

# BRS

CNRS  
Inserm  
INRIA  
IRD  
INED  
IFREMER

Juillet 2021

N° 517

## Bulletin de la recherche scientifique

- La Rupture conventionnelle : un miroir aux alouettes
- La fiche de poste : quèsaco ?
- Le CAES de l'Inserm face à la Covid19
- Résultats des élections au Conseil d'Administration Inserm mandat 2021-2025
- Le Grand Accélérateur National d'Ions Lourds en Grève
- Comment le monde de la finance, avec l'appui du gouvernement, tire profit des découvertes faites par le CNRS !



P2 ► Édito

P4 ► La Rupture conventionnelle : un miroir aux alouettes

P6 ► La fiche de poste : quèsaco ?

P8 ► Résultats des élections au Conseil d'Administration Inserm mandat 2021-2025

P9 ► Pourquoi le SNTRS-CGT CGT a voté contre la création des nouvelles CSS Inserm (mandat 2022-2026) ?

P11 ► Le CAES de l'Inserm face à la Covid 19

P14 ► Comment le monde de la finance, avec l'appui du gouvernement, tire profit des découvertes faites par le CNRS !

P16 ► Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) ne respecte toujours pas l'ordonnance du conseil d'État rétablissant la FERC-CGT dans ses droits syndicaux fondamentaux ou comment une fois passées les bornes il n'y a plus de limites pour le ministère !

P18 ► Le Grand Accélérateur National d'Ions Lourds en Grève

P21 ► Tribune libre : Les contradictions des dirigeants politiques et des médias à propos du génie génétique

P22 ► Tribune libre : Quelques réflexions sur notre action revendicative

P24 ► International

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

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

ISSN 0180-5398\_CP 0924S05392  
Directrice de la publication :  
Josiane TACK  
Imprimé par nos soins  
Périodicité : Bimestrielle



Josiane TACK  
Secrétaire générale

ÉDITO

## L'été sera chaud et l'automne brûlant !

Chère camarade, cher camarade,

Le début de l'été 2021 fait de plus en plus penser à celui de 2020, où tout semblait revenir à la normale au niveau épidémique avant une remontée des cas et des hospitalisations à partir de la fin juillet.

**Après avoir prévenu  
que le variant Delta  
risquait de « gâcher  
l'été »,**

le ministre de la Santé, Olivier Véran, a tiré la sonnette d'alarme le 4 juillet en confirmant que « le virus ne baisse plus » en France depuis plusieurs jours. S'appuyant sur l'exemple de la remontée très rapide des cas recensés en Grande-Bretagne depuis fin mai, le ministre a estimé qu'une nouvelle « vague »,

**la quatrième en France  
depuis le début de  
la pandémie était  
« possible dès la fin  
juillet »,**

soit bien avant les projections, déjà pessimistes, émises le 29 juin dernier par l'Institut Pasteur : ces derniers prévoient alors une vague « à l'automne ». Le point épidémiologique COVID-19 du 16 juillet 2021 indique une dégradation de la situation épidémiologique et une très forte progression du variant Delta ! Ainsi l'envolée des nouveaux cas de coronavirus se confirme, avec près de

11 000 cas rapportés samedi 17 juillet en France. De quoi faire craindre un rebond des hospitalisations dans les semaines à venir. Dès le 5 juillet, la dégradation de la situation épidémiologique s'est accélérée. La valeur du R effectif (SI-DEP) à 1,5 témoigne du très fort dynamisme de la transmission de l'infection. Le nombre de nouveaux cas confirmés de COVID-19 a continué de progresser passant de 16 669 à 27 044 en une semaine, soit une évolution de +62%. Le taux d'incidence a augmenté dans toutes les classes d'âge, et particulièrement chez les 10-39 ans (+74%). Toutes les régions sont touchées, davantage en Corse, Occitanie, Pays de la Loire et Provence-Alpes-Côte d'Azur. Dans le même temps, les discothèques ont ré-ouvert et on ne compte plus les foyers de contamination liés aux soirées estivales. Ce sont d'ailleurs les départements côtiers de l'ouest et du sud de la France qui sont les plus touchés par cette envolée de l'épidémie.

Après avoir dénoncé la pénurie de vaccins, notre pays semble accéder enfin à la possibilité, pour tous, de se faire vacciner. Alors qu'en France la généralisation du pass sanitaire interroge sur le rapport entre intérêt collectif et liberté individuelle, nombreux sont les pays qui n'ont toujours pas accès à la vaccination. Les habitants des pays les plus défavorisés de notre planète meurent de la COVID-19, faute d'avoir accès au vaccin, et subissent la faim !



**Aussi selon un rapport des Nations-Unies, l'année 2020 est marquée par une hausse de la faim dans le monde : c'est l'Afrique qui est la plus touchée.**



Cette aggravation est liée en grande partie aux répercussions de la pandémie de COVID-19 ainsi qu'aux conflits armés. On ne dispose pas encore d'une image complète de l'impact de la pandémie, mais d'après un rapport établi conjointement par plusieurs organismes des Nations Unies, un dixième environ de la population mondiale (ce qui pourrait représenter jusqu'à 811 millions de personnes) a été en situation de sous-alimentation en 2020.

Compte tenu de ce chiffre, il faudra un effort considérable pour parvenir à honorer l'engagement qui a été pris de mettre un terme à la faim d'ici à 2030.

En France, la situation sociale appelle à des mesures fortes visant notamment au renforcement de notre modèle social.

**Or le président de la République et son gouvernement accélèrent leur politique libérale et annoncent de nouveaux reculs sociaux !**

E. Macron nous fait croire qu'il porte l'idée d'une politique industrielle en France. Pourtant, ces dernières années, les exemples ne manquent

pas de fermetures de sites, de délocalisations et, à chaque fois, le même discours : « Nous n'y pouvons rien... » Pourquoi le gouvernement n'intervient-il pas, sans attendre, en imposant un moratoire sur les fermetures de sites industriels ? Pourquoi n'intervient-il pas, par exemple, pour maintenir l'entreprise Luxfer qui fabrique du matériel médical ?

**La pandémie aggrave la faim dans le monde**

Nombre de personnes sous-alimentées dans le monde depuis 2005, en millions



Les données de 2019 à 2021 correspondent à des prévisions qui prennent en compte les effets de la crise du Covid-19 (scénario intermédiaire).  
Source : FAO



statista

E. Macron valorise dans ses discours le CDI alors même que le gouvernement n'a de cesse de le remettre en cause et de vouloir lui substituer des formes de contrat toujours plus précaires, comme les CDI de mission déclinés dans le cadre de la loi de programmation de la recherche.

Il vante notre système de protection sociale qui nous a permis d'amortir les grandes crises, alors même que

**sa politique n'a de cesse de casser la Sécurité sociale, de fragiliser son financement,**

qu'il tente d'imposer une nouvelle réforme de l'assurance chômage et qu'il vise un nouveau recul de l'âge de départ en retraite.

Il encourage dans ses discours le « dialogue social », alors même qu'il tente d'imposer, au 1<sup>er</sup> octobre, une réforme de l'assurance chômage combattue par l'ensemble des organisations syndicales françaises et par le Conseil d'État lui-même.

Il présente son projet de réforme des retraites comme « particulièrement juste et nécessaire ». Pourtant, il le tempore en le reportant à une situation post Covid, c'est-à-dire pour le prochain mandat.

Il est temps d'en finir avec les inégalités et l'accroissement indécent des richesses pour les « supers riches » qui, entre mars 2020 et mars 2021, ont vu leur fortune augmenter de 170 milliards d'euros, soit une hausse moyenne de + 40%, lorsque le Smic n'a augmenté que de 0,99% au 1<sup>er</sup> janvier 2021 !

Pas un jour ne se passe sans que des emplois ne soient supprimés dans l'industrie ou les services publics. Le gouvernement, aux ordres du patronat, est responsable de cette fracture sociale grandissante. De nombreuses luttes se mènent, majoritairement avec la CGT. Même dans notre milieu avec la lutte du Ganil qui réalise des actions et des journées de grève pour demander une embauche de personnel indispensable à la survie de ce très grand instrument de recherche. Nous devons dès la rentrée préparer la journée du 5 octobre !

En attendant une rentrée sociale combative sur le plan des droits sociaux, il est plus que nécessaire de se reposer pendant ces vacances bien méritées, pour un rendez-vous combatif au mois de septembre !



# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE : un miroir aux Lalouettes

Parmi toutes les mesures de la loi de transformation de la fonction publique censées faciliter la mobilité des agents publics, l'article 72 instaure un dispositif de rupture conventionnelle.

Ce dispositif risque de susciter l'intérêt de beaucoup de personnels.

Le contexte anxieux qui règne dans les services et laboratoires, conséquence de l'aggravation des conditions de vie au travail, du manque de reconnaissance professionnelle, des tensions dans les collectifs de travail liées principalement aux pertes de postes, occasionnant de la souffrance et du mal être au travail, explique pour une part cet engouement prévisible.

**Néanmoins, les premiers retours attestent que toutes les demandes ne seront pas satisfaites.**

D'une part, la rupture conventionnelle consiste en un accord mutuel par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions.

D'autre part, le coût du versement de l'indemnité peut avoir un lourd impact financier (non budgété à la hauteur des demandes) pour l'administration.

Et surtout l'employeur garde le choix de refuser ou d'accepter une rupture conventionnelle.



Enfin l'agent doit s'assurer qu'il a bien réfléchi et construit un nouveau projet professionnel. Si tel n'est pas le cas, nous devons lui conseiller de se rapprocher de son représentant syndical SNTRS-CGT de proximité, qui l'ai-

guillera si possible vers d'autres choix afin d'éviter que la rupture se transforme en licenciement déguisé avec une chute infernale vers la précarité.

## Agents concernés et exclusions du dispositif

**La rupture conventionnelle est ouverte uniquement aux fonctionnaires titulaires et aux agents contractuels en CDI.**

La rupture ne peut être conclue que jusqu'au 31 décembre 2025 car la loi précise qu'il s'agit d'une expérimentation de 6 ans à compter du 1er janvier 2020. Sont exclus du dispositif donc les stagiaires et les contractuels autres qu'en CDI.

## La procédure

**La rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des deux parties (administration ou agent).**

La partie qui souhaite conclure une rupture conventionnelle, en informe l'autre par courrier recommandé (avec AR) ou remis en mains propres contre signature (adressé à la direction RH si demande de l'agent).

Au moins 10 jours francs après la réception du courrier, un entretien préalable est organisé par l'administration afin de s'accorder sur le principe d'une rupture conventionnelle. Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique ou par l'autorité disposant du pouvoir de nomination. L'agent peut être assisté par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix, représentative en CT, ou un représentant syndical de son choix.

L'entretien porte principalement sur :

- La date envisagée de la cessation définitive de fonctions ou de la fin de contrat ;
- Le montant envisagé de l'ISRC (indemnité spécifique à la rupture conventionnelle) ;
- Les conséquences de la cessation définitive des fonctions.

## Convention de rupture conventionnelle

**Lorsque les deux parties parviennent à un accord, elles signent une convention de rupture selon un modèle fixé par arrêté ministériel.**

La date de signature est fixée par l'administration au moins 15 jours francs après l'entretien. Un jour franc après la date de signature, chaque partie a un délai de rétractation de 15 jours francs. Au cours de ce délai, la partie qui souhaite se rétracter et annuler la rupture conventionnelle doit en informer l'autre partie par courrier recommandé (avec AR) ou remis en mains propres. La convention fixe notamment le montant de l'ISRC et la date de cessation définitive de fonctions ou de fin de contrat qui est fixée au moins un jour après la fin du délai de rétractation. La convention est conservée dans le dossier individuel.

## Montant de l'indemnité spécifique

L'indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle (ISRC) est calculée sur la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant l'année de la rupture conventionnelle (RBA).

Tous les éléments de rémunération (dont l'indemnité de résidence, la NBI, le supplément familial de traitement) sont pris en compte sauf les éléments suivants :

- Remboursements de frais ;
- Majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, indemnité de résidence à l'étranger ;

- Primes et indemnités de changement de résidence, de primo-affectation, liées à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- Indemnités d'enseignement ou de jury, autres indemnités non directement liées à l'emploi, indemnité calculée si l'agent dispose d'un logement de fonction.

Le montant de l'ISRC doit être compris entre des montants plancher et plafond. Le montant plancher de l'ISRC est progressif selon l'ancienneté de l'agent. Le montant plafond de l'ISRC ne peut pas être supérieur à 1/12<sup>e</sup> de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté, dans la limite de 24 années accomplies dans la Fonction publique.

**Le montant exact de l'Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle à percevoir est le résultat d'une négociation entre l'agent et l'administration.**

### Conséquences fiscales

L'ISRC est exonérée de CSG si son montant est ≤ à 82272 € et soumise à la CSG pour 98,25% de son montant s'il est > à 82272 € ou 100% de son montant s'il est ≥ à 411360 €.

Elle est exonérée d'impôt sur le revenu (sauf si en droit de bénéficier d'une retraite) dans la limite de :

- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle et dans la limite de 243144 € ;
- ou 50% de son montant si ce seuil est > à 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle dans la limite de 243144 € ;
- ou le montant minimum de l'indemnité prévu par la loi. C'est le montant le plus avantageux qui est retenu.

### Effets de la rupture conventionnelle

Pour les fonctionnaires c'est la radiation des cadres et perte de la qualité

de fonctionnaire, à la date de cessation définitive des fonctions convenue dans la convention de rupture.

- Pour les contractuels par la rupture de contrat c'est la radiation des effectifs, à la date de fin de contrat convenue dans la convention de rupture. L'agent doit vérifier ses droits à congés et à jours RTT, ainsi que son CET afin de ne pas les perdre.

Il convient d'être extrêmement vigilant pour tout ce qui touche à la retraite : avoir connaissance du nombre de trimestres détenus et manquants pour un taux plein, bénéficier d'une ancienneté d'au moins 6 mois dans votre échelon au moment de la rupture, voire les conséquences sur les compléments de pension.

L'agent a droit au bénéfice de l'allocation chômage et doit vérifier s'il remplit les conditions d'attribution.

Attention : l'agent à nouveau recruté dans la fonction publique au cours des 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle, doit rembourser l'ISRC dans les deux ans qui suivent le recrutement. Tout agent public (fonctionnaire ou contractuel) nouvellement recruté dans la fonction publique doit fournir une attestation sur l'honneur certifiant qu'il n'a pas bénéficié d'une ISRC au cours des 6 années précédant son recrutement.

Nota : le dispositif de l'indemnité de départ volontaire n'est pas abrogé mais l'article 6 du décret n° 2019-1596 prévoit qu'il ne s'applique plus qu'en cas de démission d'un fonctionnaire ou contractuel et si son poste fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service.

Au CNRS depuis la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique un certain nombre d'agents ont fait des demandes de rupture conventionnelle auprès de leur délégation régionale.

Dans les cas dont nous avons eu connaissance ces demandes faisaient suite à des situations de grande souffrance au travail. Les réponses des délégations interpellées ont toutes été dans le même sens : elles ont demandé aux agents de se rapprocher de leur médecin traitant pour être placés en arrêt maladie tout en refusant la rupture conventionnelle.

Au vu des réponses apportées par les délégations, la doctrine de la direction du CNRS semble être d'inciter à un rejet quasi systématique des demandes initiées par les agents.

Alors se pose la question des critères retenus pour refuser, ou signer, des ruptures conventionnelles. Les dos-

siers sont instruits au niveau SRH, puis par le Service Conseil et Expertise Juridique et enfin arbitrés par le DRH. La demande de rupture conventionnelle ne constitue pas un droit et les dossiers sont étudiés au cas par cas. Selon le DRH, à l'échéance du premier trimestre 2021 il y a eu 20 demandes traitées, 13 ont été acceptées et 7 refusées, dont 2 pour des raisons liées à l'âge. Il existe un montant plancher et un montant plafond, tout en essayant de voir s'il existe un vrai projet professionnel derrière ces demandes, ou bien si c'est le chômage en perspective sic ! (Le CNRS paie déjà des indemnités). Évidemment, pour le CNRS, le montant de l'ISRC est plutôt sur les minima légaux. Toujours selon le DRH il convient donc d'étudier les situations et les échanges permettent de proposer des solutions alternatives à l'agent, qui lui conviendraient mieux. Faisant suite à des discussions avec le DRH, le CNRS inviterait certains agents à se pencher sur la rupture conventionnelle afin d'éviter un licenciement ... sic !!

**En conclusion, à la lecture des conséquences induites par la rupture conventionnelle nos missions de conseil et d'accompagnement deviennent prépondérantes sur ce dispositif.**

Et en fonction du projet développé par le/la collègue intéressé.e par une rupture conventionnelle nous devons bien l'alerter sur les effets d'une telle convention.

De plus, en parallèle, nous devons vérifier si l'objet de la demande ne préfigure pas une souffrance, un mal être au travail et nous devons trouver les moyens d'une alternative à la rupture conventionnelle, mais aussi et surtout obliger l'employeur public à assumer pleinement son rôle et sa responsabilité en matière de préservation de la santé physique et mentale de ses agentes et agents. Nul doute que le sujet alimentera de prochains débats dans notre syndicat.

Patrice Morales

# L a fiche de poste : quèsaco ?

Qu'est-ce qu'une fiche de poste ? Quel est son intérêt ? Est-elle obligatoire ?



Voici quelques-unes des interrogations auxquelles il convient d'apporter un éclairage syndical.

Nous sommes régulièrement interpellés, notamment lors du traitement des situations conflictuelles et dans le cadre des défenses individuelles,

**par le fait qu'encore de (trop ?) nombreux collègues ne possèdent pas de fiche de poste.**

Apparemment pour les entretiens annuels d'activité en cours (EAA) l'administration s'est (enfin) accaparée de cette problématique puisque dans le dossier il est recommandé d'y adjoindre une fiche de poste, en plus de l'habituel organigramme. La question qui se posait jusqu'à présent c'est comment la hiérarchie peut favorablement et objectivement échanger sur le travail réel effectué par ses collaborateurs et collaboratrices alors que les lignes du travail prescrit ne sont pas suffisamment (et clairement ?) annoncées.

Mais alors à quoi sert la fiche de poste, comment se présente-t-elle, comment la négocier... ? Existe-t-il un intérêt à demander ce document essentiel pour la carrière ?

**Si la fiche de poste ne présente pas, au regard de la loi, de caractère obligatoire,**

elle détermine l'objet et l'étendue des missions, activités et responsabilités. Le champ d'action, la charge de travail et la sphère de responsabilité ainsi circonscrits, nul ne peut exiger d'aller au-delà.

À savoir : aucune disposition législative ou réglementaire ne précise le contenu exact d'une fiche de poste ni même la procédure à suivre pour la définir.

Dès lors, il est recommandé de n'y faire figurer que les informations nécessaires au bon fonctionnement du service.

La fiche de poste est traditionnellement définie comme un descriptif de la fonction exercée par un agent dans une structure donnée, en prenant en compte son environnement de travail, les missions et activités à réaliser, l'organisation du service (positionnement hiérarchique, encadrement...).



Bien qu'aucune obligation réglementaire n'impose d'établir conjointement la fiche de poste, il est fortement recommandé de rédiger celle-ci de manière concertée entre l'agent et son responsable hiérarchique. En effet, la fiche de poste constitue aussi un outil de dialogue notamment au moment de l'entretien annuel.

## De quoi parle-t-on :

*Un poste n'est pas un métier*

Le métier englobe des emplois proches en termes d'activités et de compétences requises.

*Un poste n'est pas un emploi*

Un emploi correspond à plusieurs postes de travail dans une organisation. Par exemple, l'emploi de secrétaire comprend les postes de

secrétaire de bureau, secrétaire administratif.ve, assistant.e chargé.e d'accueil ...

**La fiche de poste est donc essentielle pour la connaissance des missions et responsabilités qui incombent quotidiennement.**

Il est aussi essentiel pour la carrière, car il sert de socle à l'évaluation professionnelle annuelle. C'est la fiche de poste qui sert de variable d'ajustement et d'outil de régulation entre le travail réel et le travail prescrit.

L'idéal est que cette fiche de poste soit formalisée au cours d'un échange avec le chef de service ou chef d'équipe direct. Il n'est jamais trop tard pour l'établir,

**d'autant qu'une fiche de poste n'est jamais définitive.**

Elle devrait être régulièrement actualisée, au regard de l'évolution du poste.



Si, au cours de cet échange avec votre supérieur hiérarchique, certaines propositions apparaissent très éloignées de la vision du poste, il est nécessaire de demander un temps de réflexion. Puis, revenir avec un document où toutes les réserves seront consignées (par exemple le profil n'est pas en adé-

quation pour telle mission, la charge de travail est assez lourde comme ça, etc.). Le premier objectif est d'essayer de parvenir à un compromis. Par exemple, il peut être demandé une prise de fonction différée pour telle activité, telle mission... après une formation. Faire en sorte que ces réserves soient écrites noir sur blanc dans la fiche de poste.



Mais dans les faits, il arrive souvent que la fiche de poste soit établie par le chef de service ou d'équipe, voire le/la responsable RH (parfois conco-

mitamment à la rédaction de l'offre de poste), puis transmise à l'agent. Telle quelle, sans que celui-ci ait eu voix au chapitre.

**Si vous avez le moindre doute ou désaccord sur le contenu de la fiche de poste, deux hypothèses se présentent :**

- vous souhaitez des modifications mineures ou préciser certains points : envoyez vos observations par mail à votre supérieur hiérarchique avec accusé de réception. S'il ne répond pas, vos observations sont censées être acceptées ;

- vous contestez une partie importante de votre fiche de poste : demandez un rendez-vous avec votre responsable direct, et éventuellement un responsable RH. Dites que vous souhaitez des éclaircissements, qu'au vu de la fiche qui vous a été remise, vous souhaitez exposer comment, vous, vous avez compris le poste, et ce, dans l'intérêt du service et du collectif de travail. Faites valoir l'intérêt de cette fiche en tant qu'outil de communication avec votre hiérarchie.



Patrice Morales

## Les éléments constitutifs d'une fiche de poste

### Identification du poste :

- Intitulé du poste,
- Service/équipe de rattachement,
- Grades dans lequel il peut s'exercer,
- Positionnement de l'agent dans l'organisation,
- Identité du responsable hiérarchique direct,
- Niveau de responsabilité : nombre d'agent encadrés (le cas échéant).

### Identité de l'agent :

- Nom et prénom de l'agent,
- Grade actuel,
- Date d'arrivée dans l'emploi,
- Temps de travail.

### Relations dans le travail :

- Relations hiérarchiques,
- Relations fonctionnelles,
- Relations extérieures.

### Description du poste :

- Missions principales et secondaires,
- Activités régulières et ponctuelles.

### Compétences requises :

- Compétences techniques et savoir faire,
- Qualités relationnelles et comportementales (savoir être).

### Santé au Travail :

- Risques professionnelles liés au poste,
- Équipements de protection individuelle nécessaires.

# Résultats des élections au Conseil d'Administration Inserm mandat 2021-2025

Le vote avait lieu pour la première fois par **vote électronique** (du 26 janvier au 2 février 2021).

La participation a augmenté de plus de 7% par rapport à l'élection de 2016 (vote par correspondance) à **48,6%** pour les 2 collèges chercheurs et IT. (**51,6%** pour le collège 1 chercheurs et **46,4%** pour le collège 2 IT).

Rappelons que seuls les personnels titulaires sont électeurs donc les contractuels ne votaient pas alors qu'ils s'abstiennent beaucoup dans les élections.

La DRH y voit une confirmation de l'utilité du vote électronique qui sera

généralisé pour les futures élections à l'Inserm (renouvellement des CSS et du Conseil Scientifique avant fin 2021).

Pour le collège 2 IT, le **SNTRS-CGT perd sa première place** mais reste devant le **SNPTES** et notre camarade **Claudia GALLINA** est réélue.

Le **SGEN-CFDT est donc largement en tête** (comme aux élections au Comité Technique de 2018) avec **41,7% (+11,8%)** et une élue. Le **SNTRS-CGT est deuxième avec 27,2% (-7%)** et le **SNPTES troisième avec 21,9% (+11,5%)** avec un élu (ils n'avaient

pas eu d'élus en 2016). Le **SNIRS-CGC** ne se présentait pas (11,7% en 2016) mais un **nouveau syndicat de la CGC « Action et Démocratie » a obtenu 9,3% sans avoir d'élus** (soit -2,4% par rapport au SNIRS). A noter l'absence de la **CFTC** qui avait obtenu **12,7%** et un élu en 2016.

Il est donc vraisemblable que les voix de la **CFTC** aient profité au **SGEN-CFDT** et au **SNPTES**. Ces résultats confirment ceux du CT de 2018 où, malgré une forte baisse de notre influence, on restait quand même le deuxième syndicat chez les ITA.

	Inscrits		Votants		Exprimés		CFTC	SGEN-CFDT		SNIRS-CGC	AD-CGC	SNTRS-CGT		SNPTES	
	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021
ITA	2855	2826	1122	1311	1080	1207	137	323	503	126	112	369	328	125	264
Collège 2		-29	39,30	46,39	37,83	42,71	12,69	29,91	41,67	11,67	9,28	34,17	27,17	11,57	21,87
Différence %				7,09		4,88			11,77		-2,39		-6,99		10,30
Différence voix				189		127			180		-14		-41		139
Nombre d'Elus (3 sièges) :							(1)	(1)	(1)	(0)	(0)	(1)	(1)	(0)	(1)
Noms des Elus (2021) :								Marie-Agnès BERGER				Claudia GALLINA-MULLER		Stéphane CAILMAIL	

Pour le collège 1 Chercheurs, le **SNTRS-CGT n'arrive que 4<sup>ème</sup> et donc perd un élu** que l'on avait gagné pour la première fois en 2016, avec **14,3% (-3,1%)**.

Comme ce qui est arrivé à la CAP 2 CR en 2019, le **SGEN-CFDT (35,7%, +10%) passe pour la première fois en tête** devant le **SNCS-FSU (30,4%, -10,5%)**

chez les chercheurs. Le **SNPTES, qui se présentait pour la première fois dans le collège 1, est donc troisième et gagne un élu (19,6%)**. A noter l'absence du **SNIRS CGC qui avait obtenu 16% en 2016**. Là encore il est vraisemblable que leurs voix aient bénéficié au **SGEN-CFDT** et au **SNPTES**.

A noter aussi que ce collège 1

regroupe les CR et les DR ce qui peut expliquer que le **SNTRS-CGT** fasse moins bien qu'à la CAP 2 CR de 2019 (20% devant le **SNPTES**).

Il est aussi probable que les annonces des fortes augmentations des primes chercheurs du protocole salarial LPR aient pu favoriser les signataires **SGEN-CFDT** et **SNPTES**.

	Inscrits		Votants		Exprimés		SNCS-FSU		SGEN-CFDT		SNIRS-CGC	SNTRS-CGT		SNPTES
	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2016	2021	2021
CHERCHEURS	2046	2107	905	1088	825	971	337	295	212	347	132	144	139	190
Collège 1		61	44,23	51,64	40,32	46,08	40,85	30,38	25,70	35,74	16,00	17,45	14,32	19,57
Différence %				7,40		5,76		-10,47		10,04			-3,14	19,57
Différence voix				183		146		-42		135			-5	190
Nombre d'Elus (3 sièges) :							(1)	(1)	(1)	(1)	(0)	(1)	(0)	(1)
Noms des Elus (2021) :							Patricia KRIEF		Nathalie PELLETIER-FLEURY				Laurence PANICOT-DUBOIS	

Sur le total des 2 collèges chercheurs et IT, le **SNTRS-CGT reste le deuxième syndicat** (comme au CT de 2018) et garde une élue ITA mais avec la perte d'un élu chercheur (**21,4%, -5,5%**).

Le **SGEN CFDT** est donc largement en

tête avec **39% (+10,9%)** et **2 élus**. Le **SNPTES** est deuxième avec une forte progression car présents dans les 2 collèges et **gagne 2 élus (20,8%, +14,3%)**. Le **SNCS-FSU** est quatrième et garde un élu chercheur (**13,5%,**

**-4,2%**). Le nouveau syndicat **AD-CGC** présent que dans le collège 2 IT ne retrouve pas toutes les voix du **SNIRS-CGT (5,1%, -8,4%)**. Rappelons l'absence de la **CFTC** qui avait fait **7,2%** et avait un élu IT.

	Inscrits		Votants		Exprimés		CFTC	SGEN-CFDT		SNIRS-CGC	AD-CGC	SNTRS-CGT		SNCS-FSU	
	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021
TOTAL ITA	4901	4933	2027	2399	1905	2178	137	535	850	258	112	513	467	337	295
+ CHERCHEURS		32	41,36	48,63	38,87	44,15	7,19	28,08	39,03	13,54	5,14	26,93	21,44	17,69	13,54
Différence %				7,27		5,28			10,94		-8,40		-5,49		-4,15
Différence voix				372		273			315		-146		-46		-42
Nombre d'Elus 2021 (6 sièges) :							(1)	(2)	(2)	(0)	(0)	(2)	(1)	(1)	(1)

Ces résultats montrent la perte en voix des syndicats opposés (CGT et FSU) à la LPR et sans doute l'influence du protocole salarial, avec son lot de promesses, sur les scores

des signataires **SGEN CFDT** et **SNPTES** (comme l'avait été le **PPCR** aux élections de 2018).

# Pourquoi le SNTRS-CGT a voté contre la création des nouvelles CSS Inserm (mandat 2022-2026) ?

Le mandat des Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS) et du Conseil Scientifique (CS) de l'Inserm se termine fin 2021 et il y aura donc des élections fin 2021 pour le prochain mandat 2022-2026.

La direction a présenté au Comité Technique (CT) et au Conseil d'Administration (CA) une nouvelle répartition du nombre de CSS (7 au lieu de 6 CSS actuellement, l'actuelle CSS 6 étant divisée en 2 nouvelles CSS).

## Liste des 7 nouvelles CSS 2022-2026

CSS1 : « *Biologie cellulaire, moléculaire et structurale* »

CSS2 : « *Cancérologie, maladies génétiques* »

CSS3 : « *Physiologie et physiopathologie des grands systèmes* »

CSS4 : « *Neurosciences* »

CSS5 : « *Immunologie, microbiologie, infection* »

CSS6 : « *Santé publique, santé des populations* »

CSS7 : « *Technologies pour la santé* »

Alors qu'il est fait le constat que les 6 CSS sortantes ont été soumises à des surcharges de travail, surtout pour la CSS 3 (qui évalue 25% des chercheurs de l'Inserm) comme aussi les CSS 1 et 6,

## Le PDG a refusé d'aller au-delà de la création de 7 nouvelles CSS.

La direction a imposé des suppléants en cas d'absence d'un élu pour les collègues A et B, chercheurs et HU (donc obligation de 2 candidatures conjointes), lesquels ne participeraient donc que très rarement aux travaux de la CSS, au détriment du travail collectif indispensable sur la durée du mandat.

## Les représentants des personnels avaient aussi souhaité la révision des règles sur les conflits d'intérêt

en les maintenant strictement aux liens professionnels et personnels (projets, liens autorités, publications, productions communes) et non aux liens liés à l'appartenance à une ville, une région ou une vague HCERES.

Le Conseil Scientifique dans un avis voté le 30 mars 2021 s'est majoritairement prononcé contre le découpage proposé par la Direction des CSS (11 contre, 5 pour, 3 abstentions) au grand étonnement du PDG ! Mais au CT du 1<sup>er</sup> avril 2021, il n'a pas voulu « réouvrir la boîte de pandore » et voulait aller vite d'où vote « politique » sur le texte création des CSS sans regarder les amendements ! Le CT Inserm du 1<sup>er</sup> avril a voté contre à l'unanimité la création des nouvelles CSS.

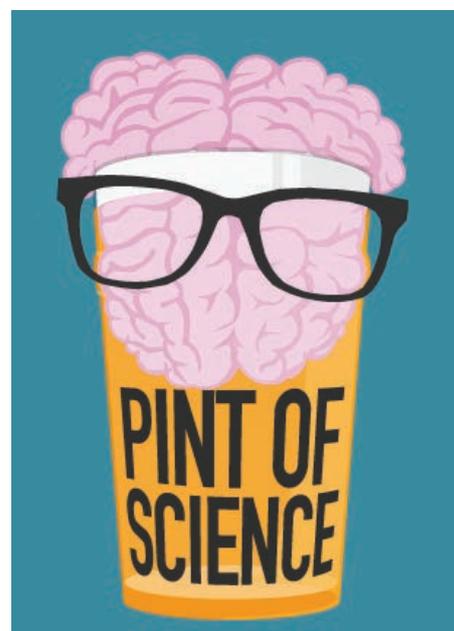
Le CT Inserm a été réuni à nouveau le 12 avril 2021. Il a de nouveau voté contre à une très large majorité : 8 contre (SNTRS-CGT, SGEN-CFDT, SNCS-FSU, SNPTES), 1 abstention (sans étiquette) sur 9 présents (1 élu SNCS-FSU absent). Il a voté l'avis suivant (même vote).

*Avis des organisations syndicales pour le Comité Technique Inserm du 12 avril 2021 sur la création des nouvelles CSS*

*Les représentants du personnel au Comité Technique Inserm réuni le 12 avril 2021 ont décidé de voter contre le texte régissant le renouvellement des commissions scientifiques spécialisées (CSS) pour la mandature 2022-2026. En effet, la proposition de sept CSS, dont deux en surcharge de travail, engendre des dysfonctionnements, alors que la création de 8 voire 9 CSS aurait été une voie qui a déjà fait ses preuves pour y remédier. Nous continuons donc à demander une augmentation du nombre de CSS, seule véritable solution pour résoudre la surcharge de travail de certaines CSS. Dans ce contexte, le fonctionnement des*

*CSS avec un nombre de membres variable travaillant de surcroît en binôme (un titulaire et un suppléant siégeant selon les possibilités de chacun) mettra à mal le collectif de travail de ces instances et donc la qualité et l'équité d'évaluation. Nous préconisons plutôt de revoir la notion de conflits d'intérêts pour permettre à un plus grand nombre de commissionnaires de siéger. Cette modalité présentée comme soutenue par le conseil scientifique (alors qu'elle n'a reçu que 9 voix de soutien sur seulement 19 votants et 26 membres) est proposée dans la précipitation et sans concertation. Elle reste très imprécise sur les modalités d'élection, le statut et la reconnaissance des suppléants, et ouvre la voie vers un déséquilibre des CSS notamment sur les expertises, les appréciations et la parité. Les représentants du personnel ne peuvent soutenir une proposition qui affaiblit encore le processus d'évaluation des unités et de suivi des carrières des chercheuses et chercheurs, et affectera les conditions de travail de l'ensemble des personnels des unités.*

**Malgré les votes « contre » de la part de tous les syndicats à ces 2 Comités Techniques (CT), le PDG est passé en force**



tant aux CT qu'au Conseil d'Administration du 14 avril 2014 (vote contre des 5 élus SNTRS-CGT, SGEN-CFDT, SNCS-FSU, 15 pour dont élue CFTC).

## Élections aux nouvelles CSS et au CS Inserm (mandat 2022-2026)

L'Inserm a engagé le processus électoral pour renouveler les représentants élus au Conseil Scientifique (CS) et aux Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS) pour la mandature 2022-2026.

L'inscription sur les listes électorales est indispensable pour pouvoir voter et se porter candidat.

Les personnels non Inserm affectés dans une unité Inserm devaient impérativement demander leur inscription avant le 27 mai 2021 sur les listes électorales. Les listes électorales définitives seront publiées le 21 juin 2021.

Les candidatures pourront ensuite être déposées jusqu'au 28 septembre 2021. **Le vote se déroulera par internet du 3 au 10 novembre 2021.**

**Si vous souhaitez être candidat(e) à ces élections (CS et-ou CSS) sur les listes présentées par le SNTRS-CGT (collège C IT) ou comme candidat(e)s chercheurs (A1 DR ou B1 CR), merci de vous faire connaître auprès du SNTRS-CGT.**



Attention : suite à la mise en place de « suppléant » pour les collèges chercheurs aux CSS, il faudra présenter 2 candidats par CSS, qui devront en outre relever de vagues HCERES différentes (en raison de l'appréciation par la direction des conflits d'intérêt).



Jean Kister

## Appel à contributions pour le BRS

- Le SNTRS-CGT édite une publication bimestrielle d'information syndicale, le Bulletin de la Recherche Scientifique (BRS). Cette publication permet d'informer les camarades sur les différents sujets qui les touchent. Les articles portent par exemple sur les mobilisations et actions syndicales, sur l'action de notre syndicat dans les instances, sur les évolutions en cours dans notre champ professionnel, sur les réformes touchant nos conditions de travail ou la structuration de la recherche, les services publics, le statut, etc.
- Cette richesse de notre publication syndicale, par la diversité des sujets et des analyses tient au travail des camarades qui acceptent d'apporter leur(s) contribution(s).
- Afin de conserver cette diversité et même de l'enrichir, nous appelons les camarades qui le souhaitent à soumettre sous forme d'article ou de tribune libre leur(s) analyse(s), expérience(s) syndicale(s).

**Le syndicat appelle tous les camarades désireux de contribuer à notre publication syndicale à soumettre un ou plusieurs articles.**

**Le Bureau National sélectionnera les articles soumis et décidera de leur date de parution. Afin de respecter la ligne éditoriale du BRS, nous demandons aux contributeurs de respecter :**

### **Pour une contribution sous la forme d'un article :**

- la taille des articles est de 8000 caractères (espaces compris) avec une tolérance de + ou - 10%.
- l'auteur donne un titre à son article, signe son article et envoie sa photo ;
- Il est souhaitable que l'auteur rédige un chapeau (résumant le propos principal de l'article en quelques lignes), au moins un (ou plusieurs) encarts (faisant ressortir les idées fortes de l'article), et choisisse une photo, ou dessin/cartoon illustrant son article.

### **Pour une contribution sous la forme d'une tribune libre :**

- la taille de la tribune est de 6000 caractères (espaces compris) avec une tolérance de + ou - 10%.
- l'auteur donne un titre à son article, signe son article et envoie sa photo.



Les articles ou tribunes sont à envoyer par courriel à :

**marc.regny-demery@cnsr.fr**

Les articles ou tribunes peuvent être envoyés à tout moment dans l'année.

Que les futurs contributeurs soient remerciés par avance !  
**Vos contributions sont attendues et bienvenues.**



# L e CAES de l'Inserm face à la Covid 19



Le Comité d'Action et d'Entraide Sociale Inserm a été perturbé dans son activité en 2020 et l'est toujours en 2021.

*Dans cette période, plus que jamais il faut des moyens pour l'action sociale.*

## Une activité 2020 et 2021 fortement réduite

La première conséquence du confinement a été l'annulation des vacances en famille et des colonies du printemps 2020 qui a entraîné des avoirs importants auprès de nos partenaires. Pendant cette période, le CAES n'a répercuté aucun frais aux agents et ils ont été remboursés de l'intégralité des frais de séjours engagés. Puis, se sont succédées les annulations des voyages en groupe des secteurs Loisirs-Culture Sports et Voyages. La plupart a été reportée, dans un premier temps pour la fin de l'année 2020 ou début 2021. La poursuite de la pandémie nous a obligé à faire des nouvelles annulations au rythme des restrictions sanitaires.

En 2020 le secteur Loisirs-Culture n'a pu concrétiser aucun de ses projets, le secteur Sports a maintenu uniquement le chemin de Compostelle en septembre avec un effectif très réduit.

Et ne parlons pas du secteur Voyages qui semble encore bien perturbé en 2021. Seules les subventions que nous accordons a posteriori pour des voyages libres ont pu être attribuées exceptionnellement sans aucune sélection avec un budget dépensé en baisse de 65%.

Grâce au patrimoine du CAES Inserm (mobile homes, parts dans des Sociétés Civiles Immobilières ou dans des villages de vacances du Tourisme Social et des linéaires) nous avons pu répondre à la demande des agents pour les vacances de l'été 2020. Nous avons aussi assoupli les règles pour les demandes de subvention a posteriori pour les séjours réservés auprès des organismes agréés.

Pour les enfants, la demande de subvention des séjours en colonie a fortement diminué et les propositions de notre catalogue ont été considérablement réduites en raison de l'annulation de nombreux séjours par les organisateurs. Les restrictions des subventions accordées pour la jeunesse ont été faites principalement et de manière modérée sur les accueils en Centre de Loisirs sans hébergement.

Nous avons pris la décision tout au long de cette période d'accepter les avoirs de nos partenaires principalement du Tourisme Social pour ne pas les mettre dans une situation financière difficile.

**L'INSERM:**

**LES OEUVRES SOCIALES  
SACRIFIÉES**

**En effet l'ordonnance n° 2020-315 du 25 mars 2020 protégeait les acteurs économiques du tourisme en les autorisant à proposer des avoirs plutôt que de rembourser comme il est prévu dans le code du tourisme afin de ne pas mettre à mal leur trésorerie.**

### **Diminution de la dépense en 2020 et impact sur le budget 2021 voire 2022**

La baisse des activités dans tous les secteurs et, en moindre mesure par la réduction du nombre de missions des élus, a engendré à un excédent budgétaire de 628 664 € pour un budget de 2 213 795 € soit -28,4%. En comparaison au CAES CNRS, nous ne gérons pas de structures de vacances et en conséquence nous n'avons pas eu d'impact financier sur ce type de ligne budgétaire.

Lors de la préparation de la demande budgétaire en octobre 2020, l'Inserm nous a demandé une évaluation budgétaire de notre activité, encore incertaine pour l'ensemble de l'année. Nous espérions encore faire une saison vacances Hiver convenable qui fut malheureusement très réduite avec la fermeture des remontées mécaniques. Les Comités Locaux espéraient aussi faire de belles fêtes de fin d'année !!!!

Fin décembre 2020, nous n'avions toujours pas de réponse de l'Inserm concernant notre dotation et du budget permettant la prise en charge des locaux et frais de fonctionnement. L'INQUIETUDE ?

Le 7 janvier 2021 une réunion a eu lieu entre la direction de l'Inserm (Directrice déléguée générale, Directeur des Ressources Humaines, et Responsable de la Politique Sociale) et la direction du CAES (Président, Vice-Présidente et Trésorière, élus du Sgen-CFDT Recherche EPST, Vice-Pré-



sident, élu du SNCS-FSU et Secrétaire Générale, élue du SNTRS-CGT). A cette réunion, nous avons appris avec **stupéfaction** la décision de l'Inserm d'amputer le budget du CAES 2021 de 400 000 €, au vu de nos résultats et des difficultés qui s'annonçaient pour 2021. Cette décision était un non-respect de la convention entre le CAES et l'Inserm ! Pour les élus du CAES, cette somme doit revenir aux agents, et être destinée à l'action sociale.

Dans le contexte difficile actuel, nous avons revendiqué du temps pour mettre en place de nouvelles actions pour redistribuer l'excédent. Nous avons exprimé notre volonté d'investir dans le renouvellement de notre patrimoine vieillissant pour les vacances. La situation de notre trésorerie nous permettait de le faire dans des bonnes conditions. Nos revendications ont été entendues partiellement car l'Inserm nous a accordé 200 000 € supplémentaires avec, dans un premier temps, la condition que cette somme soit réservée à des investissements. Cette condition a été finalement retirée car nous leur avons fortement rappelé notre indépendance vis-à-vis de l'Inserm dans utilisation du budget, bien stipulé dans la convention. La subvention de l'Inserm au CAES pour l'année 2021 a été finalement diminuée de 209 091 € soit -10,5%.

Les élus du SNTRS-CGT œuvrent pour que le CAES Inserm tire tous les enseignements de la période de façon à ce qu'en 2021 la totalité du budget du CAES, incluant les sommes non dépensées en 2020, soit engagé dans des nouvelles actions envers les agents et les retraités de notre organisme. Il y a un très grand risque de devoir subir une nouvelle baisse de notre budget en 2022 si nous avons de nouveau un excédent important.

Si ceci devait arriver la direction du CAES en porterait une lourde responsabilité. Un rendez-vous est pris avec la direction de l'Inserm en septembre 2021 pour défendre le budget 2022 pour l'intérêt des ouvriers du CAES.

### **Mise en place de nouvelles actions spéciales Covid en 2021**

La situation sanitaire au premier semestre 2021 a été de nouveau compliquée. Les activités en groupe à l'étranger, la fermeture des lieux de culture et d'activités sportives ainsi que les restrictions (couvre-feu, interdiction des déplacements, ...) entravent la réalisation de nos activités habituelles.

Pourtant, les agents expriment de nouveaux besoins dans cette période : besoins pour le soutien scolaire des enfants et pour l'équipement informatique en raison du travail et de l'enseignement à distance. De plus, les familles attendent avec impatience le retour à une vie culturelle qui a été très limitée depuis plus d'un an et ont un grand besoin d'évasion, de retour à la culture, à la nature et à la convivialité.

Des mesures d'envergures exceptionnelles à gros impact budgétaire sont nécessaires. Les élus du SNTRS-CGT ont proposé, dès la réunion du bureau qui a suivi la réunion avec la direction de l'Inserm, une opération de grande envergure, avec un budget important, pour permettre à un maximum d'agents d'en bénéficier.

Un travail coopératif des élus et du personnel a permis en avril de mettre en place deux opérations :

- des chèques Rentrée Scolaire de 30 à 80 € pour chaque enfant de 9 à 26 ans d'ouvrant droit du CAES ;
- des chèques Culture pour chaque ouvrant droit de 30 à 80 €.

## Up Chèque Culture



Le montant des chèques est calculé en fonction du Quotient Familial et sera fixé définitivement au CNAS de juin 2021 selon le nombre de demandeurs.

Selon les premières estimations, environ 2 600 ouvrants droit ont répondu positivement dont environ 1586 ouvrants droits recensés au CAES et 1 000 nouveaux ouvrants droits pour un coût estimé d'environ 350 000 € avec le barème 30 à 80 €.

Des mesures exceptionnelles sont mises en place pour répondre aux besoins spécifiques résultant de la pandémie avec la création d'une subvention « soutien scolaire », l'application du taux promotionnel 35-85% sur 40% des propositions du secteur Vacances (45 000 €) et pour 3 fois plus de séjours en colonies de vacances.

Des mesures avec peu d'impacts budgétaires ont été proposées par les élus du SGEN-CFDT : prise en charge des frais supplémentaires pour les chambres seules dans le respect des mesures sanitaires, un taux promotionnel 35-85% au lieu de 10-60% pour toutes les activités de groupe et la suspension du plafond annuel de subvention. Les élus du SNTRS-CGT ont votés contre car ils ont considéré que cette dernière proposition n'était pas très sociale du fait qu'elle permet aux plus hauts revenus de bénéficier sans limitation des subventions du CAES.

Une campagne majeure d'investissement a été mise en place dès les premiers mois de 2021 avec la remise en état des équipements des 8 mobil-homes, l'acquisition d'un nouveau mobil home avec accès aux Personnes à Mobilité Réduite (PMR), ouvert à la location dès cet été et l'acquisition de nouveaux droits prioritaires pour des

lits en pension complète dans un village de vacances du Tourisme Social. D'autres projets sont en cours par l'acquisition de nouvelles périodes de location dans une résidence Pierre et Vacances, de parts sociales dans un village de Vacances (Station Thermale de renommée) et un nouveau mobile-home sur la côte Atlantique.

## Conditions de travail pendant le confinement

Le premier confinement dû à la COVID-19 en mars 2020 a très vite amené le CAES Inserm à mettre en place une nouvelle manière de travailler. Nous avons, par le passé, utilisé le mode de travail à distance pour maintenir la continuité de service lors des grèves de décembre 2019 sans pour autant aller plus loin dans notre démarche. Cette fois il a fallu mettre en place de nouveaux outils de communication à distance pour le partage des documents et d'accompagnement du personnel. L'Inserm a su répondre assez rapidement à nos besoins techniques avec l'accès à distance au serveur du CAES pour travailler et partager les dossiers. La mise en place d'application Teams a permis de suppléer Renater et au final de le remplacer. Nous avons dorénavant un outil avec des fonctionnalités adaptées à nos besoins pour l'organisation de visioconférences et des réunions de travail. À la fin du premier confinement tous les personnels et les élus ont pu être équipés d'ordinateur portable dans le cadre de la jouvence du matériel informatique et une station de travail sur site. Nous avons pu aussi pourvoir tous les personnels d'un écran supplémentaire, de tapis de souris ergonomique et leur proposer l'achat de fauteuils adaptés. Le CAES CNRS a aussi été réactif pour nous faciliter l'accès, en distanciel, au logiciel de gestion des activités (GANAE) indispensable à la poursuite de l'activité.



Le bureau du CAES a fait le choix, malgré la diminution de l'activité,

de maintenir tous les postes dès le premier confinement afin d'assurer la continuité du fonctionnement du CAES. Les salariés du CAES ont assuré cette continuité malgré des conditions de travail souvent difficiles (garde d'enfant, exiguité des logements, etc.).

Il nous a semblé primordial de rester en contact avec les ouvrants droit par des mails réguliers qui ont permis de les informer des nouvelles procédures mises en place pendant cette période et de continuer d'être à leur service. Nous avons été particulièrement attentifs à maintenir un lien social notamment pour les retraités souvent très isolés et les personnes seules. Ce point d'attention reste effectif encore aujourd'hui, toutes les semaines un programme d'activités culturelles et de détente est proposé aux retraités membres du CAES.

## La démocratie renforcée

Les contraintes d'une organisation d'Assemblée Générale distancée nous ont amené à faire un appel à candidatures pour les contrôleurs de gestion via la messagerie électronique. Ce fut une belle surprise avec des candidatures de personnes qui ne se seraient jamais présentées sous la forme habituelle en présentiel. Les votes des résolutions en ligne et non par pouvoir même s'ils ont été moins nombreux, témoignent d'un engagement très fort vis-à-vis du CAES. Cette année l'Assemblée Générale se déroulera de nouveau en visioconférence le 16 juin mais avec possibilité pour tous les ouvrants droit de se connecter et de poser des questions. Une réflexion se poursuit pour mettre en place l'enregistrement de l'Assemblée Générale pour un visionnage a posteriori.

## Quelle direction au CAES Inserm

Depuis les élections de juin 2019 le CNAS du CAES Inserm est composé à majorité SGEN avec 8 élus plus 4 élus SNTRS-CGT, 3 élus SNCS FSU et 2 élus SNPTES. La composition de la direction du CAES est aussi à majorité SGEN (Président, Vice-Présidente et Trésorière) avec la participation du SNCS (Vice-président) et du SNTRS-CGT (Secrétaire Générale) sur des valeurs communes.

## Les élu·e·s SNTRS-CGT CAES Inserm

# Comment le monde de la finance, avec l'appui du gouvernement, tire profit des découvertes faites par le CNRS !

Le 29 avril 2021 un conseil d'administration exceptionnel du CNRS a été convoqué. L'unique point à l'ordre du jour consistait à autoriser le CNRS à donner mandat à Généthon pour la monétisation de redevances liées à une licence commune.

**Alors que l'État s'est engagé à dépenser 100 milliards d'euros d'aides dans le cadre du soutien aux entreprises durant la crise sanitaire de la COVID-19, on voudrait nous faire croire que le CNRS doit aider le soldat Généthon victime de cette crise pour 20 millions d'euros!**



Ce Conseil d'administration fut le plus éprouvant de cette mandature, in fine, les représentants du personnel ont voté contre la monétisation de cette licence, sauf l'abstention du SGEN-CFDT, expliquant faire confiance à la direction du CNRS mais ne pouvant voter « pour » faute de compréhension du dossier présenté. Tous les autres administrateurs ont voté « pour » à l'exception d'une courageuse magistrate. Mais de quoi était-il question ?

*De la naissance d'un médicament à sa commercialisation :*

La coopération scientifique entre le CNRS et le Généthon a permis d'in-

venter deux familles de brevets déposées en 2007 en copropriétés à part égale. L'accord de copropriété a donné à Généthon la gestion des brevets, la négociation des contrats d'exploitation et la perception de leurs revenus pour le compte des copropriétaires. En vertu de cet accord, Généthon a signé un contrat de licence portant sur les brevets communs avec une start-up américaine Avexis, laquelle fut rachetée en 2018 par Novartis pour 8,7 milliards de dollars et rebaptisée « Novartis Gene Therapies ».



Novartis Gene Therapies a développé un produit de thérapie génique (issu de la licence CNRS et Généthon) le Zolgensma permettant de produire la protéine SMN1 manquante dans l'atrophie spinale musculaire. Il s'agit d'une maladie génétique rare affectant le système nerveux des nouveaux nés. Elle est la principale cause génétique de décès chez les enfants de moins de 2 ans. Ce médicament représente une percée majeure pour la thérapie génique de cette maladie.

En mai 2019, ce traitement a reçu une autorisation de mise sur le marché aux États-Unis, en mars 2020 au Japon et en mai 2020 en Europe où il est désormais commercialisé. Une demande est en cours pour le Canada.

Les premières ventes sur le marché américain du Zolgensma ont permis à Généthon de percevoir les premiers retours financiers de Novartis (15.5 M€) et donc de reverser au CNRS un peu plus de 6 M€ en 2020, c'est à dire après seulement une année de commercialisation du médicament.

*A la prédation financière :*

L'opération de monétisation demandée par Généthon tend à répondre à un besoin de financement pressant pour 2021 lié à des rentrées de dons

insuffisantes à cause de la crise sanitaire. Généthon s'est rapproché du CNRS afin de présenter l'opportunité d'une monétisation des revenus d'exploitation issus de leur licence et des conditions et conséquences de la mise en œuvre d'une telle monétisation.

En effet, Généthon veut conclure une opération financière visant à échanger le produit de redevances futures issues de la commercialisation du Zolgensma contre le versement d'une somme forfaitaire à percevoir en une seule fois en 2021. Pour réaliser cette monétisation il a choisi le groupe financier Sixth Street qui propose un versement unique de 22,30 millions d'euros dès 2021 à chacun des deux propriétaires de la licence. En contrepartie, la société financière tirera les bénéfices de la vente du Zolgensma jusqu'à ce que la licence tombe dans le domaine public !

*Avec l'appui au plus haut niveau de l'État :*

**Nous savons que le CNRS n'était pas demandeur mais soit disant devait aider Généthon à qui il manquerait une 20<sup>aine</sup> de millions d'euros pour boucler son budget 2021.**

En fait c'est au plus haut niveau du gouvernement que cette demande pressante d'aide a été faite au CNRS. Pour faire avaler cette arnaque aux administrateurs du CNRS qui brade les bénéfices liés à la licence, la direction du CNRS lors du Conseil d'administration a fait toute une démonstration expliquant qu'il existait une prise de risque à refuser l'offre, car les gains potentiels pouvaient être inférieur à 44,6 millions d'euros et ainsi le CNRS faisait « une bonne affaire » en réalisant cette monétisation. Pourtant le CNRS n'était pas obligé de s'engager

dans cette opération financière pour que Généthon en « bénéficie » mais que

ce montage financier s'il ne devait pas en tirer des profits ?

Français de ce médicament va coûter cher à la sécurité sociale.



**La société d'investissement Sixth Street a exigé de récupérer les parts du CNRS au montage de l'opération.**

*Une licence en or :*

Pour Novartis, l'année 2019 a été marquée par une percée dans l'innovation avec la première thérapie génique contre l'amyotrophie spinale. Zolgensma est le médicament le plus cher au monde, une injection suffit à guérir mais elle vaut 2 millions de dollars aux USA ! Les prix de commercialisation ne sont pas encore connus pour l'Europe. Comment en récupérant les fruits de la vente du médicament le plus cher du monde peut-on envisager que l'opération financière avec Sixth Street est la meilleure approche pour récupérer le bénéfice des travaux de recherche ? Quel serait l'intérêt de Sixth Street de proposer

**Sixth Street est une plate-forme d'investissement ; son ADN, c'est s'enrichir.**

*Que dit la haute autorité de santé sur le coût à venir de ce médicament en France ?*

Le 15 décembre 2020, la haute autorité de santé a donné un avis économique sur le médicament Zolgensma. Il est écrit : « Le coût d'acquisition de Zolgensma cumulé sur 5 ans est estimé à environ XX d'euros (grisé dans le rapport), pour une dépense totale de la prise en charge de la population concernée par la demande, estimée à 395,3 millions d'euros sur 5 ans. L'arrivée de Zolgensma est associée à une augmentation de la dépense de l'assurance maladie de 257%. Cet impact budgétaire pourrait être sous-estimé au regard des données épidémiologiques françaises publiées, présentant une incidence de la maladie supérieure à celle utilisée par l'industriel. L'utilisation des données françaises pourrait augmenter la taille de la population cible de 50% à 100%. Ces changements augmenteraient l'impact budgétaire du même ordre ».

Ainsi la haute autorité de santé explique que la mise sur le marché

On peut en déduire facilement que les retombées sur les bénéfices liés à cette licence sont prometteuses en France mais aussi au-delà de nos frontières dans tous les nouveaux marchés !

Ainsi les citoyens français vont-ils payer deux fois cette découverte :

**une première fois à travers les dons à Généthon, l'impôt via le financement de la recherche publique et une deuxième fois à travers le financement de la sécurité sociale.**

Nous avons assisté lors de ce Conseil d'administration à la captation des fruits d'un travail de recherche publique réalisée avec de l'argent public par une société financière d'investissement sur ordre du gouvernement et ceci pour 44,6 millions d'euros. Alors que le besoin de Généthon pour cause de crise sanitaire était de 20 millions d'euros que l'État a mis sur la table 100 milliards d'euros d'aides aux entreprises pour ce même motif !

Josiane Tack



# **L**e ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) ne respecte toujours pas l'ordonnance du conseil d'État rétablissant la FERC-CGT dans ses droits syndicaux fondamentaux ou comment une fois passées les bornes il n'y a plus de limites pour le ministère !

**T**out commence au début de l'été 2020 en pleine discussion sur la loi de programmation de la recherche lorsque le SGEN-CFDT, selon leur propre dire, propose à la ministre de l'ESR Frédérique Vidal de préparer (ensemble) un protocole d'accord sur les carrières et rémunérations s'inscrivant dans la partie ressource humaine de la loi de programmation de la recherche.

La ministre communique à l'AEF début juillet pour annoncer que son ministère va proposer au plus vite au SGEN-CFDT, l'UNSA et le SNPTES de travailler à l'élaboration du protocole. Les autres syndicats ont droit à quelques convocations bilatérales et multilatérales fin août et début septembre. Le ministère met la pression à l'ensemble des syndicats en fixant une date de signature du protocole début septembre. Cette précipitation est justifiée, selon lui, car la loi de programmation de la recherche entre en débat au parlement, la signature majoritaire de cet accord, toujours selon le ministère, influencerait favorablement les députés pour voter les budgets dédiés aux mesures salariales !

---

**Au mois de septembre la FERC-CGT est purement et simplement sortie des réunions de concertations même en multilatérales !**

---

Ainsi suite à des discussions pour le moins déséquilibrées entre les différents syndicats et le ministère, le SGEN-CFDT, le SNPTES et l'UNSA seront les seules organisations syndicales à signer le protocole d'accord « rémunération et carrières » le 12 octobre 2020 à Matignon en grande

pompe en présence du premier ministre Jean Castex.

Le site du ministère arbore fièrement : « *Loi de programmation de la recherche 2021-2030 : Un accord historique sur les rémunérations et les carrières des personnels de la recherche et de l'enseignement supérieur a été conclu à l'hôtel de Matignon, le 12 octobre, entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Cet accord détermine les modalités du plus important plan de revalorisations salariales à destination des chercheurs, des enseignants-chercheurs et de l'ensemble des personnels qui font vivre la recherche publique en France* ».

Cette signature avait été obtenue par le ministère en faisant miroiter de réserver les négociations sur les mesures salariales aux seules organisations signataires et ce sur une période allant de 2021 à 2030 !

---

**Depuis le début, la signature de ce protocole a eu comme objectif d'exclure les syndicats dont la combativité ne convenait pas à la ministre et en particulier la CGT.**

---

Devant, une telle déloyauté lors des « négociations » et à la lecture du protocole qui donnait carte blanche pendant 10 ans aux trois syndicats signataires de mener toutes les négociations sur le périmètre ressources humaines avec le ministère, la FERC-CGT avec le soutien de l'UFSE-CGT (la CGT fonction publique) a décidé d'ester en justice. Un premier mémoire traitant de la déloyauté des négocia-

tions et de la privation des libertés fondamentales de la CGT a été déposé le 12 décembre 2020. Cette première saisine auprès du tribunal administratif de Paris est toujours en cours d'instruction. Comme ce type de jugement est long, la CGT a décidé de doubler cette saisine d'un référé-liberté, procédure qui traite les situations urgentes. L'urgence ici était que les réunions du suivi du protocole d'accord avaient commencées « en secret » entre les trois organisations syndicales signataires et le ministère. La ministre ayant interdit aux syndicats signataires de communiquer sur les travaux du comité de suivi, de peur que la CGT fasse un recours ! Ayant suffisamment d'éléments pour prouver au juge des référés que les réunions, si elles n'avaient commencé, étaient imminentes nous avons déposé un référé-liberté.

---

**Premier coup de tonnerre : le tribunal administratif de Paris donne raison à la CGT le 9 mars contre le ministère de l'enseignement supérieur et la recherche !**

---

Non, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche n'a pas le droit d'écarter la CGT, deuxième organisation syndicale représentative, des réunions du suivi du protocole d'accord portant sur les carrières et les rémunérations des personnels.

Madame la ministre n'a pas le droit de choisir ses interlocuteurs dans les négociations, en l'occurrence le SGEN-CFDT, le SNPTES et l'UNSA.

Le tribunal administratif dans son

jugement du 9 mars 2021 expose que les négociations sur les carrières et les rémunérations sont bien des prérogatives de toutes les organisations syndicales représentatives. Elles ne sont pas réservées aux seuls signataires d'un accord qui leur donne un mandat de négociation salariale au lieu de leur donner un mandat sur le suivi dudit protocole d'accord.

#### *Extrait du jugement :*

« il résulte de l'instruction, notamment des termes mêmes de cet accord, que les réunions du comité de suivi de l'accord du 12 octobre 2020 n'ont pas seulement pour objet le suivi de l'avancement de la mise en œuvre des mesures déjà prévues par l'accord mais ont vocation à contribuer à l'élaboration de textes réglementaires et à soumettre à l'avis des organisations syndicales diverses mesures concernant notamment la rémunération, le recrutement et la carrière des fonctionnaires du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Dans ces conditions, dès lors que les réunions de ce groupe de travail doivent être regardées comme comportant des négociations ouvertes par les autorités compétentes au niveau national auxquelles la FERC-CGT doit être appelée à participer en application des dispositions de l'article 8 bis de la loi susvisée du 13 juillet 1983,

***L'absence de convocation de la FERC-CGT à ces réunions porte une atteinte grave et manifestement illégale à la liberté syndicale, laquelle présente le caractère d'une liberté fondamentale au sens de l'article L. 521-2 du code de justice administrative. »***

Le tribunal, en nous rétablissant dans nos droits, expose clairement que le ministère n'est pas légitime à choisir ses interlocuteurs parmi les représentants du personnel.

## **Ce sont les personnels qui les choisissent en les élisant !**

Le DRH adjoint du ministère se permet lors d'un comité technique de critiquer la décision du juge « qui aurait méconnu le droit... » et déclare que la ministre prendra seule la décision de faire un recours en conseil d'État. Ce qu'elle fit au terme du délai légal pour déposer un recours.

## **Le 16 avril, le conseil d'État confirme la décision du TA en donnant raison à la CGT contre la ministre de l'ESR et celle de la fonction publique.**

La plus haute juridiction en la matière a tranché : les petites réunions entre amis c'est fini ! L'ordonnance enjoint à la ministre de nous convier aux réunions du comité de suivi du protocole d'accord portant sur les carrières et les rémunérations du personnel.

Lors de l'audience du 7 avril, le juge du conseil d'État avait demandé un complément d'information aux représentants de la ministre pour obtenir le calendrier des réunions jusqu'à fin juin 2021. Le ministère dans sa réponse avait précisé deux semaines en mai et deux autres en juin, les thèmes de chacune de ces réunions étant notés.

Le conseil d'État a rendu sa décision le 16 avril, la ministre et ses sbires pour

éviter d'avoir à appliquer la décision de justice donc nous convier aux réunions du comité de suivi a purement et simplement supprimé les réunions programmées. Tous les syndicats signataires ont été furieux et se sont déchaînés dans la presse spécialisée après la CGT, la CFDT nous traitant même de « coucou » venant s'installer dans le nid de ceux qui l'avait construit. Leur comportement ne les honore pas, comment un syndicat digne de ce nom peut-il déplorer que les libertés syndicales fondamentales, inscrites dans le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, puissent être confortées dans une ordonnance du conseil d'État. Décision qui fera sans nul doute jurisprudence et permettra de protéger les droits de tous les syndicats représentatifs ! Dans cette affaire, la ministre ne s'honore pas d'avantage en ayant choisi la stratégie du contournement pour ne pas avoir à appliquer une décision de justice. Mais l'affaire n'est pas finie, les réunions du protocole d'accord sont prévues pour dix ans, le ministère ne pourra contourner indéfiniment les décisions de justice. Seul un État totalitaire ne respecte pas les décisions de la plus haute autorité de la justice administrative !

***La CGT et ses syndicats continueront à défendre les droits du personnel n'en déplaie à madame la ministre et à son ministère ! Nous n'en resterons pas là !***

Josiane Tack



# Le Grand Accélérateur National d'Ions Lourds en Grève



Le Grand Accélérateur National d'Ions Lourds (GANIL) est une Très Grande Infrastructure de Recherche (TGIR) situé à Caen. Il a acquis une renommée internationale à la faveur de l'excellence de ses installations et de sa recherche. Cette renommée contribue largement au rayonnement international de la France et de la région Normandie en matière scientifique.

## Fleur national de la recherche en physique nucléaire il est en péril.

Le GANIL, a été créé par deux organismes de recherche, associés pour sa construction et son fonctionnement : le CEA et le CNRS.

Dernièrement le GANIL s'est doté d'un nouvel outil de recherche SPIRAL 2 (Système de Production d'Ions Radioactifs en Ligne de 2ème génération), qui est en fonctionnement depuis juillet 2019.



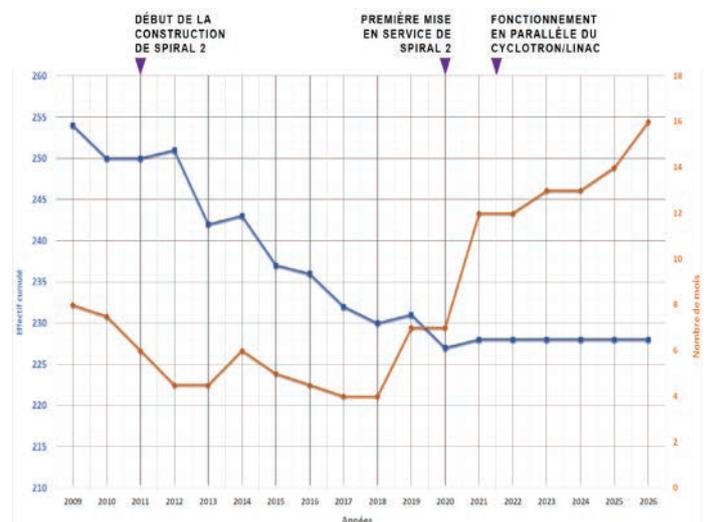
Cet accélérateur d'ions de nouvelle génération destiné à la recherche fondamentale, confortera le GANIL dans le top 5 des plus grands centres internationaux de recherche en physique nucléaire. Il permettra d'aller plus loin encore dans la découverte du monde des noyaux atomiques en

cherchant au cœur de ceux-ci pour mieux comprendre les éléments qui le composent. L'accélérateur linéaire d'ions supraconducteur fournira des réponses aux questions des chercheurs en physique nucléaire fondamentale, en physique atomique et trouvera aussi des applications pour la santé.

Actuellement 250 personnes y travaillent : des physicien-ne-s, des ingénieur-e-s, technicien-ne-s.

Les salariés CEA et agents du CNRS, sont très attachés à leur laboratoire qui remplit une mission de recherche publique, au service des physiciens. La communauté de physiciens, environ 700 chercheurs, utilise les faisceaux et les salles d'expériences du GANIL, ils ou elles viennent de France, d'Europe et de l'étranger.

L'intersyndicale du GANIL (CGT et CFTD) dénonce que malgré les investissements colossaux pour la construction de l'accélérateur linéaire SPIRAL2, dont certains émanent de la Région Normandie, les deux tutelles CEA et CNRS n'ont pas daigné recruter du personnel supplémentaire à la hauteur des enjeux scientifiques.



**Sur 10 ans les effectifs de permanents ont même baissé de 12%. Coté CNRS la baisse est de 20%.**



Aujourd'hui, la direction du laboratoire demande au personnel du GANIL de faire fonctionner simultanément non plus un mais les deux accélérateurs aux technologies et d'âge totalement différent. Cette mission est impossible avec l'effectif actuel. Pour faire face aux objectifs scientifiques donnés au GANIL par les tutelles CNRS et CEA, il faudrait trente postes en plus.

Cette situation met en difficulté les agents et salariés. Elle a conduit l'installation à fonctionner de plus en plus souvent en mode dégradé, détériorant les conditions de travail de tous les agents et salariés, y compris les équipes de physiciens.

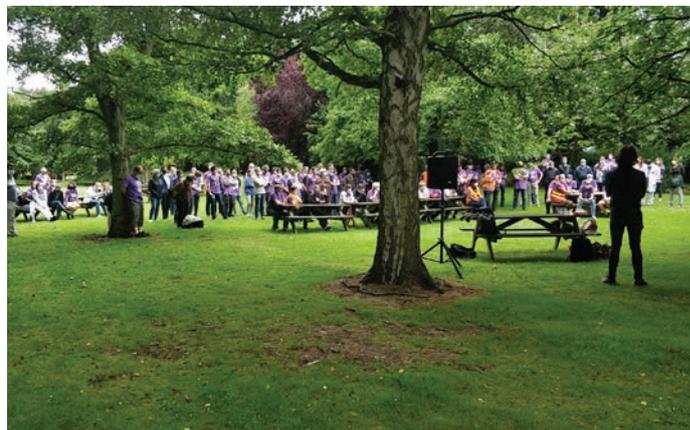
Face à une direction sourde aux revendications syndicales, les agents et salariés ont décidé d'une grève illimitée à partir du 2 juin pour des embauches et des investissements dans cette Très Grande Infrastructure de Recherche.

Les revendications dans le préavis de grève étaient les suivantes :

- Pour que les tutelles, CEA et CNRS, s'engagent dans une politique pluriannuelle de recrutement à la hauteur des objectifs scientifiques ambitieux qu'elles ont fixés au GANIL, Très Grande Infrastructure de Recherche,
- Pour que les tutelles, CEA et CNRS, s'engagent dans un plan d'investissement sur le GANIL historique à la hauteur de ces objectifs,
- Pour un dialogue social plus constructif et plus fluide dans le laboratoire, notamment par une communication accélérée avec les responsables du personnel des tutelles où se prennent les décisions.

Mercredi 2 juin 2021 lors de la première grève plus d'un tiers des personnels permanents du GANIL étaient en grève. Les personnels se sont mobilisés pour dénoncer le manque de personnel technique et demander l'embauche de 30 postes. Mais aussi pour obtenir de meilleures conditions de travail pour que le GANIL puisse fonctionner correctement. Il s'agit du premier mouvement social d'ampleur depuis 10 ans.

Le CNRS et le CEA ont ouvert des négociations avec les organisations syndicales du GANIL. La première réunion de négociation avec les tutelles s'est tenue le lundi 7 juin. Les



représentants du CEA et du CNRS ont fait des propositions a minima. Le CEA expliquait qu'il allait embaucher deux personnes de plus, et le CNRS proposait de stabiliser l'emploi pour 2021 et d'octroyer à l'horizon 2022 deux postes en attendant le retour d'un audit international. Or pour les syndicats c'était loin d'être suffisant, car la demande initiale était de 30 personnes de plus. De nouvelles journées de grève ont eu lieu les 3, 9 et 17 juin.

**La journée du 9 juillet était promise à être le point d'orgue de la mobilisation du personnel de GANIL depuis son démarrage début juin.**

La raison de cela était que ce jour-là les responsables des tutelles du laboratoire, CNRS/IN2P3 (Institut National de Physique Nucléaire et de Physique des Particules) et CEA/DRF (Direction de la Recherche Fondamentale) étaient en visite au laboratoire, visite prévue de longue date, bien avant le début du mouvement social au GANIL.

Il est peu de dire que la promesse fut tenue par le personnel du laboratoire qui s'est très fortement mobilisé,



que ce soit autour de la mi-journée pour la chaîne humaine organisée à l'entrée du campus Jules Horowitz et le long de la clôture ou pendant l'assemblée générale de l'après-midi avec les responsables des deux tutelles. Environ 150 personnes ont été dénombrées pour chacun des deux moments de cette journée.

L'assemblée générale a permis une discussion longue et directe (plus de deux heures) avec le personnel, autant sur la principale revendication du personnel de GANIL, à savoir l'embauche de personnel technique (techniciens et ingénieurs) pour l'exploitation des accélérateurs et la réalisation des expériences, que sur d'autres dossiers d'importance pour le laboratoire tels que les études en cours sur les perspectives scientifiques du laboratoire ou l'ouverture de sa gouvernance à des partenaires européens.



### ***Il est vite apparu au cours de l'assemblée générale que les tutelles n'avaient à ce jour rien de plus à proposer***

que ce que les négociateurs de l'intersyndicale avaient déjà entendu au cours des réunions de négociations tenues dans le cadre des différents préavis de grève déposés depuis le début juin : 4 embauches supplémentaires fin 2022 par rapport à l'effectif actuel, le projet de travailler sur différents scénarii sur l'avenir immédiat du laboratoire dans l'objectif de définir plus précisément les besoins en personnel et le règlement du problème de paiement des remplacements des opérateurs qui pilotent les accélérateurs. L'argument avancé par les tutelles sur ce blocage à 4 embauches seulement est celui de la limitation des effectifs imposée aux organismes de recherche par l'État, contre laquelle elles ne peuvent rien. Les représentants de

CNRS/IN2P3 et de CEA/DRF ont précisé qu'actuellement ils ne sont pas en capacité de demander plus d'embauches à leurs organismes respectifs ni ne peuvent s'engager sur un plan d'embauches sur les prochaines années. En d'autres termes, **les tutelles ne contestent pas la nécessité d'augmenter les effectifs mais s'avèrent incapables d'obtenir les postes nécessaires !**

Le personnel de GANIL et ses représentants ont seulement souligné maintes fois que ces propositions étaient insuffisantes par rapport aux besoins immédiats au sein du laboratoire. Il a aussi été demandé aux tutelles un effort initial plus important sur les embauches pour rétablir une confiance très abîmée avec le personnel de GANIL. L'assemblée générale fut aussi l'occasion de mettre en évidence les difficultés auxquelles sont confrontés les agents CNRS et les salariés CEA quotidiennement du fait du manque de personnel et les conséquences qu'elles ont aussi bien sur le fonctionnement du laboratoire (incidents techniques) que sur les personnes elles-mêmes : risques psycho-sociaux, épuisement, dégradation de l'ambiance de travail et dévalorisation, risques accrus d'erreurs.

### ***L'assemblée générale s'est conclue sur ce constat de désaccord entre les tutelles et le personnel de GANIL.***

La journée s'est terminée par une rencontre entre les tutelles et l'intersyndicale CGT-CFDT au cours de laquelle une synthèse des divergences de points de vue a été faite. Les organisations syndicales refusent et n'acceptent pas ces propositions et demandent un engagement écrit pour un plan pluriannuel d'embauche de personnel CNRS et CEA.

### ***Un rendez-vous a été donné aux tutelles pour la reprise de la mobilisation en septembre.***

Pour soutenir la lutte et les revendications des personnels du GANIL une pétition est en ligne <https://petitionganil.org>





# TRIBUNE LIBRE

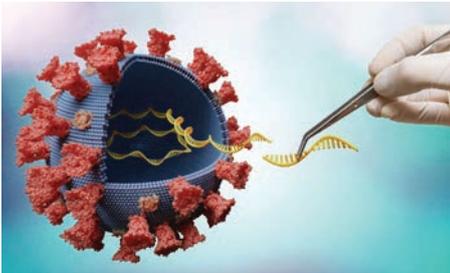


## *Les contradictions des dirigeants politiques et des médias*

### *à propos du génie génétique*

**J**e reprends ici les remarques d'une tribune publiée par un groupe de chercheurs dans le Journal « *Le Monde* », le 27 janvier 2021. De nombreux chercheurs en biologie ont fait le même constat depuis plusieurs années. La démarche des auteurs de l'article est valorisée sur le plan médiatique par la situation actuelle (vaccination de masse contre le Sars-Cov2,...).

Ce que constate ces chercheurs, c'est que l'opinion publique est de plus en plus favorable aux vaccins à ARN messager (Pfizer, Moderna) qui sont des produits issus du génie génétique. Nous ne pouvons que nous féliciter de cette évolution.



Nous constatons aussi que l'opinion publique, notamment les médias, voit favorablement les premiers succès sans complications de la thérapie génique après trente ans d'efforts. Là encore c'est un succès pour les manipulations génétiques.

Et ce ne sont pas les premières réussites pour le génie génétique. Depuis environ trois décennies l'hormone de croissance, obtenue par manipulation génétique, a remplacé l'hormone naturelle, obtenue à partir de cadavres humains, qui était contaminée par le facteur donnant la pathologie du Creutzfeld-Jacob. Mieux même, pour disposer de suffisamment d'insuline sûre pour tous les diabétiques de type

I à un prix abordable, on utilise de l'insuline obtenue par génie génétique. On parle d'hormone de croissance et d'insuline recombinantes.

Finalement les organismes génétiquement modifiés (OGM) utilisés pour obtenir tous ces produits importants pour notre santé ne semblent pas terroriser les populations humaines.

Mais alors pourquoi dès qu'il s'agit d'OGM pour les plantes, l'opinion publique accepte-t-elle les discours catastrophistes tenus par certains. En plus, face à la confusion de l'opinion publique, la lâcheté des politiques, voire celle de syndicalistes, en Europe, notamment en France, a conduit à ce que la loi interdise de fait le génie génétique pour protéger les cultures végétales ? Avec au passage de graves conséquences pour la recherche en biologie végétale qui est peu financée puisqu'elle ne peut pas déboucher sur des applications. Dans bien d'autres pays du monde, il n'y a pas ce type de blocage et la recherche en biologie végétale se porte mieux. Dans quelques années ou plutôt dans quelques décennies, les politiques et les médias nous expliqueront que la recherche végétale en France et en Europe n'a pas su choisir les bonnes pistes et pas su développer d'applications !

Il est urgent de sortir des discours qui assimilent le génie génétique en biologie végétale à Monsanto (et maintenant à Bayer) et qui associent systématiquement les OGM au « round up ». La recherche en génie génétique des plantes a pourtant exploré d'autres pistes que celles choisies par Monsanto. Il est possible aujourd'hui de protéger des cultures par d'autres outils que ceux mis au point par Monsanto. Mais la loi bloque non seulement les

démarches de Monsanto et Bayer mais l'ensemble des approches du génie génétique. Même les outils, qui ont valu le prix Nobel à la française Emmanuelle Charpentier et l'américaine Jennifer Doudna, ne peuvent être utilisés pour modifier des organismes vivants végétaux commercialisables.

Ils ne manquent pas de bonnes âmes pour clamer que le génie génétique sert des industriels qui se moquent notre santé (en l'occurrence pour la betterave l'abus de la consommation de sucre après l'article dans « *Le Monde* ») et que les chercheurs qui veulent développer le génie génétique, surtout pour le végétal, sont des vendus à la botte des industriels !

Pourtant les manipulations génétiques pour protéger la betterave permettraient de se passer des néo-nicotinoïdes. Travailler à protéger les cultures de betterave ou de n'importe quelle autre plante, sans risque pour les travailleurs, les producteurs et les consommateurs, mérite autre chose que des accusations malveillantes.



**En conclusion, il faut en finir avec les discours irrationnels ou incohérents contre le génie génétique. Il faut changer la loi afin qu'elle permette d'utiliser le génie génétique pour les végétaux quand c'est utile et sans risque pour la santé.**

**Michel Pierre**



# TRIBUNE LIBRE



## Quelques réflexions sur notre action revendicative

Les résultats aux élections au Conseil d'Administration de l'Inserm confirment ce qu'on pouvait craindre en constatant la faiblesse de la mobilisation ces derniers mois, qui n'était pas seulement la conséquence de la pandémie.

### **Mais pourquoi ce recul face à la CFDT et au SNPTES ?**

Les appels à l'action du syndicat et nos tracts ces derniers mois ont rejeté à juste titre la LPR. Mais, à de rares exceptions près, ils n'ont pas valorisé ce que le gouvernement a lâché pour les salaires des chercheurs et enseignant-chercheurs (revalorisation des primes) et pour les carrières des chercheurs, enseignant-chercheurs et ingénieurs. Ces avancées, même si nos revendications sont loin d'être satisfaites, auraient dû clairement être mises au crédit des syndicats en lutte.

### **Pourquoi les personnels titulaires continueraient-ils à lutter et à voter pour nous si nous leur laissons entendre que nous perdons toujours sur tout ?**

La reconnaissance de ces avancées n'empêchait pas de combattre la LPR en s'appuyant sur le développement de la précarité et le renforcement du

pilotage des équipes de recherche sur les objectifs des entreprises dominantes. Le SNTRS-CGT aurait pu converger dans l'action avec les autres syndicats CGT tout en étant mieux compris par une partie non négligeable des personnels titulaires, qui malheureusement se sont mieux retrouvés dans le discours de la CFDT et du SNPTES. Ce ne sont pas parce que les textes de ces syndicats sont mieux mis en forme mais parce qu'ils correspondent mieux à ce que les personnels ressentent.

Le communiqué du SNTRS-CGT-Inserm laisse bien transparaître que la question évoquée ci-dessus est centrale pour comprendre le recul du SNTRS-CGT, tout en laissant entendre que les personnels ont été abusés : Ils auraient crû des « promesses » ! Ne prenons pas les chercheurs et enseignant chercheurs pour des imbéciles, ils ne peuvent que constater que les premières mesures gouvernementales pour les salaires s'appliquent en 2021.

### **Si le SNTRS-CGT continue dans la même veine, je crains que les prochaines élections au CNRS ne lui soient guère favorables.**

Le SNTRS-CGT, pour ne pas être dépassé par l'histoire, devrait aussi débattre de manière plus approfondie d'un autre enjeu revendicatif, le recrutement « jeune » des chercheurs. Depuis longtemps le SNTRS-CGT plaide à juste titre pour un recrutement plus jeune des chercheurs. Mais aujourd'hui, nous ne devons

pas en rester à ce vœu. Le développement de l'emploi précaire programmé par la LPR va tendre à « vieillir » encore le recrutement tel qu'il est mis en œuvre par les commissions scientifiques au CNRS et à l'Inserm, voire dans les universités. Ce recrutement va donc devenir encore moins attractif.

Le SNTRS-CGT doit, selon moi, faire valoir aux commissions scientifiques du Comité National et à celles de l'Inserm, comme aux directions du CNRS et de l'Inserm, la nécessité de changer les critères de recrutement des chercheurs.

En effet, poursuivre avec les critères actuels c'est pousser les jeunes à empiler les CDD pour constituer des dossiers de plus en plus importants dans l'espoir, souvent déçu, d'obtenir un poste.

### **Cela contribue à entretenir un énorme vivier de contractuels qui est soumis à une sévère compétition et donc faciles à exploiter.**

Dans la fonction publique, on dit que le concours place les candidats à égalité. Mais dans la recherche, les conditions d'exercice de leur métier auxquelles sont soumis les aspirants chercheurs (course au contrat amenant à des changements de thématiques fréquents qui empêchent le développement d'un projet personnel, disparité des rémunérations, etc), font que l'égalité dans les concours est un leurre.

Pour stopper le développement de l'emploi précaire, il faut bien sûr combattre le financement par appels d'offres sur des priorités imposées par les pouvoirs externes à la science qui veulent piloter la recherche.

Mais il faut aussi que la communauté scientifique résiste, notamment en s'opposant au recrutement tardif des chercheurs qui est de plus en plus intolérable et n'est pas attractif. Les jurys d'admissibilité issus des commissions scientifiques, sont l'émanation de la communauté des chercheurs, et sont souverains dans le choix de leurs critères.



## **Ils ne doivent plus se contenter de sélectionner les dossiers les plus « forts » et donc statistiquement les candidats les plus âgés.**

Ils doivent prendre progressivement en compte l'âge des candidats avec l'objectif, d'ici quelques années, de recruter la grande majorité des candidats dans les deux années qui suivent l'obtention de leur doctorat. Cette campagne dans les établissements de recherche pourrait être accompagnée d'une action auprès du gouvernement visant à institutionnaliser le recrutement des chercheurs dans les années qui suivent l'obtention du doctorat.

Dans ce sens, on peut constater que le gouvernement a compris que le recrutement et la carrière des cadres de la recherche (Directeurs de Recherche et Professeurs) devaient être attractifs d'où la création des chaires juniors qui prévoient un pré-recrutement à proximité de la thèse. Par ailleurs, ce système des chaires juniors permettra au gouvernement avec l'aide des directions des établissements de recherche de choisir les comités ad

hoc de recrutement des cadres de la recherche de façon à « arroser » des clientèles dans les sites qu'il souhaite développer.

## **Nous ne pouvons pas nous contenter de parier sur l'échec des chaires juniors.**

Les comités ad hoc de recrutement des chaires juniors pourraient bien réussir. La plus grande partie des futurs Directeurs de Recherche pourraient alors, selon les textes gouvernementaux, être pré-recrutés à proximité de la thèse et titularisés majoritairement quelques années plus tard avec un déroulement accéléré de leur carrière. Nous ne devons pas nous résoudre à ce que les Directeurs de Recherche soient dorénavant recrutés hors des commissions scientifiques représentatives.

Mais comment faire si ces commissions continuent à recruter de manière moins attractive que les chaires juniors, notamment pour l'âge du recrutement ? Dans ces conditions, les Chargés de Recherche pourraient aussi être recrutés à l'avenir par des comités ad hoc (qu'ils restent titulaires ou soient contractualisés).

Michel Pierre



## **RAPPEL**

**A noter dans vos agendas  
Notre prochain Congrès  
se déroulera du**

**30 novembre au 03 décembre**

**au**





## Hors des frontières de la France

Rubrique coordonnée par Dina Bacalexi

**L**e format de la rubrique internationale pour ce numéro du BRS est particulier, puisqu'en dehors de l'article sur la Turquie, il reprend des articles parus dans la lettre internationale COVID19 afin de donner aux lecteurs une deuxième chance ...

### Turquie /France



#### Fin heureuse d'une histoire commencée en 2019

Notre collègue Tuna Altinel est rentré à Lyon le 11 juin ! C'est un soulagement pour celles et ceux qui, comme nous, ont suivi ses mésaventures dans la Turquie d'Erdoğan.

Tuna avait pris fait et cause pour les « Universitaires pour la paix », ces collègues dénonçant, depuis 2016, les agissements du régime contre les Kurdes, les fonctionnaires, les syndicalistes, les membres de la commu-

nauté académique. Rentré en Turquie, l'un de ses deux pays, pour les vacances, il s'est vu arrêté et emprisonné en mai 2019, puis innocenté et libéré au terme d'une longue bataille judiciaire et surtout « tout à fait politique » comme il le dit lui-même. Son passeport avait été confisqué illégalement par les autorités : libre en Turquie, privé de possibilité de voyager pour rentrer en France et retrouver son poste à l'Université Lyon 1 où il enseigne les mathématiques.

**Récupérer le passeport était la dernière bataille que Tuna et ses soutiens ont livrée. C'était une victoire.**

La rentrée universitaire se fera avec Tuna à Lyon. Impatient de retrouver ses collègues et ses étudiants, mais

toujours engagé et en lutte pour les libertés académiques et les droits humains. C'est d'ailleurs grâce à son fil Twitter que nous suivons la lutte exemplaire des étudiants et collègues de l'Université de Boğaziçi (cf. BRS n°516) qui se poursuit. Le 1<sup>er</sup> juillet, cette lutte en est à son 179<sup>e</sup> jour : c'est la 122<sup>e</sup> vigie organisée par le personnel et les étudiants qui ne renoncent pas à défendre leur université.

La suite ? « Je continuerai dans le chemin que je m'étais tracé », c'est-à-dire

**la défense de la démocratie, des libertés académiques et des droits humains,**

déclare-t-il dans une interview à *La tribune de Lyon* le jour de son arrivée en France. Nous lui souhaitons bon retour et bonnes luttes.

**L**a Lettre internationale COVID19 Fenêtre sur le monde en est aujourd'hui à son 22<sup>e</sup> numéro. Entre confinements, dé-confinements, campagnes de vaccination inéquitables et luttes incessantes pour la santé, la protection et les droits des travailleurs, les nouvelles du monde courent à toute vitesse. Les résistances sont nombreuses, l'espoir n'a jamais cédé du terrain même dans les pays submergés par des vagues simultanées de pandémie et d'autoritarisme. C'est pourquoi nous avons choisi de reproduire ici des informations que vous trouverez dans les numéros 17 à 22 de la Fenêtre sur le monde

## International de l'éducation (IE)



Education International  
Internationale de l'Éducation  
Internacional de la Educación  
Bildungsinternationale

**« Équité et leadership sont nécessaires pour mettre un point final à l'histoire de la COVID »**

Publié dans la Fenêtre n°18.

C'est le titre d'un article publié le 26.03.2021 par David Edwards, secré-

taire général de l'IE, sur le blog de l'IE *Worlds of Education*. Son but est double : d'une part, mettre l'accent sur l'impressionnant travail des scientifiques qui ont réussi, en si peu de temps, à concevoir les vaccins, tandis que pour d'autres maladies comme la polio cela avait pris des années ou des décennies ; d'autre part, insister encore une fois sur la nécessité de vacciner les enseignants comme un moyen de répandre « la bonne nouvelle » vaccinale dans la population, de résorber hésitations ou refus, et de

permettre à l'école de recommencer en toute sécurité.

David Edwards fustige « le pouvoir stupéfiant de l'ignorance, cette capacité des hommes faibles », qui, associée à l'autoritarisme, a conduit au déni dont le résultat était de « vider les foyers et remplir les cimetières ».

Après avoir rappelé les chiffres de la campagne mondiale de vaccination qui exclut la plupart des pays du monde, soulignant ainsi le risque de



la propagation des variants (comme l'OMS l'a déjà répété),

### **David Edwards affirme le soutien de l'IE à la demande de l'Afrique du Sud et de l'Inde auprès de l'OMC pour lever les brevets**

des vaccins et dispositifs anti-COVID

et permettre ainsi d'élargir leur production et d'assurer leur distribution équitable.

En tant que dirigeant de l'IE dont les membres sont les syndicats de l'éducation (au sens large) de très nombreux pays, David Edwards explique pourquoi les enseignants et en général le personnel de l'éducation doivent se faire vacciner de toute urgence.

Outre la réouverture des écoles en toute sécurité (plusieurs parents hésitent d'y envoyer leurs enfants craignant la contamination), un argu-

ment retient notre attention : s'il faut convaincre la population d'adhérer aux campagnes de vaccination et à rejeter les fausses nouvelles complotistes anti-vaccins qui pullulent sur internet, il faut des personnes de confiance qui parlent à tous et déconstruisent ces dangereux préjugés. Ces personnes sont les enseignants, qui inspirent confiance aux familles.

Ce capital confiance a augmenté car les enseignants sont sortis des écoles fermées pour cause de pandémie, mais n'ont jamais interrompu leur travail : « en ligne, sur les ondes, sur la route (littéralement) pour apporter des manuels, des cours ou de la nourriture, prendre les devants pour assurer la scolarisation » était la préoccupation de ces adultes qui ont fait face et ont permis aux élèves (et parfois aux familles) de ne pas sombrer.

Un an dans la pandémie nous a beaucoup appris. Pour aller de l'avant, il faut

### **« accélérer la production et assurer une distribution équitable du vaccin ».**

C'est ainsi qu'on se débarrassera des « politiques toxiques » qui ont miné l'humanité autant que le virus.

## **La pandémie et les femmes scientifiques**

### *Des femmes perdues pour la science à cause de la pandémie ?*

Publié dans la Fenêtre n°20.

« Il est terriblement difficile d'être une femme scientifique en cette période », confie Leslie Vosshall, chercheuse en neurosciences à la Rockefeller University, aux États-Unis.

Un article du *NYTimes* du 13.04.2021 relate les dégâts causés par la pandémie sur les femmes scientifiques. C'est d'autant plus inquiétant que les femmes qui y témoignent ont pu travailler à distance et n'ont pas subi d'interruption contrainte de leurs recherches pour cause de confinement.

Voilà Alisa Stephens, biostatisticienne de l'université de Pennsylvanie, avec un bébé et un enfant de 5 ans.

### **Durant le premier confinement, impossible de trouver le temps et la disponibilité pour ses longues séquences habituelles de travail.**

Elle s'est consacrée à ses enfants. Pas de mention d'aide de la part de son mari...

Lors du deuxième confinement, à l'automne, les nourrices étaient autorisées à garder les enfants : Alisa a donc pu travailler à 80% au lieu de 100%. Elle s'était fixé cet objectif pour ne pas se retrouver sous pression et se décourager. Ce n'est pas ce qu'elle aurait voulu.



Les femmes scientifiques ont été défavorisées par la pandémie : moins de publications, moins d'essais cliniques conduits, moins de reconnaissance de leur expertise. L'une des raisons supplémentaires de la « réduction des performances » des femmes sont les tâches annexes qu'elles entreprennent pour le bien de leur communauté (y compris scientifique) et de leur famille. On se demande où sont les hommes...

Alisa témoigne de la difficulté supplémentaire d'être une femme scientifique de couleur : la pandémie a frappé avec une force disproportionnée les communautés noire et latinos.

## **Elle s'inquiète pour les promotions, dans un système anglo-saxon où on n'est pas recruté titulaire mais on doit subir la tenure-track.**

Une année supplémentaire doit être accordée par les universités avant l'évaluation qui mène (ou non) à la titularisation. Mais les femmes sont sceptiques : « c'est comme si tu étais en train de te noyer et qu'on te disait que tu as du temps supplémentaire pour rejoindre la cote ; tu répondrais

THE ROCKEFELLER UNIVERSITY  
Science for the benefit of humanity

Our Scientists	Research	Overview	Education & Training	News	Events & Lectures
----------------	----------	----------	----------------------	------	-------------------

Phase III+: The University is open for expanded research operations; only authorized personnel will be admitted on campus. [More info here.](#)

## Laboratory of Neurogenetics and Behavior



Leslie B. Vosshall, Ph.D.

ROBIN CHEMERS NEUSTEIN PROFESSOR  
INVESTIGATOR, HOWARD HUGHES MEDICAL INSTITUTE

GENETICS AND GENOMICS | NEUROSCIENCES AND BEHAVIOR

que ce dont tu as besoin est en fait un gilet de sauvetage ! ».

Heureusement ces femmes scientifiques, même épuisées et exaspérées, n'ont aucune envie de laisser s'installer une image fautive d'elles comme des « êtres fragiles ».

Jessica Hamerman, immunologue à l'Institut de recherche Benaroya à Seattle, rappelle le tollé contre une « recommandation » parue en novembre 2020 à Nature Communications : les jeunes scientifiques femmes ne devraient pas avoir comme tuteurs des femmes si elles voulaient progresser plus rapidement dans la carrière (?!). La revue a retiré cette publication inacceptable suite aux protestations.

La conscience que la pandémie a été particulièrement défavorable à l'évolution professionnelle des femmes scientifiques et pourrait avoir découragé les plus précaires ou éloigné les

jeunes des métiers de l'ESR doit inciter les institutions scientifiques qui, en théorie, sont attachées à l'égalité et souhaitent la promotion des femmes, à se montrer volontaristes pour réparer l'injustice. Sinon, on risque de régresser.

Dans chaque situation de crise, des menaces pèsent sur des droits conquis de haute lutte.

## **L'égalité est une conquête qui concerne toute la société, non seulement les femmes.**

Les femmes scientifiques se battent pour la préserver. Ce qu'elles attendent c'est de ne pas juste les regarder faire, mais se joindre à elles.

## L'Afrique



**Les Africains écrivent à leurs « amis » à propos du vaccin**

Publié dans la Fenêtre n°22.

L'ONG africaine *African Alliance*, qui travaille sur le droit à la santé dans plusieurs pays du continent africain, publie une lettre ouverte signée par 140 personnalités très diverses, adressée « au président Macron, à la chancelière Merkel, au premier ministre Draghi et au premier ministre

Johnson » à l'occasion du G7 tenu du 11 au 13 juin.

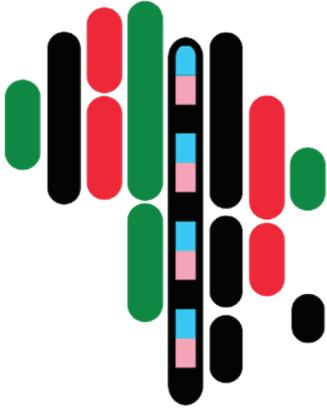
La lettre s'adresse à ces dirigeants qui se disent « amis de l'Afrique » pour les mettre devant leurs responsabilités, afin d'accélérer l'accès aux vaccins anti-COVID19 sur le continent africain. Elle commence par le constat d'*Amnesty International* : « le comté anglais de Cornouaille, où se tient le sommet, a administré plus de vaccins que 22 pays africains ensemble ».

Les pays des signataires et des destinataires sont liés par des liens colonialistes anciens ; mais récemment des pays colonisateurs (comme l'Allemagne) ont présenté des excuses aux descendants des colonisés. Les liens du présent sont d'une autre nature, puisqu'ils sont censés relier les ex-colonisateurs et ex-colonisés dans un effort commun pour faire face aux effets sanitaires, économiques et sociaux de la pandémie. Et c'est là où les Africains constatent

avec amertume l'inégalité dont ils sont victimes : « pendant que l'Europe émerge dans un été lumineux grâce aux campagnes de vaccination, les pays africains s'angoissent, sachant que le pire de la pandémie est peut-être devant eux et qu'il n'y a pas d'approvisionnement substantiel en vaccins à l'horizon ».

## **Passer du nationalisme vaccinal à la justice vaccinale sauvera des centaines de milliers de vies et contribuera à mettre un terme à la crise tant en Afrique qu'en Europe.**

Les Africains rappellent comment on en est arrivé au vaccin, grâce aux



investissements publics et à l'effort sans précédent des scientifiques, dont des scientifiques africains. Mais les pays de ces scientifiques n'ont pas eu leur juste retour : seulement 33 millions de vaccins pour 1,3 milliard d'Africains.

Certes, les pays du G7 ont décidé (dans leur grande magnificence) de faire des dons importants à COVAX. Les Africains sont ravis de ces dons, mais conscients qu'ils ne résolvent pas le problème. La solution efficace serait d'élargir la production. Mais pour produire, il faut lever les brevets. C'est pourquoi les Africains appellent les dirigeants européens à imiter les États-Unis, qui se sont prononcés récemment pour cette mesure afin d'accroître la production dans plusieurs pays du monde.

On a beaucoup entendu et lu que la levée des brevets ne sert à rien et que ce qu'il faut c'est le savoir-faire et la technologie qui va avec. Les Africains le savent : « une fois les brevets levés, des fabricants, y compris dans nos pays, pourront utiliser la technologie et le savoir-faire pour commencer à travailler à la production des vaccins pour le monde entier ».

Les signataires de la lettre réfutent l'idée qu'il n'existe pas dans les pays du sud et en particulier en Afrique des capacités de production. Cette attitude caractérise les personnes bien-pensantes qui veulent toujours cataloguer certains pays comme étant « sous-développés ». L'Afrique d'aujourd'hui, même si plusieurs de ses pays sont pauvres, est un continent jeune, ouvert au monde, qui a soif d'apprendre et accorde une importance particulière à l'éducation et à la science.

Les efforts de Nelson Mandela qui ont conduit à des programmes anti-SIDA parmi les plus réussis du monde

sont rappelés en exemple : en 2001, on avait dit que les Africains seraient incapables de produire des médicaments contre le SIDA, mais ils l'ont fait ; en 2021, on leur dit qu'ils seraient incapables de produire des vaccins et qu'ils ne pourront jamais convaincre leurs populations, trop « hésitantes » face à la nouveauté.

## **Hier comme aujourd'hui, les Africains se disent tout à fait capables à relever le défi.**

Ils citent le directeur général de l'OMS : « l'équité vaccinale est le défi de notre époque. Et nous sommes en train d'échouer ».

Parmi les signataires on retrouve naturellement beaucoup de responsables d'organisations humanitaires, mais aussi des enseignants (y compris syndicalistes), des militants d'ONG éducatives, des chercheurs et des universitaires, des féministes, des défenseurs des enfants, des militants anti-SIDA et quelques parlementaires. Ces personnalités proviennent des pays suivants : Cameroun, République centrafricaine, Égypte, Eswatini, Éthiopie, Gambie, Ghana, Kenya, Mozambique, Nigéria, Afrique du Sud, Tanzanie, Ouganda, Zambie, Zimbabwe.



Les « amis » des Africains, interpellés dans cette lettre n'ont pas entendu. Le G7, ce sommet (informel et pourtant d'importance capitale) des 7 pays les plus riches et « développés » du monde (Allemagne, Canada, France, Italie, Japon, Royaume-Uni, États-Unis), n'a pris aucune décision significative qui permettrait de remplir l'objectif de « vacciner le monde entier » jusqu'à la fin de 2022, formulé la veille de l'ouverture par le premier ministre britannique Boris Johnson.

## **Australie**



*Les universités australiennes sont les victimes collatérales de la pandémie*

Publié dans la Fenêtre n°22.

Le nouveau budget de l'ESR australien est arrivé. Nous avons suivi ce sujet, surtout à travers les mobilisations infatigables de la NTEU (*National Tertiary Education Union*), notre syndicat partenaire à l'IE. Elle relaie sur sa page Facebook un article du journal *The Sydney Morning Herald* paru le 18.05.2021, dont le titre est explicite :

**« Les universités australiennes sont en train de mourir et personne ne vient à leur secours ».**

D'emblée, la vraie raison de cette mort programmée apparaît : « le gouvernement a utilisé la pandémie pour détruire les lieux de discussion critique ; et le management universitaire, dans sa majorité, a suivi ». Le résultat ? Des licenciements massifs, des fermetures de départements ou de formations, des suppressions de cours. Il n'y a pratiquement pas d'université qui ne soit pas touchée.



On parle ici de l'université publique où vont la majorité des étudiants, où travaillent la majorité des collè-

gues et où se mène la majorité de la recherche. C'est à dessein qu'elle a été abandonnée. Car l'université privée, une entreprise comme toutes les autres, a eu droit aux mesures d'aide pour faire face aux pertes dues à la pandémie, le fameux système *Job-Keeper*, L'université publique australienne n'y a pas eu droit !

**Le budget a été réduit de 10% et l'aide à la recherche, accordée l'année dernière pour compenser les dommages des confinements, ne sera pas reconduite.**

Les étudiants internationaux ne vont pas revenir, au moins pas comme avant la pandémie, ce qui privera les universités de ressources importantes, car le système australien est en grande partie basé sur les frais de scolarité payés par cette « riche clientèle ».

Comment font les universités pour choisir qui garder et qui licencier ? Le cas de *Macquarie University* fait froid au dos : on demande aux collègues « éligibles aux restrictions » de rédiger un document de trois pages pour « se vendre » le mieux possible. Si la « vente » est convaincante, la personne est sauvée. Les résultats de la vente seront annoncés fin juin, et les perdants devront partir avant Noël.



Au terme d'une longue période où les cours se sont tenus en ligne, avec des enseignants et des étudiants malmenés par les outils numériques, les universités ont décidé que l'enseignement et la recherche de qualité

« coûtent cher » et que la pandémie pourrait leur servir à faire des économies. Titulaires et précaires (ces derniers sont largement majoritaires parmi le personnel de l'ESR australien) en paient le prix fort.



**Bolsonavirus et virus qui se nomme faim ravagent le pays**

Publié dans la Fenêtre n°20.

Les correspondants du *NYTimes* à Rio de Janeiro publient, le 23.04.2021, un article sur la faim. Car depuis plus un an que le Brésil est frappé par la pandémie, des millions de Brésiliens ont faim. Les files s'allongent devant les distributions de nourriture, les gens slaloment entre les voitures aux feux rouges avec des pancartes « fome » (« faim »), des initiatives citoyennes se multiplient pour partager le peu de provisions dont chacun dispose et ne pas laisser son prochain mourir affamé.

Le Bolsonavirus l'avait proclamé, en fustigeant les mesures de confinement prises par les gouverneurs locaux : fermer les entreprises, c'est-à-dire suivre les conseils des experts

en santé pour contenir la contamination, serait « une menace plus forte que la pandémie pour l'économie du pays », en stagnation depuis 2014.

C'est sûr, les entrepreneurs, ses amis, ne voulaient pas en entendre parler. Et lui-même, grand négationniste, minimisait gaiement les conséquences de la COVID19, ridiculisait le port du masque et prônait des thérapies avec des médicaments inefficaces ou nuisibles. Or, son pari s'est avéré mortel :

**Le Brésil a l'un des taux de mortalité les plus élevés du monde, le tissu social se déchire et l'économie plonge,**

puisque beaucoup de petites entreprises font faillite et les licenciements sont massifs.

Les témoignages recueillis par le *NYTimes* montrent l'étendue du désastre que le Bolsonavirus impute à ceux « qui ont fermé l'économie ».

Voilà Luana de Souza, mère de famille de 32 ans, qui fait la queue espérant d'obtenir un sac de haricots, de riz, et de l'huile pour cuisiner, car son mari a été licencié de son travail dans l'événementiel (8 millions de chômeurs de plus au Brésil depuis le début de la pandémie) et la famille a épuisé les aides gouvernementales.

Voilà des associations humanitaires engagées, comme *Tem Gente Com*

CAMPANHA NACIONAL DE ARRECAÇÃO DE FUNDOS PARA AÇÕES EMERGENCIAIS DE ENFRENTAMENTO À FOME, À MISÉRIA E À VIOLÊNCIA NA PANDEMIA DE COVID-19 EM 2021

SE TEM GENTE  
COM FOME,  
**DÁ DE  
COMER!**



Fome (« des gens ont faim »), qui organise des collectes et distribue des paniers alimentaires.

Voilà une reconversion : Carine Lopes, 32 ans, présidente d'une école de danse associative dans un quartier populaire de Rio de Janeiro. Comme il n'y a plus de cours, elle s'est mise à disposition des familles de ses élèves (qui l'ont recommandée à d'autres) qui s'inscrivent par SMS à ses distributions de nourriture hebdomadaires. Elle craint que les plus pauvres ne se relèvent pas, une fois la pandémie passée.

## **L'absence d'état social est un facteur aggravant :**

les aides d'urgence, que le gouvernement fédéral avait concédées l'année dernière pour faire face à la première vague pandémique, sont arrêtées, sous prétexte qu'il n'y a plus d'argent. Le real brésilien est la monnaie la plus dévaluée parmi celles des pays développés ; l'inflation galope.

Une recherche du réseau national interdisciplinaire PENSSAN (*Pesquisa em Soberania e Segurança Alimentar e Nutricional*) réalisée entre le 5 et le 24.12.2020 sur un échantillon de 2.180 ménages de 5 régions du pays, montre que 55,2% des répondants sont en situation d'insécurité alimentaire, dont 9% en situation de famine. 19 millions de personnes ont eu faim au Brésil en 2020, l'équivalent de la population du Grand Sao Paulo. L'enquête dresse un historique du problème de la faim au Brésil et des différentes mesures pour le résoudre, dont la stratégie « Fome Zero » (2004-2013).

L'indice d'insécurité alimentaire pour l'année 2020 s'élève à 70% dans la région du Nordeste. La pandémie a divisé par deux les revenus de la moitié des répondants, non seulement des personnes en situation de pauvreté. Sans surprise,

**quand les ménages ont un revenu mensuel stable et un logement, le risque de famine est moindre.**

L'enquête appelle à des politiques publiques de protection forte : « la montée de la faim durant la pandémie n'est pas de la responsabilité d'un virus, mais des choix politiques de négation et d'absence de mesures effectives de protection sociale ».



Grèce

*Où l'on détruit la réglementation du travail*

Publié dans la Fenêtre n°21.

Le *Journal des rédacteurs* du 13.05.2021 analyse point par point la nouvelle législation du travail qui se met en place en ce moment.

Espérant faire cesser la polémique sur le « bétonnage » de l'Acropole (soi-disant pour construire une rampe facilitant l'accès des personnes en situation de handicap), le gouvernement promet des services touristiques de qualité pour attirer les touristes étrangers. Mais à côté, il détruit ce qui restait de réglementations du travail.

En Grèce, la référence au temps de travail n'est pas hebdomadaire mais journalière : « la journée de 8 heures » est une expression symbolique désignant la stabilité. La pandémie a montré que les travailleurs ont besoin de temps et de conditions de travail plus humaines, mais c'est le contraire qui se met en place : la journée de 8 heures est abolie ;

**le temps de travail sera « le libre choix du travailleur » qui signera un accord individuel avec son employeur.**

Le maximum sera de 10 heures/jour.

Et les conventions collectives, déjà dévitalisées par le passé ? Et les syn-

dicats ? Inutiles. Si quelqu'un veut conclure un accord « sur mesure », il n'aura pas la possibilité de se faire assister par un délégué syndical. Même la Confédération générale des travailleurs grecs (ΓΣΕΕ, qui regroupe tous les syndicats du privé) ne pourra jouer le rôle de conseil juridique. Les travailleurs sont à la merci des employeurs et de leurs conseils juridiques. On sait bien ce que cela donne, surtout dans un pays où les tribunaux fonctionnent assez mal et croulent sous les litiges suite à la pandémie qui a perturbé un marché du travail déjà mal en point.



Il faudra 30% ou plus de personnel assurant le service minimum dans de nombreux secteurs et entreprises publiques ;

**les organisations syndicales devront s'inscrire dans un registre électronique et y déposer leurs statuts et même déclarer le nombre de leurs adhérents !**

C'est une condition sine qua non pour avoir... le droit de déposer un préavis de grève ou de participer à des négociations collectives. Surveillance étroite et décredibilisation des syndicats qui passeront aux yeux des travailleurs pour des institutions contrôlées par l'État. Le syndicalisme grec, divisé et dévitalisé malgré des organisations de lutte dans certains secteurs, n'avait vraiment pas besoin de cela...

Une longue liste de secteurs qui pourront désormais travailler le dimanche (ce qui signifie ne pas payer plus leur personnel) est fournie. Elle comprend entre autres les entreprises de production de béton armé (mises au même plan que celles de distribution de matériel et produits médicaux et pharmaceutiques...) ou les services

d'assistance clientèle. Comme si les clients ne pouvaient pas poser leurs questions le lundi...

Pour faire passer la pilule de l'augmentation du temps de travail et des heures supplémentaires (150/an au lieu d'un maximum de 120/an), ainsi que du plafonnement des indemnités de licenciement, on promet 14 jours de congé de paternité (qui n'existaient pas avant) et la possibilité d'horaires flexibles pour les parents ou les personnes qui s'occupent de proches handicapés ou malades. On promet aussi un droit à la déconnexion, ainsi que la ratification de la convention n° 190 de l'OIT contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Aux calendes grecques ?

### **Dernière minute :**

pour inciter les jeunes de 18-25 ans à se faire vacciner, le gouvernement leur donnera un chèque de 150 € dès la première injection, afin qu'ils puissent « dépenser cette somme dans des activités touristiques ou culturelles », comme il est officiellement stipulé. On les remercie ainsi pour « leur patience » et leur offre la « liberté », car ce système s'appelle, en bon grec (!?) *Freedom pass*.

Les médecins ne sont pas contents : la première injection n'offre qu'une protection limitée, surtout à l'heure du variant « Delta », et

**cette récompense pourrait pousser les jeunes à prendre des risques qui augmenteront à nouveau les contaminations**

et, mécaniquement, causeront des dommages au tourisme qu'elle prétend stimuler. Les touristes ne viendront pas en Grèce se mettre en danger...

Au lieu de donner aux jeunes des possibilités de faire des études, on rend l'université plus difficile d'accès grâce à un nouveau système de sélection (une sorte de Parcoursup en pire). Au lieu de tenir compte de leurs besoins d'accéder à un emploi stable et bien rémunéré, ce qui aurait eu des retom-

bées positives sur l'économie et sur le secteur des loisirs car les jeunes vont sûrement consommer, faire la fête, sortir, s'ils ont de l'argent, on leur jette des miettes comme si on leur faisait l'aumône.



Publié dans la Fenêtre n°21.

La violence contre les Palestiniens a commencé à Sheikh Jarrah, à Jérusalem-Est, où les Palestiniens ont résisté aux militaires qui les expulsaient de leurs maisons pour y installer des colons, et s'est poursuivie à la mosquée Al-Aqsa avec des attaques par des extrémistes et la police. Les habitants de Gaza ont vécu sous les bombes israéliennes, comme pendant la guerre de 2014.

**Mais cette bande de terre sous blocus israélien fait aussi face à la pandémie, qui y sévissait avant les bombes.**

Les hôpitaux sont submergés. Leurs équipements, vétustes, sont au bord de la rupture, et leur personnel lutte

dans des conditions d'horreur indescriptible, selon un coordinateur du Croissant-Rouge.

L'ONG *Physicians for Human Rights*, qui a déjà initié des campagnes pour faire pression sur Israël concernant la vaccination des Palestiniens et s'est inquiétée des difficultés du système hospitalier de Gaza face à la COVID19, rapporte que Gaza manque de spécialistes, non seulement de lits (taux d'occupation 100%). Tandis qu'Israël a vacciné 60% de sa population, seuls 300.000 Palestiniens ont reçu le vaccin.

Une délégation de *Physicians for Human Rights* a visité Gaza début mai. Parmi ses membres, le professeur Iyad Khamaysi de Haïfa constate la vétusté de l'équipement médical et le manque d'équipement jetable, ce dernier devenu crucial en temps de pandémie : « en Israël, nous jetons l'équipement après usage, mais à Gaza ils sont obligés de le réutiliser », avec tous les risques que cela peut engendrer. De plus, « le manque de fourniture régulière d'électricité dans la journée, parfois la coupure totale de courant, compromet la capacité à opérer ou à mettre sous assistance respiratoire ».

À cause de la guerre, « on ne peut pas mettre en place des unités COVID ; comme les hôpitaux sont pleins, je crains qu'ils mettent dehors ces patients pour soigner d'urgence les blessés. Mais même les soins COVID sont au bord de la rupture ». Par conséquent,

**les patients COVID graves meurent parfois à la maison, faute de soins hospitaliers...**

Le Dr Mahmoud Said, psychologue cli-



nicien spécialisé en stress post-traumatique, faisait aussi partie de la délégation. Il a dénoncé les restrictions israéliennes qui entravent les coordinations entre soignants des deux côtés et empêchent les formations : pour organiser une conférence ou une formation, il faut faire approuver par Israël la liste des médecins qui vont à Gaza, et souvent les autorisations sont refusées.

Et que dire des enfants ? Refaat Alareer, habitant de Gaza qui a publié un livre de nouvelles intitulé *Gaza Writes Back*, raconte comment sa famille essaie de se protéger des bombes. L'une de ses filles, Linah, 8 ans, « l'âge de deux guerres », lui a demandé :

**« est-ce qu'ils vont détruire notre bâtiment maintenant que le courant est coupé ? ».**

Le lendemain, c'était l'anniversaire d'une autre des filles, Amal, 6 ans. Elle n'a même pas demandé de gâteau ou

de cadeau, elle était apeurée par le bruit des bombes et comprenait que « quelque chose » n'allait pas. Refaat et son épouse Nusayba ont voulu célébrer ce « jour d'espoir » dans Gaza sans espoir, pour « ne pas le laisser à Israël ». Amal a eu un petit gâteau et la promesse d'un plus grand « quand tout cela serait fini ».



Refaat constate que ses filles ont changé : il est de coutume à Gaza, quand on raconte le soir des histoires aux enfants pour dormir, que, lors de la question rituelle de fin de narration « l'histoire était-elle bonne ? », ceux-ci répondent « non ». Les parents commencent alors une nouvelle histoire. Ce jeu si charmant s'est arrêté :

Linah et Amal ont répondu « oui ». Fin des histoires. C'est la guerre.

Refaat et Nysayba ont perdu plus de 30 personnes de leur famille. Quand

Linah a posé la question sur la destruction de leur maison, Refaat aurait voulu lui dire : « nos maisons sont remplies d'histoires et de contes. Elles gênent la machine de guerre israélienne, se moquent d'elle, la hantent même dans l'obscurité. Elle ne supporte pas leur existence. Et avec les dollars des contribuables américains et de la communauté internationale, Israël continuera sûrement à détruire nos bâtiments jusqu'à ce qu'il ne reste plus rien ».

Mais Refaat est un bon père qui se soucie de la santé mentale de sa fille : « non, ma douce, ils ne peuvent pas nous voir dans l'obscurité », a-t-il répondu.



*Dina Bacalexi*



# 30<sup>E</sup> CONGRÈS DU SNTRS CGT



le 30 novembre et les 01, 02, 03 décembre 2021



## SÈTE

