Goussé
Responsable secteur Voyage : Patrick Robert

Analyse des résultats des élections du Conseil Scientifique (CS) et des Conseils Scientifiques d'Institut (CSI) pour le collège C du CNRS



La CGT a obtenu 11 sièges au titre du collège C et se place en tant qu'organisation syndicale en 2^{ème} place après 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.

Tout collège confondu, la 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, la 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).

Pour le collège C, la CGT a maintenu son rang au conseil scientifique du CNRS avec un élu, et affiche un léger recul aux conseils scientifiques d'institut avec un élu dans chacun des dix conseils.

Analyse des résultats aux élections du Conseil Scientifique (CS) pour le collège C.

L'analyse des résultats du collège C à l'élection du conseil scientifique est intéressante car elle permet plus facilement que les autres collèges et instances scientifiques d'établir une comparaison avec l'élection précédente. En effet, à l'inverse des autres collèges et conseils, pour ce collège et ce conseil, le nombre de liste en concurrence est identique en 2018 et 2014.

Le score de la CGT lui permet de conserver son siège au Conseil Scientifique du CNRS, au titre du collège C. Toutefois la CGT passe derrière la CFDT, et est talonnée par le SNPTES (sans siège) avec seulement 55 voix d'écart.

Le tableau ci-dessous illustre le recul de la CGT en nombre de voix et en pourcentage.

Tableau : analyse comparée des résultats du collège C à l'élection du Conseil Scientifique du CNRS

	Nbre (voix) 2018	Nbre (voix) 2014	Variation en Nbre (voix)	% 2018	% 2014	Variation en Points
SNTRS-CGT	1376	1818	-442	24,1	27,4	-3,3
SGEN-CFDT	1447	1455	-8	25,4	22	+3,4
SNPTES	1322	1338	-16	23,2	20,2	+3,0
SUD	653	681	-28	11,5	10,3	+1,2
FO	265	463	-198	4,7	7,0	-2,3
SNIRS	267	276	-9	4,7	4,2	+0,5
SNCS-FSU	369	597	-228	6,5	9	-2,5
Total Inscrits Collège C	25726	24789	+937			
Total Votes Exp. Collège C	5699	6628	-929			
Taux de participation				22,5	27,7	-5,2

Les élections au Conseil Scientifique du CNRS montrent un recul de la participation des agents. Pour le collège C, le taux de participation passe en dessous du seuil des 25 % à 22,5 %. Il baisse de 5,2 points par rapport à 2014. Alors que le nombre d'inscrits augmente de presque 1000, le nombre de votants est en diminution de plus de 1000. La diminution du nombre de bulletins blancs ou nuls limite le recul des suffrages exprimés (- 929 voix par rapport à 2014).

La CGT est le syndicat le plus affecté par cette baisse des suffrages exprimés : en nombre de voix (-442 voix par rapport à 2014) et en pourcentage (-3,3 points).

A l'inverse, le SGEN-CFDT, le SNIRS-CGC, le SNPTES, SUD-Solidaire ont maintenu globalement leur nombre de voix, et donc progressé légèrement en pourcentage.

Analyse des résultats du collège C à l'élection de chacun des dix Conseils Scientifiques d'Institut du CNRS

Avant d'étudier les résultats pour chacun des dix conseils scientifiques d'institut, la somme des dix scores est intéressante à analyser.

Tableau : analyse comparée du total des voix du collège C pour l'ensemble des dix Conseils Scientifiques d'Institut (Scores cumulés pour chaque syndicat pour l'ensemble des 10 Instituts)

	N b r e (voix) 2018	N b r e (voix) 2014	Variation en Nbre (voix)	% 2018	% 2014	Variation en Points
SNTRS-CGT	1443	2100	-657	25,4	32,0	-6,6
SGEN-CFDT	1482	1633	-151	26,1	24,9	+1,2
SNPTES	1434	1482	-48	25,3	22,6	+2,7
SUD	498	0	+498	8,8	0	+8,8
FO	289	515	-226	5,1	7,9	-2,8
SNIRS	124	96	+28	2,2	1,5	+0,7
SNCS-FSU	403	678	-275	7,1	10,3	-3,2
Total Inscrits Collège C	25726	24789	+937			
Total Votes Expr. Collège C	5673	6556	-883			
Taux participation				22,5	27,7	-5,2 pts

Si le total des voix des électeurs du collège C pour l'ensemble des dix élections aux CSI confirme l'analyse précédente du recul de la CGT, ce total souligne la position devenue délicate de la CGT. L'écart de voix entre le SNPTES et la CGT se réduit à seulement 9 voix au profit de la CGT.

La CGT perd pour l'ensemble de ces dix élections, pour le collège C, 657 voix, et 6,6 points ; alors que la CFDT et le SNPTES, si ils perdent en voix (respectivement 149 et 33), progressent en pourcentage, respectivement de 1,3 et 3,0 points.

Ces écarts peuvent être considérés à périmètre quasi constant puisque ces trois syndicats (CGT, CFDT, SNPTES) ont tous présenté en 2018 et en 2014 des listes dans les dix conseils scientifiques d'institut. Toutefois, ils ont pu bénéficier ou être pénalisé diversement par le désistement ou au contraire l'entrée en lice d'un syndicat. Ainsi en 2018, SUD s'est présenté dans 5 conseils scientifiques d'institut de plus qu'en 2014, FO s'est présenté à l'inverse dans 2 conseils scientifiques d'institut de moins qu'en 2014. Mais la variation importante du nombre de voix, notamment pour la CGT, ne peut pas être imputée exclusivement à la variation du nombre de listes en compétition.

L'analyse détaillée du collège C pour chacun des dix conseils scientifiques d'institut permet de mesurer la perte d'influence de la CGT et d'éclairer la perte des deux sièges (l'un au CSI de l'IN2P3, l'autre à celui de l'INSHS) par rapport à 2014.

Les tableaux ci-après ne mentionnent les scores que des quatre premières organisations syndicales.

IN2P3

	Nbre (voix) 2018	Nbre (voix) 2014	Variation en Nbre (voix)	% 2018	% 2014	Variation en Points
SNTRS-CGT	103	179	-76	20,4	34,9	-14,5
SGEN-CFDT	122	156	-34	24,2	30,4	-6,2
SNPTES	70	70	0	13,9	13,6	+0,3
SUD	118	/	+118	23,4	/	+23,4

Par rapport à 2014, les électeurs du collège C avaient le choix en 2018 pour deux listes supplémentaires, dont SUD. La CGT perd un siège par rapport à 2014, avec un seul élu (au lieu de 2 en 2014), SUD en gagne un, et la CFDT conserve son siège.

INC

	Nbre (voix) 2018	Nbre (voix) 2014	Variation en Nbre (voix)	% 2018	% 2014	Variation en Points
SNTRS-CGT	195	272	-77	25,5	30,7	-5,2
SGEN-CFDT	205	196	+9	26,8	22,1	+4,7
SNPTES	255	248	+7	33,3	28,0	+5,3
SUD	/	/	/	/	/	/

Les listes en présence en 2018 sont les mêmes qu'en 2014 (5 listes). La CGT conserve son siège mais marque un repli de près de 5 points et de 77 voix. La CFDT et le SNPTES quant à eux progressent d'environ 5 points avec un nombre de voix stable dans un contexte de baisse de la participation.

INEE

	Nbre (voix) 2018	Nbre (voix) 2014	Variation en Nbre (voix)	% 2018	% 2014	Variation en Points
SNTRS-CGT	83	131	-48	20,6	29,8	-9,2
SGEN-CFDT	94	95	-1	23,4	21,6	+1,8
SNPTES	120	99	+21	29,9	22,5	+7,4
SUD	62	/	+62	15,4	/	+15,4

Le nombre de listes en 2018 est le même qu'en 2014 (5 listes), avec le retrait de FO et l'entrée de SUD. La CGT conserve son siège mais marque un repli en points (presque 10 points) et en voix (presque 50). A noter que SUD recueille en 2018 près de 15 de voix de plus que n'en avait obtenu FO en 2014.

INP

	Nbre (voix) 2018	Nbre (voix) 2014	Variation en Nbre (voix)	% 2018	% 2014	Variation en Points
SNTRS-CGT	145	150	-5	31,8	32,1	-0,3
SGEN-CFDT	115	121	-6	25,2	25,9	-0,7
SNPTES	122	145	-23	26,8	31,0	-4,2
SUD	/	/	/	/	/	/

En 2018, les électeurs du collège C avaient le choix pour deux listes supplémentaires (SNCS-FSU et SNPREEES-FO) par rapport à 2014. LA CGT, en tête des suffrages, conserve son siège et reste globalement stable.

INS2I

	Nbre (voix) 2018	Nbre (voix) 2014	Variation en Nbre (voix)	% 2018	% 2014	Variation en Points
SNTRS-CGT	92	98	-6	35,8	31,3	+4,5
SGEN-CFDT	82	81	+1	31,9	25,9	+6,0
SNPTES	83	77	+6	32,3	24,6	+7,7
SUD	/	/	/	/	/	/

En 2018, seules 3 listes étaient en présence (contre 5 en 2014) avec un recul de la participation de près de 7 % (contre 5 pts pour l'ensemble des CSI). La CGT, en tête des suffrages, progresse logiquement en points mais moins que les autres listes restantes ; elle perd même marginalement quelques voix (6) par rapport à 2014.

INSB

	Nbre (voix) 2018	Nbre (voix) 2014	Variation en Nbre (voix)	% 2018	% 2014	Variation en Points
SNTRS-CGT	273	454	-181	25,3	34,0	-8,7
SGEN-CFDT	292	360	-68	27,1	27,0	+0,1
SNPTES	241	294	-53	22,4	22,0	+0,4
SUD	84	/	+84	7,8	/	+7,8

Par rapport à 2014, deux listes supplémentaires (SUD et SNIRS) sont présentées aux suffrages des électeurs du collège C. La CGT recule fortement en points (près de 9 pts) et en voix (181) mais conserve son siège. La CFDT et le SNPTES maintiennent également leur siège, perdent en voix mais sont stables en points.

INSHS

	Nbre (voix) 2018	Nbre (voix) 2014	Variation en Nbre (voix)	% 2018	% 2014	Variation en Points
SNTRS-CGT	179	294	-115	24,0	35,0	-11,0
SGEN-CFDT	197	210	-13	26,4	25,0	+1,4
SNPTES	104	123	-19	14,0	14,7	-0,7
SUD	137	/	+137	18,4	/	+18,4

En 2018, le nombre de listes en compétition est identique à celui de 2014 avec l'entrée de SUD et le retrait du SNIRS. La CGT perd un siège (elle en avait obtenu 2 en 2014), et SUD gagne un siège (avec 137 voix). La CGT perd en points (11 pts) et en voix (115).

INSIS

	Nbre (voix) 2018	Nbre (voix) 2014	Variation en Nbre (voix)	% 2018	% 2014	Variation en Points
SNTRS-CGT	125	184	-59	21,3	26,0	-4,7
SGEN-CFDT	158	148	+10	26,4	25,0	+1,4
SNPTES	222	206	+16	37,9	29,1	+8,8
SUD	/	/	/	/	/	/

Malgré une liste de moins en 2018 qu'en 2014 (retrait du SNIRS), la CGT recule en points et en voix. Elle conserve toutefois son siège. Le SNPTES progresse fortement.

INSMI

	Nbre (voix) 2018	Nbre (voix) 2014	Variation en Nbre (voix)	% 2018	% 2014	Variation en Points
SNTRS-CGT	62	63	-1	41,6	40,9	+0,7
SGEN-CFDT	42	42	0	26,8	27,3	-0,5
SNPTES	47	35	+12	31,5	22,7	+8,8
SUD	/	/	/	/	/	/

Avec seulement 3 listes en présence (retrait de FO), la CGT, en tête des suffrages, reste stable en points et en pourcentage. Le SNPTES progresse fortement.

INSU

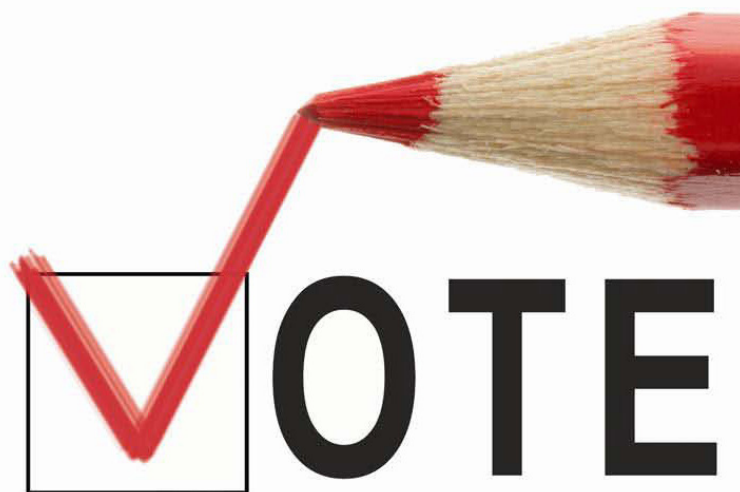
	Nbre (voix) 2018	Nbre (voix) 2014	Variation en Nbre (voix)	% 2018	% 2014	Variation en Points
SNTRS-CGT	186	275	-89	25,4	30,6	-5,2
SGEN-CFDT	177	224	-47	24,2	24,9	-0,7
SNPTES	170	185	-15	23,3	20,6	+2,7
SUD	97	/	+97	13,3	/	+13,3

En 2018, six listes étaient présentées aux suffrages des électeurs du collège C (contre 5 en 2014). Malgré l'entrée de SUD et son bon score (presque 100 voix et plus de 13 %), la CGT, la CFDT et le SNPTES conservent leur siège. La CGT perd en points (5 pts) et en voix (89).

Pour conclure, indépendamment de la variation du nombre de listes en présence qui contribue à expliquer la perte de deux sièges, la CGT marque un léger repli.

Certes, au titre du collège C, elle obtient un siège au conseil scientifique du CNRS et un siège dans chacun des 10 conseils scientifiques d'institut, mais elle perd son leadership et se tient maintenant au coude à coude avec le SNPTES.

Marc Regny Demery



Le crédit impôt recherche (CIR) : une dépense publique non maîtrisée sans efficacité sur les dépenses recherche et développement (R&D) des grandes entreprises

Un dossier de Lise Caron

ACIES-ABGI France, cabinet de conseil expert en Management et Financement de l'Innovation, a publié en janvier l'édition 2019 de son Observatoire du Financement de l'Innovation. Ce cabinet monte les dossiers des entreprises afin qu'elles « bénéficient d'un montant de CIR optimal, dans le respect des textes et de la réglementation ». On peut imaginer qu'il défende l'idée de « l'efficacité confirmée du crédit d'impôt recherche » pour préserver son vivier de clients. Or l'analyse des données des financements de la R&D en France est loin d'étayer cette thèse.

<https://acies-cg.com/wp-content/uploads/2019/01/EPUB-Observatoire-du-financement-de-linnovation-2019.pdf>

En 2014, le Sénat avait mandaté une Commission d'enquête pour estimer « la réalité du détournement du crédit d'impôt recherche de son objet et de ses incidences sur la situation de l'emploi et de la recherche ».

Les conclusions étaient explosives mais le rapport de la commission ne sera pas publié suite au rejet de membres de la commission appartenant aux groupes parlementaires Les Républicains, UDI-UC et socialiste. Cependant, le travail de 6 mois de la commission ne sera pas perdu, la sénatrice communiste Mme Gonthier-Morin, rapporteur de la commission, a publié en 2015 sa contribution personnelle. On ne peut qu'inciter les lecteurs à en prendre connaissance: <https://senateurscrce.fr/IMG/pdf/notespersonnellescir2.pdf>.

I) Le CIR : une dépense fiscale non maîtrisée, une bombe à retardement pour les dépenses publiques

L'ACIES-ABGI déclare : En 2015, «le montant global du CIR s'élève à 6,3 Md€ (contre 5,9 Md€ en 2014) dont

6,09Md€ au titre du CIR recherche, 0,155Md€ au titre du CII (crédit impôt innovation) et 0,045Md€ au titre du CIC (crédit d'impôt collection) ». « Une croissance de créance de CIR recherche (+6% en 2015) confirmant la bonne maîtrise de ce dispositif qui fête ses 35 ans en 2018 ».

Le Crédit d'impôt recherche (CIR) créé en 1983 est une « ristourne » fiscale conçue nous dit-on pour encourager les dépenses de recherche et développement (R&D) des entreprises industrielles, commerciales ou agricoles. A sa mise en place, il portait sur l'accroissement des dépenses de R&D engagées par les entreprises. Depuis de nombreuses réformes se sont succédées. La réforme de 2008 aura été la plus importante qui a assis le CIR sur le volume de dépenses de R&D.

Ces changements ont entraîné une forte hausse de la créance fiscale qui augmente d'année en année. En 1990, le montant global de CIR était de 0,5 Md€, dans la loi de finances PLF2019 son montant était estimé à 5,3 Md€ pour 2015 y compris le CII et les aides aux jeunes entreprises ou universitaires (JEI et JEU). La dépense n'est toujours pas stabilisée, les entreprises trouvent toujours les moyens d'optimiser leur montant d'impôt sur le revenu ou d'impôt sur les sociétés... à la baisse.

D'un projet de loi de finances à l'autre les estimations de l'Inspection générale des finances (IGF) sont sous-estimées.

Selon les chiffres mêmes de l'Observatoire du financement de l'innovation, la créance globale du CIR a atteint 6,3 Md€ en 2015 en incluant le CII et les CJEI. Les prévisions de l'IGF qui est censée exercer la mission d'évaluation en matière administrative, économique et financière pour le gouvernement, sont largement dépassées par une évolution qu'elle n'a pas (pu ?) anticipé.

Mme Gonthier-Morin indique dans ses notes qu'un taux de R&D privée de 2 % du PIB (objectif de l'Europe), moyennant un ratio CIR/la dépense intérieure de R&D des entreprises (DIRDE) actuellement de 18,3 %, porterait le montant de la créance CIR à 7,8 Md€ Elle ajoute que des marges d'optimisation existent pour les entreprises qui pourraient représenter une charge supplémentaire de 3,5 Md€ pour une créance qui jouerait 9 Md.

L'article 41 du projet de loi PACTE relatif à la croissance et à la transformation des entreprises a été adopté par le Parlement. Le but est de favoriser la mobilité des personnels de recherche publique vers l'entrepreneuriat et la consultance scientifique. De nouvelles possibilités s'ouvrent aux entreprises d'externaliser leur R&D. Aucun doute que la créance de CIR va continuer à augmenter.

Montants des mesures fiscales CIR depuis 2007 en millions d'euros (M€) (voir tableau ci-dessous)

*y compris CII et CJEI : CII (crédit impôt innovation) et CJEI (crédit jeunes entreprise innovante) dont JEU jeunes entreprises universitaires.

Sources MESRI chiffres provisoires juillet 2018

Montants des mesures fiscales CIR depuis 2007 en millions d'euros (M€)

	2007	2008	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
PLF 2019*			3390	3282	5723	5213	5737	6268	6172	6376
Dernières estimations*	1800	4450	5700	5850	5910	6300				

Alors à quoi sert le CIR ?

La réponse est dans le texte de loi qui le définit. Il est écrit que le CIR a pour but d'améliorer la compétitivité des entreprises, c'est-à-dire leur taux de profit. Sous prétexte d'aide à la R&D, l'État réduit le montant de l'impôt que les entreprises doivent lui verser, sans véritablement se préoccuper de l'effectivité de cette R&D.

Les 6,3 Md€ du CIR sont un élément des 220 Md€ d'aides directes et de crédits d'impôts prélevés sur la richesse nationale que l'État accorde chaque année au capital sans aucune contrepartie.

C'est autant qui n'est pas investi dans l'enseignement la santé, la recherche, les transports, les salaires.

Il est donc urgent d'évaluer l'ensemble des aides fiscales et sociales et de les conditionner à l'investissement dans l'emploi, la résorption des inégalités et de la précarité et de favoriser la recherche.

Comment se calcule le Crédit d'impôt recherche?

Dépenses éligibles = volume annuel de projets de R&D, d'innovation (CII) et de collection (CIC). Quasiment toutes les dépenses sont éligibles sans plafond. Principal poste de dépenses déclarées: rémunération de personnels de recherche. Sont inclus les travaux de recherche localisés hors de France et dans l'Union européenne. Répartition des dépenses déclarée en 2014: 49% dépenses de personnels, 30% de frais de fonctionnement, 13% de recherches externalisées, 5% de frais d'amortissement, 3% de frais liés aux brevets et moins de 1% de veille scientifique.

CII : crédit d'impôt innovation (CII) réalisées par les PME cumulable avec celui de projets de R&D (le taux du crédit égale 20% des dépenses dans la limite de 400 000€).

Montant=30 % des dépenses éligibles pour une première tranche jusqu'à 100 M€. Au-delà de 100 M€, le taux de CIR est de 5 %. Exemple : une entreprise qui engage des dépenses de recherche et développement de 120 M€ bénéficiera d'un crédit d'impôt de 31 M€. $(100 \text{ M€} \times 30 \%) + (20 \text{ M€} \times 5\%) = 31 \text{ M€}$.

Modalités de versement : déduction immédiate de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu. Si CIR > impôt déduction sur le montant de l'impôt à payer sur les trois années suivantes. Si lorsque les trois années sont écoulées, le CIR reste supérieur à l'impôt, le montant restant sera alors versé à l'entreprise.

Pour les PME, l'intégralité de la créance est versée immédiatement.

Externalisation des travaux de R&D:

Les dépenses confiées à des organismes publics de recherche sont retenues pour le double de leur montant.

Les dépenses de R&D externalisées auprès d'un sous-traitant privé agréé sont éligibles même si le sous-traitant est localisé hors de France et dans l'union européenne.

Les dépenses affectées aux rémunérations des jeunes docteurs signant leur premier contrat de travail en CDI comptent double pendant deux ans.

Emploi scientifique et R&D en berne malgré un coût de plus en plus élevé pour les dépenses publiques.

Le taux global de financement public des dépenses de R&D des entreprises atteint 29 % en 2015 (soit 0,40 % du PIB).

Depuis la réforme de 2008, le CIR représente la majeure partie de cette aide directe qui représente 20% du montant des dépenses intérieures de R&D des entreprises (DIRDE). Ce niveau de financement public de la DIRDE place la France en 2ème position des pays de l'OCDE en termes de soutien public à la recherche et à l'innovation au regard de son PIB.

L'investissement que les pays consacrent à la R&D se traduit notamment dans l'emploi de chercheurs, ingénieurs, techniciens sur des fonctions scientifiques et aussi d'appui ou de soutien nécessaires pour assurer les activités de R&D. Les rémunérations de personnels constituent ainsi le principal poste de dépenses dé-

clarées au CIR soit près de la moitié des dépenses déclarées. La puissance publique et nous les contribuables sommes en droit d'attendre une politique d'emploi dynamique de la part des entreprises pour effectuer leurs activités de recherche.

1) Le CIR n'a pas eu d'effet positif sur le nombre d'emplois R&D dans les grandes entreprises.

ACIES-ABGI titre « *Médaille d'argent pour la France, toujours aussi dynamique dans l'embauche de chercheurs* ». « *L'embauche de jeunes docteurs en France est fortement encouragée par le CIR* ».

Les chiffres sont sans appel : En 2015, 251 444 personnels en ETP (équivalents temps plein), personnels en soutien et appui compris, ont travaillé en R&D dans les entreprises localisées sur le territoire français. 66% sont des chercheurs (dont les ingénieurs R&D). La croissance annuelle du

nombre de chercheurs en ETP, employés dans les entreprises entre 1999 et 2007 (+6150 par an en moyenne), s'atténue entre 2007 et 2015 (+5150 par an en moyenne). Les effectifs des personnels d'appui et de soutien sont passés de 88 154 à 85 599 ETP, ils ont baissé.

Les estimations pour 2016 montrent une baisse des effectifs R&D dans la grande majorité des branches d'industries manufacturières : -7,6% automobile, -6,8% fabrication instruments, -4,5% -4,3% pharmacie et équipements électriques, 4,5% équipements de communication, -1,5% composants électroniques.

CIR n'a pas eu d'effet positif sur la progression du nombre de chercheurs et n'a pas empêché la diminution des personnels de soutien à la R&D.

Ces chiffres sont globaux et méritent des précisions, Le nombre d'emplois R&D créés entre 2007 et 2012 dans les entreprises de moins de 500 salariés est de 25 000.

Le montant cumulé de CIR perçu sur la même période est de 9 Md€. Dans les entreprises de plus de 500 salariés, le nombre d'emplois R&D créés entre 2007 et 2012 est de 5 500 pour un montant cumulé de CIR perçu de 15 Md€.

Parmi les branches créant de l'emploi, deux branches concentreraient 80 % de ces créations : le secteur des activités informatiques et le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques, secteurs où les PME innovantes et startups investissent le plus en R&D.

Selon la note d'information du MESRI de juillet 2014. L'augmentation de l'effectif global de chercheurs en entreprises sur la période 2001-2011 s'est accompagnée de

- la diminution du coût global moyen d'un chercheur dans les entreprises, résultat à la fois d'une baisse du nombre des personnels de soutien à la recherche, et d'une baisse des frais généraux dédiés à la recherche. **L'effectif de personnels de soutien s'est réduit de 6 300 personnes en ETP entre 2001 et 2011.**
- la diminution du temps de travail annuel consacré par les chercheurs à des activités de R&D.

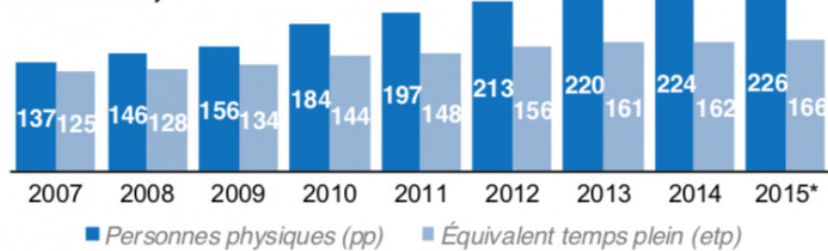
Concernant les docteurs en entreprises :

Moins de 10% des entreprises bénéficiaires du CIR ont recours au dispositif en faveur de l'emploi des docteurs malgré la générosité de celui-ci.

Le nombre de docteurs employés dans les entreprises a augmenté en valeur absolue pour passer d'environ 10 700 ETP en 1997 à 27 100 ETP en 2015, mais la proportion de docteurs parmi les personnels de R&D a sensiblement diminué, de 14,9 % en 1997 à 12 % en 2015. Rappelons qu'environ 14 000 doctorats sont délivrés chaque année.

Logiquement, le dispositif en faveur de l'embauche des jeunes docteurs au sein du CIR concerne principalement des secteurs de services avec 72 % des dépenses déclarées, contre 27 % pour l'industrie manufacturière.

Les effectifs de chercheurs en entreprise de 2007 à 2015 (en milliers)



Tout aussi révélateur, le nombre de bourse CIFRE (Convention industrielle de formation par la recherche) stagne depuis 2007 autour de 1200 à 1400 bourses allouées annuellement par le Ministère. Si 2/3 des docteurs CIFRE intègrent le secteur privé, 1 sur 3 ne le sont pas sur des missions R&D.

L'échec de la politique de recrutement de docteurs en entreprise est particulièrement préoccupant, car le doctorat est le standard international d'excellence dans tous les pays sauf la France.

Or le taux de chômage des docteurs est 3 fois plus élevé en France que dans les pays de l'OCDE. Notre pays exclut donc de son économie une fraction importante des jeunes les plus diplômés de leur génération.

2) CIR : des avantages fiscaux versés aux grandes entreprises sans développement de leur R&D.

ACIES-ABGI affirme « les entreprises françaises poursuivent leur effort d'investissement dans la recherche et l'innovation grâce notamment à un environnement fiscal et économique favorable ».

Le CIR a augmenté de 1,8 Md€ en 2007 à 6,3Md€ en 2015 soit +4,5Md€

De 2008 à 2011, la DIRDE a augmenté de 25,8 à 28,8,7Md€, une augmentation de 3 Md€. Depuis 2012, la DIRDE stagne : de 30 Md€ en 2012 elle est passée à 31,7Md€ à 2015.

Nous sommes loin d'un effet d'entraînement !

En 2016, les trois premières branches industrielles de recherche (l'indus-

trie automobile, la construction aéronautique et spatiale et l'industrie pharmaceutique) réalisent 33 % de l'ensemble de la DIRDE. En 2016, la DIRDE de l'industrie automobile est en repli moins 1,6 % en volume, après plusieurs années de baisse.

Dans la construction aéronautique et spatiale, la DIRDE diminue aussi de 0,5 % en volume.

Dans l'industrie pharmaceutique, la DIRDE poursuit sa baisse: moins 1,1 % en volume en 2016 (après -1,3 % en 2015 et 2014). Au total, dans les branches des industries manufacturières, la DIRDE diminue de 0,2 % en volume.

Dans les branches de services, les dépenses de R&D sont en hausse de 5,7 % en volume en 2016 (après +5,2 % en 2015) , celle des télécommunications recule de nouveau (-1,8 % en 2016, après -3,5 % en 2015 et -7,0 % en 2014).

Le ratio dépenses intérieures de R&D (DIRD) sur le produit intérieur brut (PIB) n'est pas un indicateur entièrement satisfaisant pour mesurer l'intensité de la R&D,

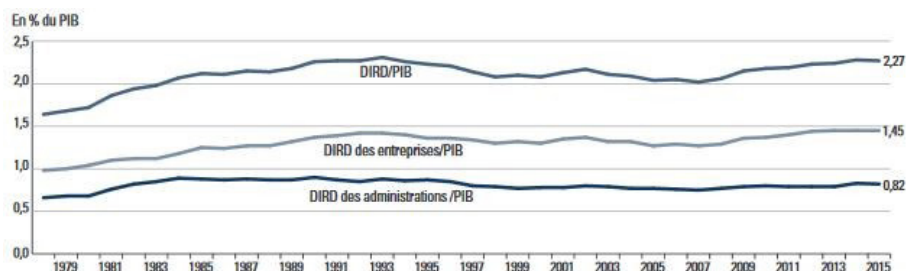
cependant il donne une indication sur l'évolution de la part des richesses produites investie dans la R&D et permet des comparaisons entre les pays. Si l'effort de recherche des entreprises (DIRDE/PIB) a progressé entre 2006 et 2012, par contre depuis 2012, cet effort stagne autour de 1,45 alors que dans le même temps les créances de CIR ont augmenté de plus d'un milliard

Cet effort connaîtrait un fléchissement en 2017, pour atteindre 1,42 % du PIB selon les dernières données du MESRI.

Evolution de l'effort de recherche par rapport au PBI de la France

Source MESRI-SIES, Enquêtes réalisées auprès des entreprises et des administrations

La montée en charge du CIR depuis 2007 n'a pas permis d'atteindre l'objectif que se sont fixé les pays de l'union européenne qui est d'augmenter le taux d'effort de recherche des entreprises jusqu'à 2 points de PIB avec une répartition de l'effort de R&D de 3 points de PIB : 2/3 pour les entreprises et 1/3 pour la R&D publique.



S'agissant de l'Union européenne, l'Allemagne et la France pesaient pour la moitié des dépenses R&D des entreprises en 1995, c'était toujours le cas en 2015 mais les entreprises allemandes consacrent près de 26 milliards de plus que les entreprises françaises. L'effort de recherche de la France reste en-deçà de celui des pays de l'OCDE et de l'Allemagne qui pourtant ne pratique pas le CIR.

Évolution de l'effort de recherche (DIRD/PIB) des pays effectuant le plus de R&D dans le monde

	2000	2010	2014	2015	2016
Allemagne	2,39	2,71	2,87	2,92	2,94
Chine	0,89	1,71	2,02	2,06	2,11
Corée du Sud	2,18	3,47	4,29	4,22	4,23
États-Unis	2,62	2,74	2,73	2,74	2,74
France	2,09	2,18	2,26	2,23	2,22
Israël	3,93	3,94	4,20	4,27	4,25
Japon	2,91	3,14	3,40	3,28	3,14
Royaume-Uni	1,63	1,67	1,67	1,67	1,69
Suède	3,91	3,22	3,27	3,27	3,25
OCDE	2,12	2,29	2,36	2,36	2,34
UE28	1,77	1,93	2,03	2,04	2,03

Source : OCDE-MSTI 2018-1 - MESRI - SIES

Le CIR est loin d'avoir les résultats présentés par les médias, le rapport de la commission d'enquête du Sénat effectué en 2015 doit être rendu public et ouvrir le débat sur les financements publics à la recherche privée.

Un exemple de grande entreprise qui détourne le CIR

SANOFI : Chaque année depuis dix ans, l'entreprise pharmaceutique Sanofi perçoit au titre du CIR entre 110 et 150 M€ par an. En dix ans, Sanofi aura supprimé 2000 postes de chercheurs en France, et 4000 dans le monde, fermé 6 sites de R&D en France et vendu plusieurs centres de production en France.

Et cela continue ; En 2018, Sanofi a fermé à Montpellier un bâtiment devant accueillir les travaux R&D sur la synthèse des petites molécules à visée thérapeutique. Sa construction a coûté 107 M€. Décembre 2018, Sanofi annonce d'un nouveau plan de suppression de postes. En France, 670 postes sont concernés dans les

fonctions support d'ici à la fin de 2020. En informatique, 80 postes devraient être externalisés chez la société de services informatique américaine Cognizant.

Pour la CGT de Sanofi, l'entreprise utilise le CIR pour augmenter ses profits. « La stratégie actuelle de Sanofi, c'est l'innovation ouverte : les risques en recherche sont pris par l'extérieur. Sanofi passe des contrats avec des biotechs, des PME, des instituts publics, ou rachète à prix d'or des sociétés ou des produits. La décision de tailler dans la recherche interne est liée, avant tout, à une volonté affirmée de diminuer les coûts pour augmenter la rentabilité ».

En 2018, le chiffre d'affaires à taux de charge constant est de 34,46 Md€, en hausse de 2,5% par rapport à 2017. Résultat net de 6,8Md€ en hausse de 4,2% par rapport à 2017. Le budget R&D représente 16,8% du chiffre d'affaires en 2018 contre 18,3 % 2014. Le dividende par action est passé de 2,5€ en 2010 à 3,07€ en 2018... Sanofi n'a pas besoin du CIR.

La localisation de la production des médicaments est un enjeu de santé publique. La production pharmaceutique française s'érode. Elle est passée, en une décennie, du premier au quatrième rang en Europe. Le CIR n'a pas endigué ce déclin.

Loin d'être un outil de politique industrielle audacieuse, le CIR est une aubaine fiscale pour le patronat

La désindustrialisation du pays est un constat qui, même avec des nuances selon les secteurs économiques concernés, nécessite une réaction de la part de la puissance publique. Le choix des politiques actuelles est de subventionner la R&D privée majoritairement par le CIR qui dépasse les 6 Md€ sur environ 30 milliards de DIRDE. Dans le même temps la recherche publique se voit imposer une rigueur budgétaire très stricte. Est-ce le bon choix ?

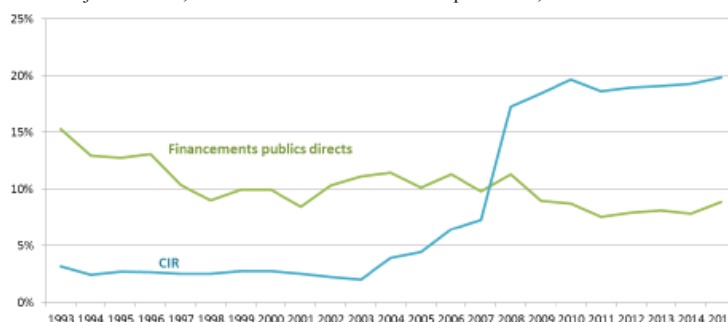
1) L'explosion du montant des créances du CIR n'a pas enrayeré la désindustrialisation du pays

Le cabinet ACIES-ABGI constate « Le renforcement du dispositif du CIR a accéléré le financement indirect à la R&D&I pour dépasser les aides directes à compter de 2008 ». « Ce financement est un des points forts de la France comparativement au reste des pays européens »

Nous sommes d'accord : le CIR s'est substitué aux subventions directes à la R&D. En 2015, l'aide octroyée via le CIR représente 20% des dépenses intérieures de R&D des entreprises (DIRDE) et les aides directes en subventionnant les projets de R&D 10%. Le choix de privilégier l'aide fiscale mérite débat.

CIR et financements publics directs de la R&D des entreprises, en % de la DIRDE

Sources : GECIR juillet 2018, MESRI-DGRI-SITTAR et Enquêtes RD, MESRI-DGRI/DGESIP-SIES



A la logique de subvention à des grands programmes dominés par les grandes entreprises traditionnelles publiques ou privées des années 1990 (aéronautique, aérospatiale, énergie nucléaire par exemple), les aides directes ont été redirigées vers les technologies dites « émergentes » (numérique, biotechnologies, nanotechnologies, énergies renouvelables) et les jeunes entreprises. Cela n'a pas suffi pour relancer la DIRDE (DRDE/PIB < 1.4%). Pour booster la R&D privée, la recherche publique a été mise à contribution par les lois sur l'innovation et la recherche de 1999, le pacte de la recherche 2004, le financement de la recherche publique par appels à projets... La montée en puissance de structures fédérant entreprises et laboratoires de recherche au sein de pôles de compétitivité et d'autres structures de recherche (IRT, RTRA, IHU...) ont favorisé les transferts de connaissances entre entreprises et établissements publics de recherche et aussi orienté la recherche publique sur ces technologies émergentes.

Dans le même temps par les réformes successives du CIR, le gouvernement a renforcé les aides indirectes par incitations fiscales. Or, les critères d'éligibilité du CIR sont applicables à tous, et par conséquent, sans tri en amont des bénéficiaires ni de contre-

parties. D'un pilotage de la R&D structuré par des projets, on est passé à une réduction généralisée de la fiscalité des entreprises. Ce qui permet notamment à des entreprises (des plus petites aux plus grandes) de ne pas payer d'impôts et même de recevoir de l'argent du Trésor public même si son effort de recherche a diminué.

Pas ciblé, le CIR se répartit entre les secteurs et le type d'entreprises ayant le plus de dépenses R&D et sa répartition suit aussi les évolutions structurelles de l'économie française. Légèrement au-dessus de 30% du PIB dans les années 1980, la contribution au PIB du secteur industriel n'a cessé de décliner jusqu'à passer aujourd'hui en dessous de 20%. L'industrie française se trouve fragilisée contrairement à celle des pays comme l'Allemagne ou l'Italie qui ont préservé un secteur manufacturier à la fois de qualité, compétitif et donc qui exporte. La faiblesse du secteur industriel manufacturier est un frein à l'investissement privé en R&D.

Force est de constater que la part du secteur industriel manufacturier reste prépondérante dans la distribution du CIR mais elle décroît régulièrement (60,2% du montant total du CIR en 2012, elle représentait 69,1% en 2008) au profit des services (37,7% en 2012 contre 29,2% en 2008).

L'économie française souffre d'une perte de sites de production industrielle manufacturière plutôt que d'un défaut de compétitivité.

Le nombre d'employés et le chiffre d'affaires à l'étranger des multinationales françaises a augmenté de près de 60% entre 2007 et 2014, un rythme 2 fois supérieur à celui des multinationales allemandes ou italiennes. Le CIR n'a pas enrayeré la délocalisation des sites de production. L'exemple de l'automobile est révélateur de cette dissociation entre production et investissements dans la R&D. En 2016, 50% de la production des marques françaises destinées au marché intérieur est délocalisée dans des pays à revenu moyen inférieur à celui de la France (10% en 2000). Par contre, les activités de conception et de R&D de ces constructeurs sont pour l'essentiel restées en France. Cette dissociation est amplifiée par le CIR.

Pour les PME, l'apport du CIR (24% ont cumulé CIR +CII en 2015) est un élément de trésorerie important du fait qu'elle recouvre un paiement immédiat de l'excédent de créance d'impôt. Le CIR sauve ainsi les entreprises en difficulté suite à l'absence de financement bancaire ac-

cessible. Les PME ne possèdent pas toujours les directions juridiques financières ou fiscales leur permettant de constituer leur dossier d'éligibilité au CIR. Elles sont la proie de cabinets spécialisés qui moyennant une commission pouvant aller jusqu'à 30% de la créance de CIR leur montent un dossier juridiquement parfait. On ne peut pas dire que cela soit satisfaisant pour l'efficacité du dispositif.

2) La France attire des centres de recherche, en perd d'autres

ACIES-ABGI annonce 3,9 c'est « le coefficient multiplicateur du nombre de projets d'implantations de centres R&D en France ».

Oui, le nombre de centres de R&D créés en France ne cesse d'augmenter, passant de 25 par an en moyenne entre 2004 et 2008 à 53 par an entre 2009 et 2015. Ces investissements auraient créé 1491 emplois en 2015, ce qui n'est pas mirobolant.

Mais, entre 2007 et 2014, au total 130 centres de R&D, design et ingénierie ont été créés à l'étranger par des entreprises françaises (Note n°183 trésor-Eco octobre 2016 La mondialisation des activités de R&D des entreprises : où en est la France ?).

Tous les grands groupes français ont entamé depuis quelques années un mouvement d'externalisation de leur R&D sous des formes variées afin de diminuer les risques inhérents à toute recherche et pour mutualiser une partie des coûts avec les entreprises sous-traitantes. Malgré le CIR, les investissements de R&D des 96 plus grands groupes français ne cessent de croître à l'étranger au détriment des investissements en France. (Voir CIR : des avantages fiscaux versés aux grandes entreprises sans développement de leur R&D).

L'impact financier du CIR consistant à abaisser le taux effectif d'imposition des entreprises - selon la Cour des comptes en moyenne 2,5 points de taux d'impôt sur les sociétés - cela attire des grandes entreprises internationales qui effectuent beaucoup de R&D ont donc tout intérêt à localiser leurs centres de recherche en France tout en gardant leur siège ou leur centre de production là où la fiscalité sur les bénéfices est plus intéressante. Le cabinet ACIES-ABGI affirme : la R&D est « allié précieux des entreprises à l'exportation ». Les analyses du CEPII (Le Centre d'études prospectives et d'informations internationales) ne montrent pas une telle cor-

rélation. Malgré sa faiblesse, l'effort R&D des entreprises françaises est supérieur à celui des entreprises espagnoles ou italiennes. Or, les parts de marché des entreprises françaises dans l'économie mondiale stagnent et celles de l'Espagne augmentent. Cette érosion a lieu dans tous les secteurs. Seuls les secteurs de l'aéronautique et des produits de luxe font exception.

Cela tient en partie à la structure de la spécialisation de l'activité industrielle - parmi les moins manufacturières des pays d'Europe - et révèle aussi que les investissements les industries françaises dits « immatériels » comprenant la R&D, la propriété intellectuelle, les logiciels et les bases de données, sont en constante augmentation depuis trois décennies. Cette absence de reprise de l'investissement matériel (machines, outils, immeubles, usines...) est sans doute ce qui explique le manque de compétitivité de l'industrie française ou plus précisément le déclin de ses parts de marché internationales en matière d'exportations de marchandises.

L'accroissement de valeur ajoutée induit par les investissements « immatériels » ne compense pas la faiblesse des capacités de production matérielles de l'industrie française.

Miser d'une manière excessive sur les technologies émergentes et les start-up au détriment de l'industrie dite « traditionnelle » est une erreur de politique industrielle.

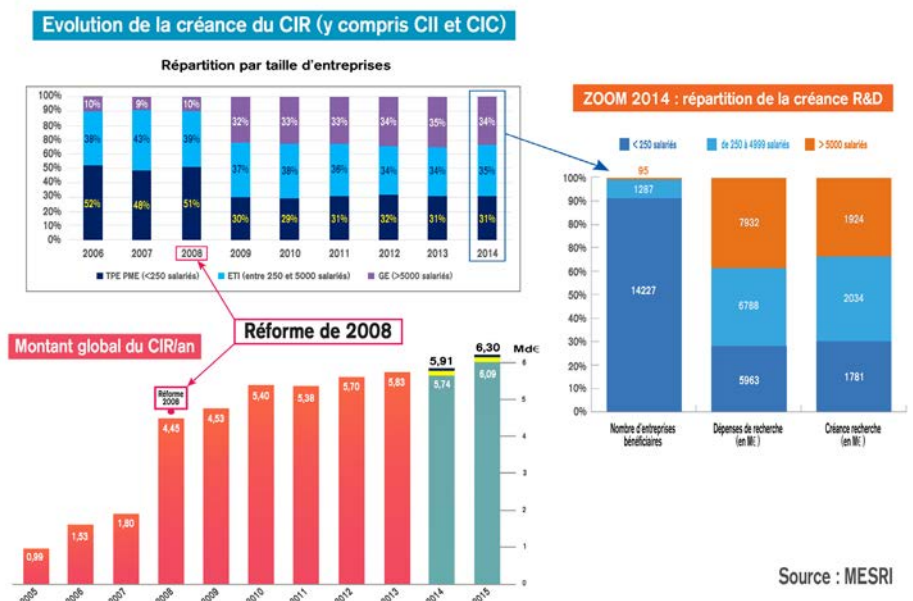
La plupart des secteurs industriels a aussi besoin d'être en capacité de produire des biens innovants de technologie « moyenne » à forte valeur ajoutée ayant l'objectif avant tout de répondre aux besoins de leurs utilisateurs.

Pour ce qui est des start-up, la plupart de ces très petites entreprises se concentre sur des niches et, surtout, a une espérance de vie très limitée. Ces entreprises sont indispensables au renouvellement du tissu productif...à condition que celui-ci ne disparaisse pas entre temps.

D'autre part, si Airbus est implanté dans la région toulousaine, ce n'est pas parce que le coût du travail est plus faible à Toulouse qu'ailleurs ou parce que les terrains y sont meilleur marché.

C'est parce que l'entreprise trouve localement les compétences dont il a besoin pour former et compléter les siennes : des écoles d'ingénieurs, des laboratoires de recherche publique et centres de recherche technologique, de multiples équipementiers, etc. qui sont aujourd'hui capables de concevoir et produire un avion, c'est la meilleure raison pour Airbus de ne pas quitter la région toulousaine.

Le CIR peut bien attirer certaines entreprises étrangères à localiser leurs centres de R&D en France : il est certainement juteux pour elles que la France assume leurs dépenses de recherche. Mais, la France n'a pas la vocation d'être une « salle blanche » pour les grands groupes internationaux.



AEF du 7 janvier 2019

Loi de finances 2019 : le Conseil constitutionnel censure l'article sur le système d'information des laboratoires

Le Conseil constitutionnel a censuré l'article 249 de la loi de finances pour 2019, qui impose aux opérateurs de recherche de produire chaque année les « données relatives à leurs activités de recherche disponibles dans leurs systèmes d'information ». Parce qu'elle n'a pas sa place dans une loi de finances, explique-t-il dans sa décision, le 28 décembre 2018, cette disposition est contraire à la Constitution. Elle avait été introduite lors de l'adoption des crédits de la recherche et de l'enseignement supérieur à l'Assemblée nationale, dans la nuit du 13 au 14 novembre 2018.

L'article 249 de la loi de finances pour 2019, qu'une décision du Conseil constitutionnel censure le 28 décembre 2018 comme étant ce que l'on appelle un « cavalier législatif », à savoir une disposition sans rapport avec l'objet de la loi, disait ceci :

« Les opérateurs de la mission 'Recherche et enseignement supérieur' produisent chaque année, dans un format défini par arrêté du ministre chargé de la recherche, les données relatives à leurs activités de recherche disponibles dans leurs systèmes d'information. Cet arrêté précise également la date à compter de laquelle cette obligation s'applique. Cette date ne peut être postérieure

au 1er janvier 2022. Dans les six mois suivant la publication de cet arrêté, chacun des opérateurs concernés communique au ministre chargé de la recherche un rapport rendant compte des mesures prises pour se conformer à cette obligation. »

AVOIR UNE VISION CONSOLIDÉE « BEAUCOUP PLUS CLAIRE »

Adoptée en première lecture à l'Assemblée nationale dans la nuit du 13 au 14 novembre 2018, à l'initiative de la députée LREM de l'Essonne Amélie de Montchalin, cette disposition visait, expliquait-elle alors, à ce que le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation « encourage d'ici 2022 la convergence des systèmes d'information » de la recherche publique.

Cet amendement découlait des travaux que la députée avait menés au premier semestre 2018 avec ses collègues Danièle Héryn (LREM, Aude) et Patrick Hetzel (LR, Bas-Rhin) dans le cadre d'une mission d'évaluation et de contrôle sur le financement de la recherche des universités. Le rapport avait « conclu à la nécessité d'une vision consolidée beaucoup plus claire des budgets engagés par les organismes et par les universités », soulignait Amélie de Montcha-

lin en défendant son amendement.

ACCÉLÉRER LE CHANTIER DU SYSTÈME D'INFORMATION DES LABORATOIRES

L'introduction de ce nouvel article dans le projet de loi finances visait donc à ce que le projet de construction d'un système d'information dit « SI Labo » soit « étendu et soutenu », de manière à permettre « des comparaisons et des consolidations » des budgets de recherche, depuis l'échelle du laboratoire jusqu'à l'échelle nationale. Amélie de Montchalin avait déjà présenté une résolution en ce sens, adoptée en juin 2018 à l'Assemblée nationale, qui avait reçu le soutien de Frédérique Vidal, ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Cette résolution demandait notamment « que soient développés des outils pluriannuels de pilotage budgétaire de la recherche fondamentale ». Elle demandait aussi « que puissent aboutir rapidement les projets de systèmes d'information interopérables entre acteurs de la recherche ». « Le ministère amplifiera sa mobilisation pour que ces systèmes soient mis en place dans les meilleurs délais avec une réelle interopérabilité », avait alors assuré Frédérique Vidal.

AEF du 9 janvier 2019

« Pour l'Ifsttar, le meilleur moyen de mourir serait de ne rien changer »

(Hélène Jacquot-Guimbal, directrice générale)

La fusion programmée de l'Ifsttar au sein de la future université Gustave Eiffel, au 1er janvier 2020, n'est pas plus une « absorption » de l'organisme par l'université qu'une absorption de l'université par l'Ifsttar, affirme sa directrice générale Hélène Jacquot-Guimbal lors d'une rencontre avec la presse, mardi 8 janvier 2019. « Pour l'Ifsttar, le meilleur moyen de mourir serait de ne rien changer », déclare-t-elle. « D'abord parce que nos effectifs ne cessent de fondre, ensuite

parce que si l'Ifsttar est bien reconnu au plan scientifique à l'international, il nous manque l'aspect formation. » À l'instar de l'université néerlandaise de Wageningen, fruit d'une « alliance d'une université et de centres de recherche et aujourd'hui classée au top mondial dans son domaine », l'agriculture, l'Ifsttar a décidé d'aller vers « un nouveau destin » en créant « un grand établissement qui sera une université d'un nouveau type, multi-localisée sur le territoire français ». Cet ensemble rassemblera « le quart de

la force française de recherche dans les thématiques pluridisciplinaires de la ville et des transports », signale Hélène Jacquot-Guimbal, directrice générale de l'Ifsttar, lors d'une rencontre avec la presse le 8 janvier.

LES MISSIONS DE L'IFSTTAR SERONT PRÉSERVÉES

La future université Gustave Eiffel est l'université cible du projet d'isite Future, porté par l'université Paris-Est et labellisé en février 2017 dans le cadre

du PIA. Outre l'Ifsttar, Gustave Eiffel rassemblera une université, l'Upem, et quatre écoles – l'EIVP, l'EAVT, l'ENSG et Esiee Paris. Elle exercera les « missions classiques d'une université autour de l'enseignement supérieur et de la recherche », indique la directrice générale de l'Ifsttar. Elle présentera aussi des « spécificités moins traditionnelles », dont l'expertise et la normalisation.

«C'est un point essentiel pour l'Ifsttar que soient conservées ses missions d'appui aux politiques publiques et d'expertise», souligne Hélène Jacquot-Guimbal. C'est aussi un point essentiel pour François de Rugy, ministre de la Transition écologique et solidaire, qui en exerce la tutelle et qui, dans une lettre de mission confiée à Hélène Jacquot-Guimbal en novembre 2018, apporte son soutien au projet à condition que « les missions et activités fixées à l'Ifsttar par décret statutaire soient maintenues ».

DERNIER BUDGET DE L'IFST-TAR, QUI PERD ENCORE 14 ETPT

Pour l'heure, l'Ifsttar continue de perdre des emplois : son plafond d'emplois s'établit à 982 ETPT en 2019, soit 14 de moins qu'en 2018, indique l'établissement. Au total, depuis 2013, l'institut a vu son plafond diminuer de 182 ETPT. En termes financiers, son budget 2019, de l'ordre de 110 M€, comprend essentiellement deux types de recettes : la subvention pour charges de service public – 87 M€ contre 86 M€ l'an dernier – et les ressources propres, qui sont prévues à hauteur de 20 M€, soit un montant «sensiblement équivalent à l'exécution des années précédentes».

Au chapitre des dépenses, le budget de l'Ifsttar prévoit une légère baisse des crédits de masse salariale pris sur la subvention d'État (75,3 M€ au lieu de 75,5 M€ en 2018), compen-

sée par une légère hausse de la masse salariale des personnels contractuels payés sur les contrats de recherche (5,2 M€ contre 5 M€ en 2018). Les crédits de fonctionnement et d'investissement sont pour leur part en hausse : 27,1 M€, à comparer aux 25,8 M€ inscrits au budget initial 2018. Il s'agit de « continuer le soutien de la politique d'investissement scientifique et la politique d'entretien immobilier », précise l'Ifsttar.

Enfin, les deux « grands projets structurants » que sont Sense-City et Transpolis sont budgétés à 1 M€ en crédits de paiement, sachant que « Sense-City s'est terminé en 2018 et que Transpolis se termine en 2019 ».

L'Ifsttar se félicite qu'« après des années de solde budgétaire négatif en 2016, 2017 et 2018 », ces deux projets affichent « enfin un solde budgétaire positif en 2019 de 3,5 M€ ». Au total, le budget 2019 prévoit un solde positif de 2,9 M€.

AEF du 28 janvier 2019

CNRS : le conseil scientifique recommande la « parcimonie » pour le « coloriage » des recrutements de chercheurs

Le fléchage doit rester exceptionnel. Le coloriage doit être utilisé avec parcimonie et de manière souple, sur plusieurs années. Telle est la « recommandation » qu'a adoptée à l'unanimité le conseil scientifique du CNRS, le 22 janvier 2019, au sujet des postes de chercheurs ouverts au recrutement. Par poste « fléché », on entend un emploi affecté à un laboratoire précis. Le « coloriage » désigne quant à lui une préférence thématique.

La proportion des postes fléchés ou coloriés tend à augmenter, selon le décompte du conseil scientifique : 34% en 2019 contre 29% l'an passé.

Si la proportion des postes fléchés ou coloriés augmente entre 2018 et 2019, c'est en raison de la diminution des postes proposés aux concours de recrutement des chercheurs, dont le total est passé de 300 à 250. En effet, quantitativement parlant, le nombre de postes fléchés ou colorés reste au même niveau.

« En 2018, 84 postes étaient coloriés ou fléchés pour 209 postes blancs », recense le conseil scientifique du CNRS.

« En 2019, ce sont 82 postes coloriés ou fléchés qui sont prévus pour seulement 161 postes blancs. »

PRIVILÉGIER LA PRATIQUE DES CONCOURS OUVERTS

« Cette évolution inquiète le conseil scientifique », fait-il savoir dans une « recommandation » adoptée le 22 janvier 2019.

Il « rappelle qu'il est souhaitable de privilégier la pratique des concours ouverts au sein d'un champ disciplinaire pour le recrutement des chargés de recherche au CNRS ». C'est cette « spécificité du CNRS » qui, selon lui, « garantit une large base de recrutements et favorise l'ouverture thématique ».

Dans ce cadre, les directions des instituts du CNRS ont la possibilité de « recourir à un fléchage ou à un coloriage comme outil de la politique scientifique », rappelle le conseil scientifique. Il estime néanmoins que « les affichages de postes doivent être définis en concertation avec la ou les sections et CID [commissions interdisciplinaires] concernées » du Co-

mité national de la recherche scientifique.

LA RÉPONSE D'ANTOINE PETIT

Dans un communiqué diffusé le 7 janvier, le SNCS-FSU avait dénoncé, par la voix de son trésorier national Christophe Blondel, une « orgie de coloriages hors de propos » qui « dénature complètement les concours d'instituts entiers ».

Interrogé à ce sujet par AEF info lors d'une interview parue le 18 janvier, le président du CNRS, Antoine Petit, ne voit « rien de choquant » à ce que l'organisme « ait des priorités et qu'il utilise les recrutements pour mettre en œuvre sa politique scientifique ».

« Cela dit, poursuit-il, je peux comprendre que dans un contexte où l'on réduit le nombre de chercheurs recrutés chaque année, ces 'coloriages' puissent avoir un impact un peu plus important. Il faudra donc veiller à ce que les instituts ne reportent pas la baisse des recrutements sur les seuls postes non colorés ».

Thierry Damerval (ANR) : «L'objectif est de porter le taux de sélection des projets à 20%»

Le taux de sélection des projets à l'ANR a été globalement de 17,2% en 2018, et de 15,1% sur l'appel à projets générique. « L'objectif est de le porter à 20% », indique son PDG Thierry Damerval dans une interview à AEF info. La hausse des crédits d'intervention se poursuit en 2019 pour y aider : 615,5 M€, en croissance de 6% par rapport à l'an passé, dont 73% financent l'appel à projets générique. Thierry Damerval revient aussi sur l'accord-cadre qu'il a signé le 21 janvier avec Bpifrance, dont il dit attendre « beaucoup » pour « renforcer le passage de la recherche à l'innovation et au développement d'entreprises ». Il apporte également des précisions sur l'appui de l'ANR aux programmes prioritaires de recherche et sur les engagements demandés aux porteurs de projets en matière d'open science. Il évoque enfin la préparation du prochain contrat d'objectifs de l'agence.

AEF info : Vous venez de signer un accord-cadre de coopération avec Bpifrance. Quelle en est la finalité ?

Thierry Damerval : Le pays compte deux opérateurs nationaux de soutien à la recherche et à l'innovation : l'ANR pour favoriser la recherche scientifique amont, la créativité et l'innovation de rupture, et Bpifrance qui intervient en aval pour aider à la création et à la croissance des entreprises et des start-up. Nos deux institutions siègent d'ailleurs côte à côte au Conseil de l'innovation. Il paraissait assez logique que nous souhaitions nous coordonner pour renforcer le passage de la recherche à l'innovation et au développement d'entreprises. C'est aussi simple que cela et l'accord-cadre énonce notre volonté de travailler ensemble à travers un certain nombre d'actions.

AEF info : Quelles vont être ces actions ?

Thierry Damerval : Il s'agit tout d'abord d'aller vers une meilleure connaissance de nos équipes respectives à travers des dispositifs d'échanges. Avant même la signature de l'accord, par exemple, nous avons tenu un séminaire commun en

décembre dernier. Il s'agit ensuite de renforcer l'articulation entre nos dispositifs, tout en nous attachant à en simplifier la lisibilité et à accroître la visibilité, tout particulièrement à l'intention des PME. Enfin, pour mieux fluidifier le passage d'un projet entre nos deux institutions, il est prévu que nous organisions des revues de portefeuilles et de suivi de projets en commun.

Nous attendons beaucoup de cet accord : ce sont des mesures simples de coopération qui viendront faciliter le travail qu'accomplissent déjà les organismes de recherche, les universités, les structures de valorisation et de transfert et les opérateurs soutenant la création et la croissance des entreprises innovantes.

AEF info : Le budget de l'ANR est en augmentation sensible cette année encore. Les équipes de recherche peuvent-elles en attendre une remontée du taux de sélection ?

Thierry Damerval : Nous avons la chance d'avoir un budget d'intervention en augmentation : de 673,5 M€ de budget initial en 2018, exprimé en autorisations d'engagement, nous passons à 708,3 M€ en 2019. Tel que voté en conseil d'administration, ce budget comprend 684,5 M€ de subvention d'État¹, auxquels s'ajoutent 23,8 M€ de cofinancements, les deux étant en augmentation. Déduction faite de l'enveloppe réservée au paiement du préciput et de fonds transférés à l'Inca (92,8 M€ au total), les crédits d'intervention disponibles pour les appels à projets en 2019 s'élèvent à 615,5 M€, soit une augmentation de 6% par rapport aux 581,2 M€ de 2018.

Le financement de l'appel à projets générique représente 73% de ces crédits. Son augmentation est de plus de 6% et les changements qui y ont été apportés les années précédentes perdurent, à savoir qu'il n'est plus organisé par défis sociétaux mais

¹ Ce montant correspondant à la subvention pour charges de service public votée en loi en finances 2019, qui s'élève à 738,5 M€, dont il faut toutefois déduire la réserve de précaution (54 M€).

par grands domaines scientifiques, et que ses trois documents de présentation ont été allégés puisqu'ils se présentent désormais en trois documents d'environ 30 pages chacun, dont un présente les 48 axes scientifiques. L'appel à projets générique a vocation à rester très ouvert. La croissance de son budget a permis de rehausser son taux de succès : en 2018, il est de 15,1%, et l'objectif est de le porter à 20%, comme l'a fixé la ministre Frédérique Vidal.

AEF info : Qu'en est-il, budgétairement parlant, pour les appels à projets spécifiques ?

Thierry Damerval : Au sein des appels à projets spécifiques, soutenus à hauteur d'un peu plus de 100 M€ (+ 6,6%), deux tendances sont à noter dans le budget : une priorité donnée aux programmes de soutien à la recherche partenariale (chaires industrielles, labcoms, challenges, programme Astrid de la DGA), qui sont en forte hausse (plus de 50%) et un quasi-maintien des crédits pour les actions européennes. Enfin, l'enveloppe réservée aux Instituts Carnot reste à son niveau de 63 M€, englobant l'augmentation de 5 M€ décidée par la ministre en 2018 et qui est maintenue en 2019.

La structuration des programmes de l'ANR suit une progression logique : l'essentiel de l'effort va à l'appel à projets générique, qui soutient la créativité des équipes de recherche. L'objectif ici consiste à renforcer le suivi et l'animation du portefeuille de projets. Puis viennent les soutiens à la recherche partenariale, qui permettent aux projets de progresser dans l'échelle TRL (technology readiness level) pour passer ensuite aux phases de développement accompagnées notamment par Bpifrance.

C'est un schéma qui fonctionne bien, par exemple, avec le programme Astrid que nous menons en partenariat avec la DGA. Le programme comporte deux volets : le premier soutient des projets se situant à des TRL allant de 1 (observation et description de principes de base) à 4 (validation du concept en laboratoire) ; le deuxième volet, Astrid Maturation,

intervient à partir d'un TRL 5, correspondant à la première étape de validation d'une technologie en environnement représentatif des conditions réelles.

AEF info : Comment l'ANR intervient-elle dans l'accompagnement des programmes prioritaires de recherche ?

Thierry Damerval : C'est cette même logique de partenariat que l'on met en œuvre pour accompagner par exemple le plan piloté par Inria dans le domaine de l'intelligence artificielle. Les programmes prioritaires de recherche sont régis par la convention signée le 21 septembre 2017 entre l'État et l'ANR, qui définit les moyens financiers, les modalités de sélection des thématiques, l'organisation des appels à propositions, des jurys et des comités de pilotage, etc. Ce sont ces conditions qui s'appliquent par exemple aux programmes Mopga (Make our planet great again), opéré par le CNRS, et sur l'intelligence artificielle, confié à Inria, en particulier sur la sélection des instituts 3IA.

Des moyens complémentaires de l'ANR viennent en appui de ces programmes, à travers les thématiques prioritaires retenues dans le plan d'action annuel de l'agence. Ainsi, pour l'intelligence artificielle, ce sont 27 M€ qui ont été accordés en 2018 à des projets sélectionnés dans le cadre de l'appel à projets générique. Il peut également être prévu, le cas échéant, d'organiser des « challenges » pour des Labcoms ou des actions de maturation, ainsi que des appels internationaux – il y a eu un appel franco-allemand sur cette thématique. Les financements de l'ANR allant à l'intelligence artificielle dans l'appel à projets générique restent néanmoins mobilisés selon les mêmes critères de sélection que pour les autres thématiques. Enfin, pourront s'y ajouter des financements additionnels spécifiques provenant de différents ministères ou du secteur privé.

AEF : L'ANR demande désormais aux porteurs de projets de s'engager en faveur de l'open science. Qu'est-ce que cela signifie, concrètement ?

Thierry Damerval : L'encouragement au développement de l'open science se concrétise par les engagements que nous demandons maintenant aux porteurs de projets : d'une part, que les publications issues des travaux financés par l'agence soient déposées dans une archive ouverte ; d'autre part, que les porteurs de pro-

jets fournissent un plan de gestion des données dans un délai de six mois après le démarrage des travaux. Aujourd'hui, nous renvoyons pour cela les porteurs de projet vers le portail Opidor, qui propose des outils et des services pour gérer les données de la recherche.

Dans le cadre du plan Science ouverte, nous travaillons avec les autres agences (Ademe, Anses, ANRS, Inca) et les opérateurs de recherche pour aller vers un modèle harmonisé de plan de gestion de données, qui pourrait par exemple s'inspirer de celui que préconise l'ERC au niveau européen. Nous nous sommes donné jusqu'au printemps pour nous accorder sur une trame de modèle, qui pourrait ainsi être prête pour le démarrage des premiers projets 2019, à l'automne prochain.

AEF info : D'après les contacts que l'ANR entretient avec ses homologues en Europe, peut-on espérer un consensus prochain sur un choix de modèle de publication en open access ?

Thierry Damerval : Différents modèles de publication en open access sont en effet possibles entre le green (dépôt dans des archives ouvertes), le gold (parution en libre accès dans des revues existantes moyennant le paiement de frais d'édition) et le diamond (publication gratuite pour l'auteur et le lecteur).

Au sein de la coalition européenne ayant lancé le « plan S », le modèle gold est soutenu par certains membres. La France est pour sa part attachée à la notion de biodiversité, qu'elle partage pleinement avec l'ERC. Cette position se traduit notamment par l'appel de Jussieu et suppose la coexistence des trois modèles green, gold et diamond. Une consultation est en cours en Europe à ce sujet : il est important que les chercheurs français saisissent cette opportunité pour s'exprimer.

AEF info : Prévoyez-vous déjà des actions particulières si le Royaume-Uni ne parvient pas à trouver un accord pour sa sortie de l'Europe ?

Thierry Damerval : Au contraire de l'Allemagne, l'ANR n'a pas d'accord avec le Royaume-Uni. Il y a toutefois en ce moment une forte demande de nos collègues britanniques pour aider à maintenir, voire à développer les coopérations scientifiques avec la France. L'ambassade du Royaume-Uni et l'agence UKRI en particulier sont très actives en la matière. Mais à l'heure actuelle, il est encore trop tôt pour savoir comment nous allons pouvoir y répondre concrètement.

AEF info : Quelles sont vos priorités pour l'ANR elle-même, dans l'année qui vient ?

Thierry Damerval : Notre contrat d'objectifs et de performance se termine en 2019, et nous entrons donc dans la phase d'évaluation par le HCERES devant précéder l'élaboration du prochain contrat. Nous devons rendre notre rapport d'autoévaluation au HCERES en mars prochain. Cet exercice donne lieu à un important travail de préparation en interne. Nous avons tenu une assemblée générale d'explication et cinq groupes de travail ont été constitués correspondant aux chapitres du rapport, auxquels les agents ont librement participé. Ils ont été nombreux à s'engager dans cette démarche.

Sinon, dans le fonctionnement même de l'ANR, priorité est donnée en ce moment au développement des transversalités. Nous avons aussi signé en 2018 des accords sur la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et sur le télétravail, établis sur la base d'un dialogue social de qualité et fructueux.

(copyright Francis Haraux Site SLR)



Luttes gagnantes

Face à l'austérité salariale, à la détérioration des conditions de travail, aux abus de droit ou au risque de perte de son travail, la CGT et les personnels se mobilisent et gagnent

Voici quelques illustrations de luttes gagnantes qui témoignent de l'utilité de se mobiliser.

Lutte gagnante des agents de la station d'épuration d'Achères (78)

Les agents en 3x8 des 2 usines, usine de traitement des eaux usées et usine de traitement des boues issues de l'épuration du Site Seine Aval, étaient en grève depuis le 21 décembre dernier, dans le cadre d'un préavis déposé par la CGT Saivp Siaap.

Ils ont obtenu une prime de 150€ nets mensuels forfaitaires en reconnaissance du travail de nuit, et satisfaction à plusieurs revendications d'ordre organisationnel du travail 3x8 et 2x8 qui, pour certaines, étaient revendiquées depuis plus d'un an.

Lutte gagnante à l'AFP : requalification en CDI

Trois pigistes de l'AFP sont définitivement reconnus par la justice comme salariés à part entière de l'entreprise, et l'AFP est condamnée aux dépens en vertu de l'article 700.

Le 23 janvier, la cour de cassation a rejeté le pourvoi en cassation de l'AFP qui niait à trois pigistes le droit d'être requalifiés en CDI, pourtant reconnu par la cour d'appel de Paris le 13 mai 2016. L'argumentaire est clair : « (...) attendu qu'ayant relevé que le journaliste collaborait de manière régulière et permanente avec l'AFP et percevait une rémunération forfaitaire d'un montant relativement stable (...) constaté que l'intéressé n'avait pas le choix de ses reportages et devait les réaliser en se conformant aux consignes qui lui étaient données, a pu en déduire qu'il devait se voir reconnaître la qualité de journaliste permanent (...) ».

Le SNJ-CGT national et sa section AFP, partie intervenante et initiateurs de la procédure, se réjouissent d'une victoire judiciaire, qui fera désormais

jurisprudence pour l'ensemble de la profession en France. Cet arrêt -historique- fait désormais référence pour tous...

Théâtre de la Commune (93) : une lutte sans précédent pour de meilleures conditions de travail

Le théâtre de la Commune, Centre Dramatique National d'Aubervilliers a connu un mouvement de grève sans précédent du 20 septembre au 21 décembre 2018, à l'appel de la section syndicale SYNPTAC-CGT. Les salariés en lutte dénonçaient la dégradation de leurs conditions de travail, leur épuisement.

Plus de trois mois de mobilisations et d'actions leur a permis de satisfaire les revendications suivantes :

- L'arrêt immédiat de pratiques de gestion du personnel nocives ;
- Le respect de l'institution représentative du personnel ;
- L'ouverture d'un audit social RH et, dans l'attente des conclusions le maintien dans l'emploi et dans leurs attributions, des salariés en poste ;
- Le gel de toute nouvelle création ou suppression de poste et des restructurations en cours.

Lutte gagnante des Assistants de Régulation Médicale (ARM) du CHU de Bordeaux (33)

Après 24 jours de lutte, à braver les intempéries sur le rond-point devant l'hôpital Pellegrin au CHU de Bordeaux, les ARM ont enfin vu leurs revendications reconnues par la direction. Entre autres, l'effectif des ARM revalorisé à 54 ETP pérennes (embauche de 6 agents de nuit avec publication des avis de vacance de postes), confirmation du renfort d'un ETP ARM supplémentaire 12 mois au titre de la « dette sociale » pour éponger les heures sup.

Au final, la direction recule sur les plages horaires atypiques imposées, et lâche sur tout sauf sur les 8 postes où elle concède 6 postes pérennes + 1 sur 1 an.

Les salariés de l'entreprise MC Syncro de Chanteloup-les-Vignes (78) obtiennent une prime supplémentaire de 300 euros

Après un mouvement exemplaire de 6 semaines, sans faillir dans leur solidarité et dans leur détermination, les travailleurs d'MC Syncro ont obtenu le versement à l'ensemble des salariés du groupe, une prime de 300€ bruts, s'ajoutant aux 300€ obtenus par les négociations annuelles obligatoires.

Les camarades ont dû faire face à une direction embauchant des travailleurs détachés venus de toute l'Europe pour remplacer les grévistes sur le site.

La lutte n'est pas finie : les salariés entendent faire respecter le droit de grève, l'action se poursuit sur le terrain juridique, les prud'hommes et l'Inspection du travail.



Lutte gagnante des postiers d'Aubagne (13)

En grève depuis le 2 février, les postiers viennent de gagner sur leurs revendications :

- garanties sur le comblement des 12 postes vacants,
- limitation du travail supplémentaire quotidien,
- réfection et l'audit de l'ensemble du parc véhicules,
- priorisation du maintien des facteurs-trices cugeois sur leur commune,
- établissement d'une norme locale pour la prise en charge des pa-

quets imports.

- sédentarisation des personnes à aptitudes réduites,
- réduction du périmètre d'intervention des équipiers volants,
- attribution de matériel de tri supplémentaire.

La cour d'appel de Limoges (86) annonce la réintégration du représentant CGT aux effectifs du vieux collège de Magnac-Laval

Le représentant CGT avait été licencié en 2016, à la suite d'une manifestation devant le Conseil départemental.

En marge de cette affaire, 18 personnes au total avaient été sanctionnées, dont deux représentants syndicaux qui avaient été licenciés.

Dans sa décision, la Cour d'appel souligne qu'il « apparaît que les salariés ayant fait l'objet de la sanction la plus sévère sont ceux ayant une activité syndicale effective, ce qui laisse supposer l'existence d'une discrimination ».

Elle enjoint l'AGE, structure à laquelle est subordonnée le Vieux-Colège, de réintégrer le camarade, mais également de lui payer 23 mois de salaires manquants, en raison de son inactivité forcée, soit 46.500 €.

Défense de l'outil de travail : une trentaine de manifestants a répondu à l'appel de l'Union locale de la CGT pour soutenir l'entreprise Mazière d'Allasac.

Suite à une crise sanitaire en novembre dernier, cette entreprise historique doit faire face à un déficit de trésorerie de 400 000 euros, et mais sa demande d'emprunt est rejetée par les banques.

Aujourd'hui, l'entreprise a cessé son activité et 20 emplois sont menacés.

Thierry Rousseau, secrétaire général de l'Union locale de la CGT du bassin de Brive, donne le ton de la manifestation qui s'est tenue Mardi 19 février, à 17 h 30, devant la Société Générale, puis à la sous-préfecture : « Vingt emplois, ce sont vingt familles. Pourquoi le crédit d'impôt compétitivité emploi ne servirait pas à sauver cette boîte qui fait vivre notre territoire » ?

Une question, au cœur de la motion déposée dans la foulée, à la sous-préfecture.

Les conseillers prud'homaux détricotent les ordonnances Macron

La réforme par ordonnance du droit du travail impose aux prud'hommes un plafonnement des indemnités dues au salarié. Pour le syndicat des avocats de France ce plafonnement constitue une atteinte disproportion-

née aux droits des victimes licenciées abusivement.

Les conseillers prud'homaux de Troyes, Amiens et Lyon se sont opposés au plafonnement des indemnités imposé par les ordonnances Macron. Ainsi à Troyes les prud'hommes ont octroyé 9 mois de salaire (contre 4 mois si le plafonnement avait été appliqué) à un commercial licencié abusivement. A Lyon, c'est trois mois de salaire qui a été attribué à la place d'un mois. A Amiens, un salarié a obtenu 2000 euros au lieu des 500 euros. Ces conseils prud'homaux ont écarté le barème qui plafonne les dommages et intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse considérant qu'il viole la convention 158 sur le licenciement à l'initiative de l'employeur établie par l'OIT, ainsi que la charte sociale européenne.

Les juges de Troyes ont considéré que « l'article L1235-3 du code du travail, en introduisant un plafonnement limitatif des indemnités prud'homales, ne permet pas d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés et de réparer de manière juste le préjudice qu'ils ont subi (...) »

Ces barèmes ne permettent pas d'être dissuasifs pour les employeurs. Ils sécurisent davantage les fautifs que les victimes et sont donc inéquitables ».

Marc Regny Demery



La retraite : au-delà des idées reçues

Notre système de retraite par répartition a largement démontré son efficacité. Il peut vivre et satisfaire aux besoins des générations actuelles et futures si tel est le choix politique que nous ferons !

Notre système de retraite obligatoire actuel tire son origine des ordonnances de 1945.

En plus de 70 ans (1945 - 2019), notre société a connu d'importantes évolutions. Ainsi, déduction faite de l'inflation, le PIB a ainsi été multiplié par près de 8 sur cette période. L'espérance de vie à la naissance a augmenté de près de 20 ans. La population active a augmenté de 10 millions passant de 19,3 millions en 1946 à 29,6 millions en 2016. Dans le même temps le nombre de retraités est passé de moins de 0,6 millions à plus de 14 millions en 2018. Malgré ces évolutions considérables sur cette période, notre système de retraite fondé sur la répartition a fait preuve d'une grande efficacité et robustesse.

Aujourd'hui, face à des discours volontairement anxiogènes, des interro-

gations peuvent se faire jour quant à la pérennité de notre système de retraite par répartition. Mais il s'agit là, en réalité, d'une question politique : le choix (ou non) d'une juste répartition des richesses.

En effet, de la même façon que l'accroissement de la productivité dans le secteur agricole a permis de nourrir la population alors que le nombre d'agriculteurs est passé de plus de 6 millions en 1945 à près de 0,6 millions aujourd'hui, l'accroissement de la productivité du travail a permis et peut permettre de financer les retraites actuelles et celles des générations futures.

Pour ce faire une partie des bénéfices liés à cette augmentation de la productivité doit revenir aux travailleurs sous forme de salaires mais également prendre la forme de cotisations sociales supplémentaires.

Avant d'informer sur les pistes possibles pour maintenir notre système de retraite par répartition (article à paraître dans le prochain BRS), torçons ici le cou à quelques idées reçues et soulignons quelques points d'intérêt de notre système actuel de retraite.

Un système complexe mais globalement juste.

Organisé en différents régimes pour tenir compte des spécificités professionnelles, le système offre une bonne égalité de traitement entre les différents assurés sociaux.

Le système actuel de retraite se caractérise par une multiplicité de régimes de base, auxquels ont pu s'ajouter des régimes complémentaires. Cette architecture traduit une expression différenciée des besoins des différents groupes socioprofessionnels.

Les régimes du système de retraite obligatoire

Régimes	Retraite de base	Retraite complémentaire
Salariés du commerce, de l'industrie et des services	CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse du régime général de la sécurité sociale)	AGIRC-ARRCO (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres et Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des salariés)
Agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques	CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse du régime général de la sécurité sociale)	IRCANTEC (Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques)
Fonctionnaires d'État (civils et militaires)	Service des retraites de l'Etat	RAFP (régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique)
Agents des collectivités territoriales et hospitalières	CNRA (Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales)	RAFP (régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique)
Professions libérales	CNAVPL (Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales)	Par section professionnelle : CIPAV, CARPIMKO, CARMF, CARPV, CAVOM, CAVP, etc
Commerçants et artisans	RSI (Régime Social des Indépendants) base	RSI (Régime Social des Indépendants) complémentaire
Salariés agricoles	MSA (Mutualité Sociale Agricole)	AGIRC-ARRCO (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres et Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des salariés)
Non salariés agricoles	MSA (Mutualité Sociale Agricole)	RCO (Retraite Complémentaire Obligatoire)

Des cotisations jugées équivalentes

Les taux apparents de cotisation varient d'un régime à l'autre, ainsi que l'équilibre entre régime dit de base et régime complémentaire.

A titre d'illustration, la diversité des taux de cotisation globale (part salariale + part patronale) selon les catégories professionnelles en 2013 :

Régimes	Retraite de base	Retraite complémentaire
Non cadres du secteur privé (CNAV + AGIRC-ARRCO)	16,85 % (s≤PASS) + 1,7 % (s>PASS)	9,5 % (s≤PASS) + 22,2 % (PASS s≤3 PASS)
Cadres du secteur privé (CNAV + AGIRC-ARRCO)	16,85 % (s≤PASS) + 1,7 % (s>PASS)	9,85 % (s≤PASS) + 30,15 % (PASS<s≤8 PASS)
Non titulaires de l'État et des collectivités publiques (CNAV + IRCANTEC)	16,85 % (s≤PASS) + 1,7 % (s>PASS)	6,13 % (s≤PASS) + 18,06 % (PASS<s≤8 PASS)
Commerçants et artisans (RSI)	16,85 % (r≤PASS)	7 % (r≤PASS) + 8% (PASS<r≤4 PASS)
Salariés agricoles (MSA + AGIRC-ARRCO)	15,45 % (s≤PASS) + 2,3 % (s>PASS)	7,75 (non cadre) ou 10 % (s≤PASS) + 20,25 % (PASS<s≤3 PASS)
Non salariés agricoles (MSA)	14,57 % (s≤PASS) + 1,64 % (s>PASS)	3 %
Professions libérales (CNAVPL + caisse complémentaire spécifique)	9,75 % (r≤0,85 PASS) + 1,85 % (0,85 PASS < r < 5PASS)	Variable selon les caisses complémentaires
Fonction publique civile d'État (Service des retraites de l'État + RAFP)	83,4 % du traitement hors primes	10 % sur les primes≤20 % du traitement
Agents des collectivités territoriales et hospitalières (CNRACL + RAFP)	37,61 % du traitement hors primes	10 % sur les primes≤20 % du traitement

Légende : r : revenu ; s : salaire ; PASS : plafond annuel sécurité sociale (37 032 euros en 2013)

Pourtant, une fois prises en compte les différences liées à l'assiette des cotisations, à la structure de ressources et au champ des dépenses (exemple de la majoration pour enfant), à la situation démographique du régime, aux conditions d'ouverture des droits (par exemple pour les métiers jugés pénibles), le Conseil d'Orientation des Retraites (COR), dans son rapport de 2018, estime que les taux de cotisations ainsi corrigés sont proches quels que soient les groupes socioprofessionnels du futur retraité.

Justice et solidarité dans le taux de remplacement servi

De même, le niveau de retraite ou de pension servie est assez comparable entre les différents régimes pour de mêmes niveau de rémunération et déroulé de carrière. L'étude conduite par le COR en 2003 montre ainsi une forte convergence du taux de remplacement entre les fonctionnaires d'État et les salariés du secteur privé.

Montant du dernier salaire net mensuel (primes comprises) à temps complet	Fonction publique d'État civile	Secteur privé (taux globaux : régime de base + régime complémentaire)
< 1143 €	/	100 %
1143 à 1523 €	/	91 %
1524 à 1904	80 %	84 %
1905 à 2285	77 %	76 %
2286 à 3047	79 %	72 %
+ de 3047	69 %	59 %

Taux de remplacement du dernier salaire par la retraite, nets de cotisations sociales et de CSG

Le système de retraite a été conçu afin de limiter les inégalités salariales au moment de la retraite, sans toutefois gommer complètement cet écart de revenus. Les revenus compris entre 1500 et 2000 euros ont un taux de remplacement d'environ 80 %, alors que les revenus de plus de 3000 euros mensuels bénéficient quant à eux d'un taux de remplacement d'environ 60 %.

Un niveau de vie continué

Une autre volonté forte est d'assurer aux retraités un niveau de revenu satisfaisant. Notre système de retraite a permis que le niveau de vie entre actif et retraité soit proche.

En 1997, le niveau de vie moyen (cad le revenu total du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation) des actifs s'établissait mensuellement, en euros constants, à 1650 et celui d'un retraité à presque 1600. En 2010, celui d'un actif était de 2000 euros (constants) pour un peu plus de 1900 pour un retraité.

Une égalité intergénérationnelle permettant de réaffirmer l'intérêt des jeunes générations au sein de notre système actuel de retraite

Le système de retraite fondé sur la répartition suscite des interrogations légitimes quant à l'égalité intergénérationnelle, et le droit pour les générations à venir de bénéficier d'une retraite satisfaisante.

Les projections réalisées par le COR en 2012 montrent qu'aucune génération n'apparaît spécialement avantagée ou désavantagée.

Taux de remplacement net à l'âge d'ouverture des droits pour huit carrières types

Année de naissance du retraité et futur retraité	1950	1960	1970	1980	1990
Cadre du secteur privé avec carrière continue	56 %	57 %	53 %	51 %	51 %
Fonctionnaire de cat A+ (avec taux de prime élevé)	54 %	54 %	55 %	55 %	55 %
Non cadre du secteur privé avec carrière continue	75 %	77 %	72 %	70 %	69 %
Enseignant (fonctionnaire d'État de cat. A avec faible taux de prime)	76 %	77 %	77 %	77 %	77 %
Fonctionnaire d'État de cat. B	68 %	69 %	69 %	70 %	70 %
Non cadre du secteur privé avec interruption de carrière (chômage)	83 %	90 %	72 %	74 %	82 %
Femme avec interruption de carrière pour enfant	74 %	77 %	72 %	70 %	69 %

Projection de taux de remplacement du COR (scénario B : croissance du salaire moyen à partir du milieu des années 2020 de + 1,5 % par an en euros constants)

En 2017 les dépenses brutes du système de retraite s'établissaient à 13,8 % du PIB pour un montant de 316 milliards.

Les projections du Conseil d'Orientation des Retraites (COR) estiment à 11,6 % du PIB à 14,4 % du PIB ces dépenses à l'horizon 2070.

Le maintien de notre système par répartition est possible : c'est un choix politique.

Ce choix nous appartient.

Si nous voulons l'exercer effectivement, il faudra montrer aux politiques quel est notre choix en matière de répartition de la richesse produite par notre travail.

Cette démonstration passera par la mobilisation.

Marc Regny Demery



Hommage à Jean Lafforgue



Notre camarade et ami Jean Lafforgue est décédé à l'âge de 78 ans. Il a été enterré dans la banlieue toulousaine, à Balma - ville dont il avait été conseiller municipal communiste d'opposition.

Jean avait occupé de nombreuses responsabilités au SNTRS-CGT. Secrétaire régional du SNTRS-CGT dans les années 80, il a été membre du Conseil Syndical National en 1978, puis de la Commission exécutive en 1993.

Il a été membre des Commissions paritaires d'avancement du CNRS en 1973, 1976, 1978. Il a été élu en Commission administrative paritaire CNRS en 1989 et au Comité national de 1983 à 1991 puis de 1995 à 2004 ainsi qu'au Conseil de département

des Sciences Physiques et Mathématiques de 1995 à 1999. Il a représenté le SNTRS-CGT au conseil scientifique du CNRS en 1982.

Jean avait commencé sa carrière comme dessinateur au laboratoire d'optique électronique de Toulouse et avait participé à la conception du grand instrument qu'était le premier grand microscope électronique. Profondément engagé à la CGT, il participait encore régulièrement aux réunions des retraités du Syndicat en région toulousaine.

Jean était connu pour son inénarrable accent toulousain, sa faconde, son humour et sa chaleur humaine.

C'était un combattant qui n'hésitait pas à monter au créneau face aux directions du CNRS : « faut pas les louper » disait-il.

Passionné de mécanique automobile, sa conduite « sportive » au volant a laissé de nombreux souvenirs à plus d'un d'entre nous. Son autre passion était la plongée sous-marine qu'il a pratiquée très longtemps ; il avait monté le club de plongée du Clas local.

Une anecdote rappelée par Jacques Audin : « Je me souviens d'une de ces journées de 1980 où notre CSN qui

siégeait dans l'amphi du Quai Anatole France avait été expulsé par les forces de police parce qu'un ministre de l'époque alerté par un article du Figaro trouvait scandaleux que la CGT puisse se réunir dans des locaux du CNRS.

Bouclé à l'intérieur du hall d'entrée nous avons rameuté les camarades parisiens pour venir manifester et sommes tous partis en cortège au pas de course poursuivis par la police qui n'hésitait pas à faire usage de ses matraques. Ils ciblaient prioritairement les camarades qui portaient des Chapka (nous étions en plein hiver et c'était la mode à l'époque chez les militants communistes !!!).

Jean était de ceux-là et je me souviens qu'acculé contre un mur au moment où le policier s'appêtait à le frapper de sa matraque et brandissant sa carte de membre du Comité National il lui cria avec son accent toulousain: «Monsieur le policier vous allez frapper sur la Recherche Scientifique Française». Eh oui mais malgré la haute considération qu'il avait de sa fonction il a quand même pris son coup sur la tête !!!»

Sa présence et son engagement ont marqué nombre d'entre nous.

Daniel Steinmetz

La minute culturelle : « Rêver sous le capitalisme »

Un film qui présente l'impact du travail sur la vie psychique des travailleurs, hantés jusque dans leur sommeil par la souffrance qu'il génère.

Étrange documentaire dont le titre est un oxymore : « rêver » a une connotation d'ouverture vers un avenir meilleur ; le « capitalisme » obère voire supprime cet avenir, en soumettant le travailleur à sa loi d'exploitation. Or ce titre, que la réalisatrice Sophie Bruneau paraphrase d'après le livre de Charlotte Beradt, *Rêver sous le IIIe Reich (collection de 300 rêves entre 1933 et 1939)* sert justement à dire l'indicible. De formation anthropologique, la co-réalisatrice (avec Marc-Antoine Roudil, 2005) de *Ils ne mouraient pas tous, mais tous étaient frappés*, étudie le rêve, expression de l'inconscient selon la psychanalyse, qui transforme la réalité en fantaisie absurde ou terrifiante.

Douze rêveurs et rêveuses, seulement trois face à la caméra : comme si l'écrasement était tel qu'il anéantissait jusqu'à leur visage. Cependant, ces rêves, racontés sans filtre ou commentaire, ont la force de la sincérité, la fierté de celles et ceux qui voudraient être acteurs de leur vie au travail et luttent contre l'oppression néolibérale. Un seul parmi les douze dit qu'il est délégué syndical : c'est celui qui revit une journée complète dans son ancien travail, le long et fatigant trajet quotidien Liège-Bruxelles (en covoiturage, toujours immergé dans l'environnement stressant) et dont le patron « caractériel » l'attend à son arrivée, lui inflige des brimades quotidiennes et une surveillance malveillante, sans oublier les inévitables conflits à cause de sa fonction syndicale. Ayant depuis changé de travail, l'angoisse est toujours vivante et communiquée au spectateur qui n'arrive même pas à distinguer du premier coup si c'est un récit de réalité ou de rêve.

Les longs plans, de préférence fixes et de nuit ou de petit matin gris (ce vaste parking désert de supermarché survolé par une nuée de volatiles), montrent des lieux de travail où l'humain est superficiel : les baies vitrées de bureaux la nuit, dont les occupants, comme dans un théâtre d'ombres, passent furtivement ; le train aux fenêtres éclairées qui entre à une gare urbaine déserte ; les vastes bâtiments en construction et la grue dont le mouvement ne semble pas être diri-

gé par un humain ; la pluie tombant drue sur les travailleurs quittant leurs bureaux le soir sous leurs parapluies uniformes comme pour s'échapper d'une prison.

Deux plans diurnes soulignent, à leur façon, l'objectif du capitalisme : enlever à la personne humaine sa sin-



gularité afin de l'empêcher de lutter avec ses semblables pour la reconquérir. Le premier est un travelling (un peu long) dans un restaurant d'entreprise ou d'administration. On voit les personnes attablées seules ou avec d'autres et on a l'impression qu'il n'y a pas de vie, pas de sentiments, pas de visages expressifs, que les couleurs ont pâli sous l'effet d'un jour monochrome, que même le temps du repas, compté, est devenu aliénation, et que la verdure d'un jardin aperçu derrière la baie vitrée ne réussit pas à créer l'illusion d'une nature où l'humain pourrait s'insérer. Le deuxième est un bâtiment de bureaux tout en verre transparent, filmé de l'intérieur : l'ascenseur monte et descend, les travailleurs sont dans des open spaces, la lumière crue qui inonde l'espace va de pair avec le constat cruel d'une rêveuse, apparemment responsable d'une équipe ou d'un service de travail social. Passant du rêve d'angoisse à la réalité angoissée, elle fustige ceux qui l'obligent à « insérer » des personnes sans créer les conditions de cette « insertion », en rendant ainsi les travailleurs responsables des désastres du capitalisme.

Une autre rêveuse, à qui la médecine du travail apporte en rêve le cadavre d'un accidenté pour l'autopsier et qui voit les yeux du mort se transformer en yeux bleus vivants qui la fixent, identifie la cause de sa souffrance : c'est sur les travailleurs que tout rejaillit, tout ce que « les autres » ne veulent ni voir, ni traiter, ni pallier, ce dont ils se débarrassent ; et les tra-

vailleurs, au lieu de « porter ces problèmes là où il faut », les emportent chez eux et les revivent dans leur sommeil. Cependant, même entourés de morts-vivants ou de fantômes, même étouffés par l'unique fenêtre du bureau transformée en mur épais qui empêche de voir le soleil et de prendre l'air, les rêveurs et rêveuses, dont certain.e.s sont en arrêt maladie, ne se lamentent pas, leur voix n'est pas désespérée, leur visage n'est pas déformé par la souffrance. Elles et ils résistent jusque dans leur sommeil, puisque le récit du rêve permet l'interprétation de la réalité du capitalisme affectant leur condition humaine. L'aliénation apparaît dans l'un des rêves les plus étranges : la calotte crânienne s'ouvre et fait apparaître de minuscules personnages assis en cercle sur des petites chaises, tenant de longues cuillères qui font plusieurs fois leur taille et avec lesquelles ils puisent dans le cerveau de la rêveuse pour se nourrir d'elle.

Sophie Bruneau a voulu, avec son écriture cinématographique « poétique et politique », réaliser un film-outil qui fait naître chez le spectateur les questions auxquelles il faut répondre par l'action.

Les envies criminelles ou les rêves macabres sont le reflet du système capitaliste. Mais le documentaire n'a pas la forme traditionnelle du film social ou militant. Ayant obtenu plusieurs distinctions (la dernière au 40e festival du cinéma du réel 2018, prix des bibliothèques) depuis sa sortie en décembre 2017, l'objet artistique demeure confidentiel en tant qu'œuvre politique, ce qui est dommage. « Rêver sous le capitalisme » serait un excellent moyen de formation des syndicalistes siégeant dans des CHSCT, mais aussi des responsables RH et management : un miroir d'une vie réelle vécue dans le sommeil. Les rêveurs et rêveuses du film ouvrent une perspective : rêver tous ensemble comment se débarrasser du capitalisme !

Dina Bacalex

International

Hors des frontières de la France

Rubrique coordonnée par Dina Bacalexi

Estonie

Pétition syndicale adressée aux partis politiques

Le syndicat Universitas, notre partenaire au CSEE (Comité syndical européen de l'éducation) et au HERSC (*Higher Education and Research Standing Committee*), lance une pétition qui sonne comme un cri d'alarme pour que tous les partis politiques prennent enfin au sérieux le rôle primordial de l'ESR pour le développement et l'avenir du pays.

Le système éducatif estonien est entré dans une crise profonde en 2019.

Il faut arrêter de mettre en compétition ses différents niveaux, et remédier à cette crise avec une politique cohérente.

Nos collègues s'alarment pour plusieurs raisons :

- Les lois régissant l'université et en général le système éducatif ne doivent pas sous-évaluer le travail des personnels, mais fournir des garanties sociales à tous.
- La langue estonienne est en recul : l'enseignement en estonien à l'université se réduit, et les universités donnent la priorité au recrutement d'étrangers avec lesquels elles négocient des contrats personnalisés, basés sur la performance (facteur h etc.). L'argent public ne profite ni aux publications estoniennes, ni à l'économie du pays, ni à sa communauté scientifique, mais à une science « formelle » basée sur des évaluations quantitatives. Les personnels locaux sont considérés comme moins performants que leurs homologues internationaux.
- Le nombre des chercheurs décroît depuis 2012. Selon les statistiques de l'UNESCO, l'Estonie est maintenant 1,5 fois sous la moyenne européenne et 2-3 fois sous celle

de la Scandinavie. Dans les secteurs des technologies de l'information, elle ne pourra absolument pas suivre si la baisse continue.

- Sous-financement de l'ESR par l'État, dont résulte le retard à atteindre le 1% du PIB à consacrer à la recherche publique. Il ne s'agit pas seulement d'augmenter la somme globale, mais de revoir le système de son attribution et de sa répartition.
- L'industrie est en récession à cause de l'échec de la politique scientifique : le pays est à la dernière place du classement de l'OCDE. Le président de l'Académie des sciences a déclaré à la radio que la science, malgré sa bonne qualité, ne profite pas à l'économie estonienne. C'est le résultat d'une politique d'évaluation qui suit avec dogmatisme les indicateurs quantitatifs.
- Les réformes de l'ESR en 2006 et 2013 ont entraîné une baisse importante du financement de la recherche technologique et agricole. À l'Université de Technologie de Tallinn, 20% de personnel en moins !

Universitas appelle toutes les forces politiques à un accord stratégique de financement pérenne de l'ESR pour doter le pays avec le système éducatif dont il a besoin,

offrir des débouchés aux jeunes formés dans les universités, et envisager sereinement l'avenir. Si on a investi dans la défense, cela signifie que l'argent existe aussi pour l'ESR. En septembre 2018, à la réunion du HERSC, le représentant du ministère estonien de l'ESR avait présenté une image idyllique (très néolibérale) du développement du pays et de l'ESR en son sein. Il a mis l'accent sur le numérique (e-Estonia), les start-up (l'Estonie a le plus fort taux européen de start-up/habitant), le rapprochement entre université et « marché » comme remède à l'abandon des études, le financement basé sur la

« performance » des établissements et le développement des STEM (*science, technology, engineering, mathematics*). La pétition d'*Universitas* montre l'envers du décor.

Presque tous les points qui inquiètent nos collègues traduisent aussi nos propres inquiétudes. Le « besoin de se placer dans la compétition mondiale », au nom duquel on sape les fondements de l'ESR prétendant aller vers « une société de la connaissance » (où la connaissance devient un produit vendable et achetable) est, certes, bien plus marqué dans cette « nouvelle Europe » que les libéraux exhibent comme exemple à imiter. Mais personne n'est à l'abri : renforçons les solidarités.

Pour signer la pétition : <https://universitas.ee/en/>



Etats-Unis

Les syndicats ont de l'humour

Connaissez-vous Scabby-le-Rat? Nos collègues de l'AFT (*American Federation of Teachers*) le mentionnent dans un article sur le développement de la syndicalisation malgré les décisions de justice visant à empêcher les employés du secteur public de se syndiquer.

En juin 2018, une plainte d'un employé des services sociaux visait à supprimer la « juste part », somme versée aux syndicats par les non-syndiqués en contrepartie des bénéfices que l'ensemble des travailleurs tirent de l'action syndicale. La Cour su-

prême lui a donné raison. Cette décision inique, connue sous le nom du plaignant, Janus, a été soutenue par une campagne publicitaire agressive (des milliards de dollars) encouragée par les employeurs.

Mais les travailleurs ne se sont pas laisser abuser : 88.500 nouveaux membres ont rejoint l’AFT, un sursaut salutaire.

La syndicalisation est vue comme « le chemin vers une vie meilleure pour chacun.e », déclare le président de l’AFT. La dynamique syndicale est plus forte aujourd’hui qu’il y a 15 ans dans le secteur public. « Suite à Janus, j’ai reçu une lettre m’informant que je n’avais plus à payer ma “juste part”, c’est pourquoi je me suis syndiqué : je crois à la force de l’action collective », déclare un employé du Minnesota.

C’est là qu’intervient, furieux, le très républicain Conseil national des relations de travail (National Labor Relations Board, NLRB), invoquant le Premier amendement de la Constitution des USA pour exterminer Scabby-le-Rat, un célèbre rat géant gonflable dont l’histoire est liée aux mobilisations syndicales.

À ses débuts, Scabby était imaginé par les grévistes pour ridiculiser les briseurs de grève. Il est vite devenu un symbole de l’action syndicale adopté par les travailleurs dans tout le pays.

Dépasant la dénonciation, il s’est transformé en mascotte : sa présence annonce qu’une mobilisation a lieu à proximité. Des syndicalistes se font photographier devant lui, brandissant leurs banderoles. Mais le NLRB est allé en justice (procès fédéral), sous prétexte que Scabby était... coercitif !

Les employeurs détestent Scabby. Outre son rôle d’indicateur de conflit social, il impressionne par sa hauteur de 9 mètres, ses yeux rouges, ses dents acérées et son ventre proéminent. Scabby dénonce les injustices. Scabby est le « troll » qui poursuit les mauvais employeurs. Scabby « a une vénérable histoire au sein du mouvement ouvrier », selon Charlotte Garden professeure



de droit à l’Université de Seattle. Scabby a été déclaré « non-coercitif », le NLRB a perdu son procès et Scabby pourra continuer à accompagner les syndicats dans l’espace public. Saluons la détermination, l’humour et l’inventivité de nos collègues et camarades états-uniens. Scabby-le-Rat fait grincer les dents des employeurs et de l’administration contrôlée par les Républicains. Mais comme le tribunal n’a pas supprimé le droit de se moquer des travers de la société, le sourire de Scabby aux travailleurs sera toujours perçu comme une menace par ceux qui leur font obstacle.

Italie

Régionaliser signifie accroître les inégalités

9 février 2019 : les syndicats à l’unisson, dont ceux de l’éducation (pour l’ESR, notre partenaire FLC-CGIL) protestent contre les mesures gouvernementales qui menacent la cohésion et l’unité de l’Italie, introduisent encore plus d’inégalités entre régions, démantèlent le service public et l’éducation nationale.

Pour un pays où les régions ont déjà un poids considérable, il est intéressant de voir ce qui soulève tant d’oppositions.

Trois régions du nord, l’Émilie-Romagne, la Lombardie et la Vénétie, ont demandé que le gouvernement renforce leurs prérogatives en leur accordant une « autonomie différenciée »,

qui inclut l’éducation et par conséquent l’ESR. Selon la FLC-CGIL, si cette autonomie est accordée, non seulement elle affaiblira la Consti-

tution qui fait de l’État le garant de l’universalité des droits sur l’ensemble du territoire, mais aura aussi des conséquences sur le financement déjà inégalitaire entre nord, centre et sud, sur les personnels et sur leur représentation syndicale.

Le Fonds de financement ordinaire (FFO), qui attribue les ressources, échapperait ainsi au contrôle ministériel pour passer aux régions. Mais les données statistiques de répartition des sommes allouées par le FFO (2008-2015) montrent que les inégalités existantes seront exacerbées : la réduction globale du financement pendant cette période, de 9,8%, a été de 4,3% au nord, de 11,7% au centre et de 14,9% au sud ; une légère hausse (2015-2020) a favorisé les « départements d’excellence » (56% au nord).

Les 3 régions demandeuses d’autonomie différenciée occupent les 3 premières places pour leurs départements d’excellence.

Depuis 2010, une loi a renforcé « l’autonomie » des universités, donnant plus de poids aux directeurs généraux et réduisant l’autonomie pédagogique et de recherche. Elle a diversifié les relations de travail dans chaque établissement : les syndicats ont des difficultés à établir des règles pour la représentation des personnels aux instances de gouvernance. Aucun résultat bénéfique resserrant les liens entre ESR et territoires.

En période de diminution des recrutements, un mécanisme favorisant la mobilité a été instauré depuis 2012, ce que l’autonomie différenciée accentuera en dépouillant le sud au profit du nord, où les conditions sont plus avantageuses. Selon un calcul de la FLC-CGIL, en 2018 il y a eu un transfert équivalent à 280 postes de chercheurs. Le nouveau système aura des conséquences désastreuses pour le sud : réduction drastique de l’offre de formation, arrêt d’activités de recherche et affaiblissement des économies régionales. La FLC-CGIL pense que cela compromet irrémédiablement le futur de l’Italie, compte tenu de la réduction des étudiants (et des diplômés) et de la régression en 10 ans de la 20e à l’avant-dernière place des 28 pays de l’UE. Au lieu d’être un avantage pour « quelques excellents », cette politique de compétition

à court terme affaiblira à long terme l'unité politique et culturelle du pays.

Les organisations syndicales et associations ont lancé le 19 février une pétition contre la régionalisation du système éducatif, avec le mot d'ordre #RestiamoUniti.

Selon les syndicats, il s'agit clairement d'intérêts sécessionnistes qui exercent une pression sur le gouvernement. Faut-il rappeler que le parti du premier ministre italien, la Ligue du Nord, était en faveur de « l'indépendance de la Padanie », critiquant fortement le Mezzogiorno ?

En France, le SNTRS-CGT a à plusieurs reprises pointé les risques d'une ESR arrimée à la compétitivité des régions qui se livrent à une course à « l'excellence » pour attirer financements publics et privés, sans réel bénéfice pour les populations. La récente ordonnance incitant à créer des « grands établissements » expérimentaux ouvrira sûrement à nouveau l'outre d'Éole d'où s'échapperont les vents mauvais. C'est pourquoi nous sommes solidaires de nos camarades italiens.



Kosovo

Personnels de l'éducation sous-payés et mal considérés, c'est fini !

Le syndicat de l'ESR SBASHK, notre partenaire au HERSC, a lancé le 14 janvier dernier une grève massive et déterminée qui a duré trois semaines. Son représentant est arrivé le 21 février au HERSC avec le sourire, fier de l'issue positive de cette lutte sociale inédite dans son pays.

Le gouvernement voulait faire voter au Parlement le 31 janvier une loi salariale pour tous les fonctionnaires, dont ceux de l'éducation (dans son ensemble), passant outre les protestations syndicales. Le SBASHK a protesté contre cette loi clairement discriminatoire pour son secteur et pour l'éducation en

général : malgré les promesses gouvernementales réitérées, aucune hausse des salaires n'était prévue.

Le SBASHK revendiquait 30% de hausse, arguant qu'il est indécemment, notamment pour le personnel de l'ESR, d'être payé moins que la plupart des autres professions.

Comme les promesses et un simulacre de « dialogue social » ont lassé, l'appel à la grève a été lancé. Fait marquant dans un pays et un secteur peu propice aux mobilisations sociales, les collègues ont massivement suivi, réclamant justice. Le CSEE les a soutenus, appelant les autres syndicats affiliés à interpeler le gouvernement kosovar. Dans un premier temps, un modeste 10% a été concédé, sans calmer les grévistes. Enfin, le 1er février, un accord a été conclu : 20% de hausse dans un premier temps, pour arriver au 30% souhaité.

Le sourire de notre collègue venait couronner une action qui, au-delà de la satisfaction financière, a abouti à ce que « maintenant, le gouvernement nous respecte et ne peut plus nous ignorer ». Une dignité retrouvée. En off, notre collègue a raconté quelques instantanés de la mobilisation, dont le plus savoureux était la présence du ministre de l'éducation face aux grévistes de l'université.

Le ministre a demandé au responsable syndical de servir d'intermédiaire pour « calmer » ses troupes.



Sans se laisser démonter, notre collègue a répondu : « monsieur le ministre, ça ne dépend plus de moi, et je ne réponds de rien, car je ne les tiens plus ! ». Cette réplique théâtrale a peut-être pesé pour que le gouvernement mette fin à la crise. Situation anecdotique qui montre combien l'engagement syndical et la

proximité des revendications contribuent à surmonter les barrières artificiellement dressées entre pays balkaniques : le soir, à table, la délégation française avait le plaisir de voir assis côte à côte un Kosovar et un Serbe, convaincus tous les deux qu'il est urgent de se mobiliser pour l'augmentation des salaires dans l'ESR. Cette revendication monte en Europe. Les rencontres syndicales européennes et internationales sont l'occasion de saluer des réussites et de constater que la taille du pays peut être inversement proportionnelle aux mobilisations sociales qui s'y déroulent.

Nouvelle-Zélande

Changer le nom d'une université pour qu'elle brille en société ?

Le changement de nom de l'université Victoria de Wellington a été une idée de son vice-chancelier qui a initié une campagne publicitaire (coûteuse, plus de 30.000\$ NZ) en août dernier (début de l'année académique). Ce personnage puissant (comme les présidents d'université en France) a fait adopter au conseil de l'université (équivalent de nos conseils d'administration) une « simplification » du nom, abandonnant l'actuel *Victoria University of Wellington* (VUW) pour *University of Wellington* (UoW).

Mais pourquoi changer le nom d'une institution plus que séculaire qui a fait ses preuves ?

L'idée de ne plus évoquer la reine Victoria ne tient pas, d'abord parce que la Nouvelle-Zélande n'a pas rompu ses liens avec la Grande Bretagne (via le *Commonwealth*), ensuite parce que porter le nom d'une reine ne signifie pas que cette institution moderne et ouverte (y compris aux études maories) est nostalgique du passé.

Grâce au changement, un « affichage plus clair » ferait remonter l'université dans les classements internationaux

(Shanghai, *Times Higher Education*) qui, comme chacun sait, sont des indicateurs de qualité. Il « augmenterait l'attractivité de l'université, faisant venir plus d'étudiants

étrangers », si possible fortunés. Cette idée managériale a provoqué l'opposition dans la communauté, et un groupe appelé *Stick with Vick* (« tenir ferme avec Victoria »), sur les réseaux sociaux, a lancé une pétition destinée au ministre de l'éducation. Car le vice-chancelier, tout à son ardeur de changement, n'a pas du tout organisé des consultations des étudiants, des *alumni* et du personnel. Seulement des réunions « d'information », où, si l'on croit les photos postées sur internet, les chaises sont pratiquement vides.

Les associations des étudiants et des *alumni*, ainsi que le syndicat TEU (*Tertiary Education Union*), ont organisé de véritables consultations et obtenu la réponse que

le changement de nom n'était pas souhaité. On souhaitait plutôt le maintien et l'amélioration de la qualité des études, de la recherche, et de la vie et du travail à la VUW.

Ancrée dans sa communauté locale qui dépasse la ville et s'étend au Greater Wellington (l'agglomération), la VUW n'a pas besoin d'attirer les rejetons de familles millionnaires. C'est pourquoi, le conseil de la Ville de Wellington a démenti les dires du vice-chancelier prétendant qu'il était d'accord : « ce changement est largement impopulaire ; il ne changera en rien le lien des Wellingtoniens avec ce qu'ils appellent "leur université" ; il ne rendra pas l'université plus proche de la ville et de la région ».

Malgré les pressions de la direction largement exercées auprès des politiques (Parlement, ministère), car une décision législative est nécessaire pour un changement officiel, le ministre a répondu négativement, tenant compte de l'opposition totale des étudiants et l'opposition majoritaire qui risquait de créer la division chez le personnel.

L'absence de preuve solide que ce changement serait utile au rayonnement local, national et international de la VUW a motivé la décision ministérielle.

Sans vouloir s'ingérer dans les affaires d'une communauté académique, le ministre s'est montré

soucieux de la démocratie et de la transparence. Même si cela concerne une question secondaire comme le nom, il est important de noter que c'est le résultat de la protestation des intéressés, de leur persévérance (*stick !*), ainsi que de la vacuité de l'argumentation de la direction. *Stick with Vick* a posé une question pertinente, qu'on devrait peut-être poser davantage en France, où les décisions autoritaires et l'opacité sont monnaie courante : « qui est VUW ? VUW se résume-t-elle à son conseil ? ». On vous laisse deviner la réponse.



Québec

Libertés académiques et protection de la recherche face aux exigences du privé

Nous lisons dans le numéro de janvier 2019 du *Bulletin*, le périodique de la FQPPU (Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université), notre partenaire à l'IE, une suite intéressante de l'affaire Marie-Ève Maillé, la chercheuse de l'UQAM (Université du Québec à Montréal) qui a échappé à la plainte déposée contre elle par l'entreprise « Les éoliennes d'érable » la sommant de lui remettre le matériel de recherche qui a servi à la rédaction de sa thèse. Nous avons relaté ce cas emblématique dans le BRS n°492 (juillet 2017). Notre collègue québécoise a voulu que son expérience soit utile à la défense des libertés académiques et qu'elle incite davantage les institutions universitaires à protéger leur personnel contre les exigences du privé qui ne cesse de réclamer la « transparence » mais seulement quand il s'agit de garantir ses profits : c'est pourquoi elle a publié un livre,

L'affaire Maillé (Montréal, 2018).

Mais voilà qu'une autre affaire surgit à l'Université Laval (UL), car une professeure, Chantal Pouliot, est prise à partie par l'Administration portuaire du Québec et l'entreprise Arrimage Québec dans une affaire de plainte de riverains lors d'un déversement de « poussière rouge » contaminant leur environnement. La collègue habitait dans le même quartier que les plaignants et a voulu mener une recherche sur la façon dont les citoyens développent une expertise au sujet d'une problématique qui les touche directement, même si celle-ci est technique et complexe.

Les deux entreprises ont exigé qu'elle leur communique les courriels échangés avec ses voisins depuis 2010, ce qu'elle a refusé. Mais l'UL a refusé de la soutenir,

C'est donc le Syndicat des professeures et professeurs de l'UL qui a assumé ses frais de défense.

La FQPPU relève un cas potentiel de conflits d'intérêts : la présidente du CA de l'UL est aussi présidente du CA de l'Administration portuaire qui soutient Arrimage contre la collègue. De plus, si l'UL ne s'est pas empressée à soutenir son employée, c'est pour ne pas compromettre un partenariat stratégique en discussion avec le Port du Québec.

Les universités ne sont pas promptes à défendre des cas individuels, ni à garantir le principe de liberté collective de mener une recherche exempte de pressions venant du monde des affaires. On ne peut pas d'une part encourager des recherches impliquant la « société civile » (recherches participatives, collecte des données par des amateurs), et de l'autre exposer les personnels en les laissant à la merci des plaintes.

Les institutions de l'ESR, au Québec (et au Canada au niveau fédéral), en France et partout dans le monde se vantent de leur engagement en faveur des libertés académiques. On voit bien les limites de cet engagement et le manque notoire de courage face à des entreprises qui, elles, savent bien se protéger. « Il importe de rappeler aux directions que leur responsabilité première ne se situe pas dans le déve-

loppement d'opportunités d'affaires, mais bien envers leur propre communauté », conclut la FQPPU, demandant un renforcement des conventions collectives qui régissent les personnels de l'ESR au Québec, pour soutenir l'action syndicale en la matière. Au moment où l'ouverture d'un diplôme d'établissement (niveau licence) sur « le développement durable », entièrement dépendant du mécénat de BNP Paribas est prévue à la rentrée 2019 à l'université PSL (Paris sciences et lettres), provoquant un malaise dans la communauté académique et une opposition chez les étudiants, on ne saurait que souscrire aux mises en garde des collègues québécois. « Que se passera-t-il », demande une sociologue élue au CA de PSL, « si je mène une enquête sur la banque dans le cadre de mon travail ? Faut-il lui demander une autorisation pour me prémunir contre d'éventuelles réactions de sa part ? ». Aux réunions syndicales européennes et internationales, dont la récente session du HERSC (Bruxelles, 21-22/02/2019) et la conférence spéciale de l'IE (Athènes, 11.2018), nous avons voté des déclarations de défense des libertés académiques. L'un des principaux facteurs qui les menace c'est l'ingérence du privé, qui n'apparaît pas toujours sous la forme d'une privatisation manifeste. Si nous continuons à revendiquer que nos institutions nous protègent, les premiers défenseurs des personnels demeurent les syndicats. Renforçons le syndicalisme de lutte.

latérale adoptée le 23 janvier, par un groupe de gouvernements de la région, notamment dirigés par les États-Unis, d'ignorer la légitimité du gouvernement du président Maduro et de reconnaître l'auto-proclamé "Président de la transition", le député Juan Guaidó président de l'Assemblée nationale, lequel s'est emparé de cette investiture sans être aucunement reconnu des autres forces politiques et en violation de la Constitution nationale, ce qui constitue un acte d'usurpation de pouvoir.



Le soutien de ce groupe de gouvernements conservateurs et du Secrétaire général de l'Organisation des États américains (OEA), Luis Almagro, ainsi que la tentative d'imposer cet état de fait internationalement, constituent un acte très grave d'ingérence et d'intervention dans les affaires internes d'un pays souverain, ce qui ramène la région à des périodes de notre histoire que nous croyons révolues, où les coups d'État et les dictatures militaires étaient encouragés. Une telle attitude peut conduire à de nouveaux actes de violence au Venezuela et mener toute la région à un conflit aux conséquences négatives imprévisibles.

Nous appelons à la responsabilité des gouvernements et institutions démocratiques de la région et du monde pour éviter l'approfondissement de ce contexte de dégradation politique, économique et sociale que traverse le Venezuela.

Il est urgent que tant le gouvernement que l'opposition démocratique cessent leur attitude de confrontation et prennent le chemin du dialogue effectif et de l'entente, avec l'accompagnement et le soutien de la communauté internationale.

Nous soutenons l'appel de l'ONU pour que toutes les parties concernées s'engagent dans des négociations politiques inclusives et crédibles, dans le but de relever les défis auxquels fait face le pays. La TUCA/CASA est prête à se joindre à ces efforts et appelle le syndicalisme international à apporter sa solidarité dans la recherche d'une solution fondée sur la paix, la démocratie et la souveraineté, en faveur du bien-être et du respect des droits du peuple vénézuélien.

Le SNTRS, dans son communiqué publié le 12 février, s'est joint à cette solidarité, appelant au respect de la souveraineté vénézuélienne et mettant en garde contre des pratiques d'ingérence états-uniennes en Amérique latine, qui ont mis en place tant de dictatures sanglantes par le passé et tant fait souffrir ses peuples.

Venezuela

Les syndicats du continent américain expriment leur inquiétude et leur solidarité envers le peuple vénézuélien. Nous reproduisons ci-après leur déclaration :

La Confédération syndicale des Amériques appelle au respect de la souveraineté et de l'autodétermination du Venezuela

La Confédération syndicale des Amériques (TUCA/CSA), qui représente plus de 55 millions de travailleuses/eurs du continent s'exprime comme suit concernant les nouvelles menaces et le conflit imminent auxquels fait face le Venezuela: Nous condamnons la décision uni-

