
Edité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique - SNTRS - CGT

7, rue Guy Môquet, BP8 94801 VILLEJUIF Cedex - Tél : 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33

Web : <http://www.sntrs.fr> - Mél : sntrscgt@vjf.cnrs.fr

ISSN 0180-5398 - CP 0909S05392 - Directeur de la publication : Annick KIEFFER - Imprimé par AJC, BP4, 91750 Champcueil - Périodicité mensuelle

N° Spécial

25^{ème} Congrès du SNTRS-CGT

du mardi 29 novembre à 12 h
au vendredi 2 décembre 2005 à 12 h
à la Villa Clythia (CAES)
à Fréjus dans le Var

Sommaire

- Les modalités pratiques 2
- Le rapport d'activité de la Commission exécutive 3
- Le projet de document d'orientation 23
- Le projet de document revendicatif 40
- Les propositions de modification des statuts du syndicat 57
- Pour bien préparer le Congrès 58
- Pour aller au Congrès 59

POUR NOUS JOINDRE PENDANT LE CONGRES :

TEL : 04 94 83 66 06 - E-mail : sntrscgt@vjf.cnrs.fr

Ordre du jour du 25ème congrès du SNTRS-CGT

adopté par le CSN du 23 juin 2005 :

- Débat et vote sur le rapport d'activité,
- Débat et vote sur le projet de document d'orientation,
- Débat et vote sur le projet de document revendicatif,
- Débat et vote sur les propositions de modifications au statuts du SNTRS-CGT,
- Election de la Commission exécutive et de la Commission financière et de contrôle.

Tribune de discussion :

Elle est ouverte dès maintenant dans la presse du syndicat.

A vos plumes et vos e-mail...

Le congrès est composé (article 17 des statuts) :

- des délégués élus par les sections locales du syndicat,
- des délégués élus par les sections nationales,
- des membres de la Commission Exécutive.

Le nombre de délégués des sections est déterminé de la façon suivante :

- de 5 à 24 adhérents = 1 délégué,
- de 25 à 49 adhérents = 2 délégués,
- de 50 à 74 adhérents = 3 délégués. - au-delà : 1 délégué supplémentaire par tranche de 25 adhérents.

Le nombre des adhérents est calculé sur le nombre de FNI et de timbres mensuels payés l'année précédant celle du congrès.

La base de ce calcul est : 10 timbres par adhérent (FNI compris).

Vote du Rapport d'Activité :

Les sections se prononcent sur le rapport d'activité par mandats : chaque section a un nombre de mandats égal au nombre de ses adhérents (1 adhérent = 1 FNI et 9 timbres payés).

Les sections seront informées par courrier du nombre de mandats et de délégués dont elles bénéficient (Il sera tenu compte des versements opérés jusqu'au 1/11/2002 pour la définition du nombre définitif de délégués et de mandats).

Votes au Congrès :

Les votes sur l'ensemble des questions soumises aux débats du Congrès ont lieu conformément à l'article 18 des statuts du syndicat : "L'assemblée plénière du Congrès est souveraine pour traiter et résoudre les questions posées à l'ordre du jour.

Les décisions sont prises à la majorité des voix des délégués, les votes ont lieu à main levée, toutefois un vote par appel nominal ou par mandats peut être décidé par le Congrès à la demande d'un délégué au président de séance. Les votes par procuration ne sont pas admis. Un délégué ne peut se faire remplacer que par un délégué suppléant élu par la même Assemblée Générale de section.

Les travaux du Congrès sont dirigés par un bureau composé de membres élus parmi les délégués à la première séance du Congrès.

Rapport d'activité de la Commission exécutive

Rapport d'activité de la commission Exécutive

Ce rapport d'activité dresse une synthèse des principaux faits qui ont marqué ces trois dernières années, soit la période écoulée depuis le 24^{ème} Congrès. Il permet de rendre compte de la manière dont la Commission Exécutive élue occasion s'est acquittée du mandat qui lui a été confié dans un contexte particulièrement riche en luttes dans le secteur de la recherche. Il permet enfin de faire le point de l'évolution du syndicat.

2002-2005 : des années fertiles en luttes

Restituant l'activité d'un syndicat qui intervient dans le champs des luttes sociales dans la recherche, ce rapport se limitera aux événements nationaux qui ont pesé sur les conditions de vie et de travail des personnels de la recherche. Certes, les évolutions internationales ont pesé sur les événements qui ont marqué la vie sociale en France. On relèvera la domination capitaliste américaine, tant économique que militaire, qui a conduit à la guerre en Irak. La CGT s'est prononcée pour que la France utilise son droit de veto afin d'empêcher la guerre en Irak. Elle a contribué au succès des manifestations pour protester contre la guerre et pour la paix.

Le capital privilégie la rente et les placements financiers. La baisse de rentabilité du capital l'amène à exercer une pression toujours accrue pour accroître la productivité et baisser les salaires et les garanties sociales gagnées par les luttes des travailleurs. Les délocalisations des activités productives et de certains services en sont la conséquence directe, entraînant chômage et appauvrissement d'une fraction croissante de la population sans que les conditions de vie et de travail des populations des pays d'accueil soient améliorées.

En France, le premier gouvernement Raffarin s'est évertué avec constance à dégrader les conditions d'accès à la retraite et le niveau des pensions : il a élargi à l'ensemble des salariés du secteur public les conditions imposées quelques années plus tôt à ceux du privé ; il s'est attaqué aux régimes complémentaires ; il a dégradé les protections liées au système national d'assurance maladie ; il a détérioré par touches successives le droit du travail, en accord avec le Medef. Il accélère la privatisation de services publics tels qu'EDF-GDF, après France-Télécom, pour conformer le système français aux lois de la généralisées par la Communauté Européenne aux pays adhérents. La résistance des salariés est forte, mais encore inégale. Ainsi les salariés d'EDF ont réussi à retarder la privatisation sans parvenir à ce que le gouvernement y renonce.

Malgré une mobilisation longue, forte et dynamique dans tout le pays (de janvier à juin 2003) contre la réforme des retraites, où la CGT a joué un rôle moteur et où le SNTRS a pris toute sa place, le gouvernement a maintenu ses dispositions régressives. La durée des cotisations a été allongée, ce qui pénalise tout particulièrement les mères qui ont interrompu pour un temps leur activité professionnelle. Les jeunes, qui entrent de plus en plus tardivement au travail et sont contraints avant de trouver un emploi stable, d'enchaîner des emplois précaires entrecoupés de périodes de chômage, voire d'accepter des rémunérations sous forme de libéralités comme dans la recherche, devront travailler jusqu'à un âge très avancé pour bénéficier d'une retraite décente. Le SNTRS a expliqué les régressions contenues dans le projet du gouvernement, il a contré les arguments fournis pour les justifier, il a appelé les personnels à se mobiliser pour s'opposer à cette réforme (abrogation des décrets Balladur dans le privé, rejet de la réforme Fillon dans le secteur public, propositions de la CGT pour une réforme des retraites sur d'autres bases). L'attitude de certains syndicats qui, tels la CFDT et la CGC, ont repris sans les critiquer le thème de crise du système de retraite, ont accepté le principe de 40 annuités, et plus généralement ont prôné au nom du réalisme une acceptation des propositions du gouvernement a permis au gouvernement d'imposer sa réforme. L'attitude parfois peu claire de représentants de la CGT dans des instances de concertation (telle le Core) ou encore certaines interventions n'ont pas permis de clarifier le débat malgré une mobilisation importante, à l'initiative des organisations de la CGT. Le SNTRS s'était adressé à la confédération pour demander plus de clarté sur la question des retraites. La bataille des retraites n'a finalement pu être gagnée.

Le gouvernement s'est attaqué l'année suivante à la sécurité sociale. Tirant les leçons des retraites, il a évité l'affrontement en promulguant sa réforme pendant les vacances d'été, ne permettant pas aux salariés de se mobiliser à nouveau. Là encore, la CGT a diffusé des propositions aux salariés, fondées sur le droit à la santé pour tous et a avancé la proposition de création d'un Conseil National de la sécurité sociale. La canicule du mois d'août 2003 met à jour l'insuffisance d'une politique préventive en direction des personnes âgées. Le chômage, les difficultés d'insertion des jeunes dans l'emploi, pèsent tant sur les retraites que sur la protection sociale. C'est pourquoi la CGT a avancé le principe d'une sécurité sociale professionnelle. Ces idées nouvelles, en continuité avec celles développées sur la retraite, visent à rattacher des droits non plus à l'emploi exercé mais au salarié. Elles préconisent d'inscrire le droit à l'emploi dans une vision du travail qui englobe le droit à la mobilité professionnelle, à l'organisation d'une carrière

diversifiée, à la définition de formes de travail complémentaires. Cependant le niveau insuffisant de mobilisation n'a pas permis, à nouveau d'empêcher une régression importante pour les salariés.

Dans la fonction publique, le gouvernement a orienté sa politique vers trois objectifs: réduction du service public aux missions « régaliennes » de l'état et adoption des règles de fonctionnement déjà éprouvées dans le secteur du profit ; décentralisation des services de l'Etat ; diminution des emplois de fonctionnaires, soit par non remplacement des départs « naturels » (retraite, démissions, décès...), soit par suppression autoritaire dans des secteurs qui relèvent de sa responsabilité à l'égard des citoyens (éducation, formation, santé notamment). Les moyens sont multiples : baisse des impôts directs, diminution des « dépenses » de l'état, privatisation de services publics aux entreprises et aux particuliers, adoption de règles comptables issues du privé, refus des revalorisations salariales et tentatives d'individualisation des rémunérations. Ces décisions, appliquées à la recherche publique, génèrent une crise majeure.

Les salariés défendent durement leurs droits. Les luttes sont longues et dynamiques, elles prennent des formes singulières, associant collectifs et syndicats, trouvant de nouvelles formes d'expression. Des forums sociaux, tel que le Forum social européen (12-15 novembre 2004) auquel le SNTRS a participé, aux côtés d'autres mouvements, sont l'occasion de discuter des réponses des salariés aux évolutions récentes du capitalisme. Les mouvements de chômeurs, des sans papiers, des intermittents, des archéologues de l'archéologie préventive ont marqué la dernière période. Le mouvement de la recherche s'inscrit dans ces tendances.

La Ce du 17 mars a appelé, dans une déclaration, à rejeter le projet de traité constitutionnel européen et à voter NON au référendum. Le 29 mai, l'immense majorité des travailleurs s'est mobilisée pour dire non à cette « Constitution » et à la cause des services publics et des droits des salariés.

La crise de la recherche et la riposte sans précédent des personnels

Tant pour les retraites que pour la sécurité sociale, le SNTRS-CGT a expliqué, argumenté, réuni les personnels et appelé à une forte mobilisation dans l'unité. Ces luttes, qui se sont déroulées en même temps que les premières protestations d'ampleur contre la politique de recherche du gouvernement ont fourni au syndicat renouveau militant, un dynamisme et une démarche qui lui ont permis d'affronter avec les personnels les attaques contre la recherche publique, et même d'inverser les tendances à la régression des dotations d'Etat.

**L'étranglement du budget et des emplois*

Un remodelage profond du dispositif de recherche publique français s'opère autour de deux dispositifs structurants : la loi sur l'innovation et la mise en place de l'espace européen de la recherche. Ainsi, se met en place un double maillage, régional et européen, pour satisfaire plus efficacement aux exigences du grand capital. La recherche publique est mise progressivement au service des entreprises avec des moyens d'une brutalité sans précédent.

En France la recherche publique subit depuis 2002 une réduction sévère de ses moyens : annulation de crédits en décembre 2002, diminution de 20% en moyenne des crédits pour 2003 (-17% pour le CNRS, -13% pour l'Inserm), annulation le 14 mars 2003 d'environ 10% selon les EPST. A cela s'ajoute la diminution de l'emploi scientifique, avec la suppression de 137 postes de chercheurs au CNRS et 16 à l'INRA, la précarisation de l'emploi avec la création de CDD "post-doc.", l'insuffisance de l'emploi ITA qui conduit à la sous-traitance ou au recrutement contractuel.

Le CNRS, au bord de la cessation de paiement, décide de reporter les concours de recrutement des ITA. Pour boucler les trous financiers, les organismes doivent utiliser depuis 2001 des "reports" c'est à dire des « réserves » issues pour l'essentiel des contrats qui ne sont pas immédiatement dépensés. Le SNTRS dénonce à cette occasion la politique de régression budgétaire de la recherche publique et plus généralement les atteintes portées par le gouvernement au système de recherche; la manifestation nationale du 20 mars 2003 frappe par son importance et par la participation des jeunes. Il appelle à un rassemblement des personnels le 29 avril puis à participer à l'action du 6 mai dans l'éducation et la recherche en deux cortèges qui se rejoignent. Des personnalités scientifiques s'alarment publiquement de cette situation et des directeurs de laboratoires appellent à l'action. Le gouvernement est contraint à un premier recul, il « dégèle » les gels de l'année en cours, mais pas ceux des années précédentes.

Le budget 2004 confirme la politique de récession de la recherche publique : hausse importante du crédit d'impôt (+46%), stabilité ou diminution en euros constants des autorisations de programme (AP) des organismes de recherche, hausse insuffisante des dotations ordinaires, DO, (+1,1%), crédits de paiement (CP) en stagnation et même en forte diminution dans les EPIC, suppression de 550 postes de titulaires dans les EPST, transformés en CDD. La recherche fondamentale est sacrifiée. Le SNTRS et la CGT CEA contribuent largement au succès des rassemblements du 14 novembre devant l'Assemblée nationale et du 10 décembre au ministère. La situation est particulièrement catastrophique à l'Inserm où Ch. Bréchet, décide de ne pas recruter de jeunes chercheurs dans plusieurs commissions scientifiques. Cette situation est à l'origine de « l'appel de Cochin » lancé par des scientifiques des disciplines bio-médicales. La mobilisation organisée lors du débat de ce budget au parlement est marquée par une participation importante de jeunes chercheurs notamment du CEA. Le CSN du 11 décembre dénonce une recherche en danger.

Le SNTRS rencontre les groupes parlementaires PC et PS pour les informer de la situation. Il demande le versement immédiat aux

ESPT de tous les crédits 2002 non attribués, le rétablissement de l'ensemble des postes de titulaires supprimés dans les EPST, la transformation immédiate des CDD en postes de titulaires, le rétablissement des 300 allocations de recherche supprimées. Il s'adresse aux autres organisations syndicales afin d'organiser rapidement une action unitaire en janvier et organise un rassemblement lors du CA du CNRS en décembre. La mobilisation est difficile, le personnels ne mesurent pas encore l'ampleur de l'attaque. Le rassemblement au siège du CNRS connaîtra un échec.

Début janvier 2004 est lancée la pétition « Sauvons la recherche » sur l'initiative de chercheurs dont une partie avaient été à l'origine de l'appel de Cochin. Un collectif du même nom est créé. La pétition adresse un ultimatum au gouvernement et appelle les directeurs de laboratoires à démissionner si le gouvernement ne prend pas des mesures budgétaires en faveur de la recherche publique. Elle annonce la tenue d'états généraux, en réponse à ceux qui avaient été annoncés par la Ministre Claudie Haigneré, confinés aux experts choisis par le ministère. Le syndicat appelle les personnels à assurer le succès de la pétition (elle sera signée par 75.000 personnes). Le collectif décide finalement de se joindre aux actions du 29 janvier qui rassemblent plus de 20.000 personnes dans toute la France. Le rétablissement des 550 postes devient le mot d'ordre qui résume les revendications des personnels. La situation des jeunes chercheurs, le système des libéralités, la faiblesse des financements publics de la recherche, l'insuffisance de la recherche dans les entreprises deviennent l'objet d'un grand débat public.

**Quelle démarche pour assurer le succès de la lutte ?*

Pour le syndicat, c'est l'avenir de la recherche qui se joue dans ces actions. Il faut gagner la restitution des postes et des crédits, gagner des avancées pour redonner du dynamisme à la recherche dans le pays. Comment ? Les débats portent sur trois aspects :

- *la réflexion* : la question de la recherche publique doit être située dans la réflexion sur l'ensemble du système de recherche. Elle est donc l'affaire de toute la CGT. Plus largement, cette question est aussi l'affaire de tous les citoyens. Il importe donc de s'adresser à la population. Dès janvier 2004 le syndicat commence à élaborer un texte de propositions sous forme d'un « 4 pages » qui seront largement diffusées. Il rédige un tract à la population. La très grande médiatisation de la démission des directeurs d'unité suscite un grand intérêt dans la population ; des débats sont organisés partout auxquels de nombreux camarades participent. Des réflexions sur la recherche sont également abordées lors du congrès de l'Ugict ou au forum de Villepinte organisé par les fédérations d'industrie. Le collectif recherche de la CGT profite de ce regain d'intérêt : il organise des assises de la recherche en (date). Il fonctionne désormais de manière régulière, publie une Lettre de la recherche.

- *les modes d'action* : peser pour des actions revendicatives qui ne s'en tiennent ni à la plainte ni à la dénonciation (enterrement de la recherche, laboratoires morts) mais au contraire mettent les personnels dans l'action pour des avancées. Comment dès lors se situer par rapport à l'appel à la démission des directeurs d'unité ? Cette initiative du collectif Sauvons la recherche ne fait pas l'unanimité dans le syndicat. Elle a certes un certain mérite du point de vue médiatique, en revanche, elle divise les personnels dans les laboratoires et concentre la lutte sur les directeurs, non sur l'ensemble des personnels touchés par les mesures du gouvernement. Le syndicat a cependant décidé de tout faire pour la réussite de cette initiative. La journée du 9 mars, date de la démission des directeurs d'unité, après la journée d'action réussie du 3 mars, rassemble plus de 30.000 personnes dans toute la France, des laboratoires entiers accompagnent leurs directeurs. La journée d'action suivante, le 19 mars est qualifié « d'historique » par le syndicat : environ 35.000 personnes qui mettent en avant la précarité des emplois et exigent des créations de postes statutaires et des crédits de base pour les laboratoires.

- *la démarche* : élaborer des propositions CGT et obtenir l'unité des personnels la plus large possible, condition essentielle d'une victoire. Corollaire, quelle attitude adopter à l'égard de la pétition et du collectif Sauvons la recherche ou d'autres collectifs de précaires, ou de doctorants ? Les syndicats de la recherche et de l'enseignement supérieur, auquel se joint parfois le Collectif « Sauvons la recherche » se réunissent régulièrement pour proposer et préparer des actions dans l'unité la plus large possible, organiser des AG des personnels, pour s'accorder sur des mots d'ordre commun voire sur des propositions communes, par exemple la restitution des postes statutaires et des crédits, la place des financements directs aux laboratoires, l'attachement aux organismes. Chaque syndicat garde par ailleurs son expression propre.

Pour le syndicat, les personnels doivent obtenir des améliorations substantielles à l'issue de ces luttes : des améliorations de carrière, l'éradication des libéralités, la limitation de la précarité, la reconnaissance de la thèse dans les conventions collectives, un statut pour les doctorants et les post-doctorants. C'est pourquoi il a élaboré et mis en débat une proposition de grilles de classification fondée sur la reconnaissance des qualifications.

**De l'action aux propositions*

L'ampleur des actions dans la recherche, puis l'échec cuisant du gouvernement aux élections régionales contraint le gouvernement à un certain nombre de concessions : annonce par le président de la république d'un milliard supplémentaire par an pour financer la recherche, restitution des postes statutaires, rétablissement des crédits et annonce que les amputations et rectifications budgétaires n'affecteraient pas la recherche. Une Loi d'orientation et de Programmation est annoncée. Le ministre Fillon ajoute qu'il n'y aurait pas de moyens sans réforme.

L'amélioration du système de recherche et l'élaboration de propositions quantifiées est au centre de la préparation des états-généraux de la recherche. Coordinné par un Comité d'Initiative et de proposition que président Edouard Brézin et Etienne Beaulieu, au sein duquel figurent de nombreux membres du collectif Sauvons la recherche et des syndicalistes, dont plusieurs sont militants de la CGT (dont un appartient au SNTRS), ces états généraux sont organisés régionalement en comités locaux des états généraux (CLOEG) auxquels le SNTRS appelle ses adhérents à participer. Le débat s'installe lentement dans les sections du SNTRS. Après les luttes du printemps, axées autour de moyens en apparence récupérés, nos catégories techniques entrent difficilement dans une réflexion pour la défense de l'outil de travail. Pour le syndicat, les états-généraux devraient déboucher sur une politique de long

terme, assortie d'une programmation pluriannuelle des financements et des emplois. Cette politique doit restituer leur place aux financements récurrents et affirmer le rôle des emplois statutaires pour le dynamisme de la recherche publique. Issu d'un large débat avec l'ensemble des personnels travaillant pour la Recherche et l'Enseignement Supérieur, le rapport a mis en évidence des points faisant l'objet d'un réel accord en particulier sur : le développement de l'emploi statutaire pour toutes les catégories, le statut de salarié pour tous les doctorants, le financement public pour au maximum 3 ans entre la thèse et le recrutement, la reconnaissance du doctorat dans les fonctions publiques et les conventions collectives, une rémunération tenant compte de la qualification, la revalorisation des allocations et des carrières, la réduction des tâches d'enseignements pour les universitaires, le maintien du statut de chercheur à plein temps et des EPST, l'exigence d'une évaluation pour les chercheurs et les universitaires, l'évaluation des ITA par métiers, les moyens aux labos d'être compétitifs avec principalement des crédits récurrents, ainsi que des points encore en débat (modalités d'organisation de la période entre la thèse et le recrutement, instances d'évaluation, rôle de l'Agence de financement incitatif ...). Pour autant, le SNTRS-CGT continuera à défendre ses points de vue sur des points avec lesquels il est en désaccord et à mettre l'accent sur les améliorations que les personnels doivent gagner dans cette lutte. C'est dans cet esprit qu'il a été à l'initiative, avec l'Ugict, d'une pétition commune avec la CJC et l'Unef pour obtenir la reconnaissance de la thèse dans les conventions collectives et dans les statuts de toutes les fonctions publiques. Dans le même esprit, le syndicat a mis l'accent sur la revalorisation des grilles et des salaires. Un tract a été distribué dans les manifestations de l'année 2005 et a reçu un très bon accueil auprès des jeunes. Enfin il a mis l'accent sur des mesures spécifiques en direction de tous les personnels précaires.

Les débats des états-généraux doivent associer toutes les catégories de personnels de la recherche, publique et privée. C'est pourquoi le collectif recherche de la CGT appelle les unions départementales et régionales à participer aux comités locaux. De nombreuses difficultés tant du côté de la CGT, peu habituée à intervenir sur ces questions, que du côté des CLOEG rarement soucieux d'associer les personnels de recherche des entreprises à des débats considérés d'abord comme internes à la recherche, ne permettront pas d'élaborer des propositions communes à toutes les composantes de la recherche. Cependant la CGT prendra toute sa place lors des états généraux de Grenoble, le 28-29 octobre 2004. Au sein de la CGT le débat progresse, comme le montrent la tenue des assises de la recherche ou les débats organisés par les UD et les UR auxquels participent des camarades du SNTRS.

Il s'agit désormais que le gouvernement prenne en compte les propositions élaborées par les personnels, rassemblées dans le document final des états généraux et celles portées par les syndicats. Le SNTRS a agit dans la CGT pour désenclaver la recherche publique et faire de la recherche l'affaire de tous les travailleurs de la recherche, du public et du privé. Ce travail commun a permis à la CGT de présenter des propositions au gouvernement lors des rencontres dans le cadre de la préparation de la LOP.

Une lutte de long terme

Le gouvernement a certes du reculer, mais il ne désarme pas. Le budget 2005 n'amorce pas le redressement attendu de la recherche publique, il compense à peine les pertes accumulées antérieurement, ne crée aucun emploi statutaire dans les EPST, et insuffisamment dans les universités, et persiste dans la création de CDD. Il ne verse pas la masse salariale correspondant aux recrutements, aux promotions et aux indemnités que doivent percevoir les personnels ce qui contraint le CNRS à accroître le nombre de postes statutaires non affectés à des personnes. Au cours de l'année 2005, il avance sa réforme conforme à la première mouture, vite retirée de LOPRI (qualifié par le ministre F. d'Aubert de « brouillon de brouillon ») : création d'une Agence nationale de la recherche dotée dès la première année de 350 millions d'€. Il crée des pôles de compétitivité et laisse délibérément la situation se dégrader dans les EPST. Enfin, il refuse de négocier son projet de loi qu'il reporte de mois en mois. Il ouvre un premier cycle de rencontres (présidées par le directeur à l'enseignement supérieur Monteil et le directeur de la technologie Gagnepain) avec des représentants du CIP et des institutions formelles de la communauté scientifique (CPU, CPCNU, CPCN, organisations de grandes écoles...) Après son nouveau revers aux référendum européen et le refus de SLR de poursuivre ces rencontres sans les syndicats, il ouvre un nouveau cycle de rencontres avec la participation des syndicats. Ces réunions sont préparées au niveau de la CGT, puis intersyndicalement et s'ouvrent par une déclaration commune des organisations syndicales et de SLR. Les syndicats décident de présenter leurs propositions communes et commencent un travail en commun dans ce sens, mais n'obtiennent aucune garantie sur l'examen et la prise en compte de leurs revendications structurées dans les fiches MONTEIL en juillet 2005

Des réformes progressives des EPST

De l'adaptation du CNRS à sa réforme

Un an avant la fin de son mandat, Geneviève Berger est remplacée par Bernard Larrourou. Claudie Haigneré précise sa mission : « il faut donner une impulsion plus rapide, plus forte que ce qui a été fait jusqu'à présent, avec un regard nouveau sur l'évaluation, une gestion des ressources humaines plus flexible ». C'est à quoi le nouveau DG s'attèle avec le président du CNRS, Gérard Mégie. Cependant, G. Berger avait proposé une charte de management laquelle par sa vision hiérarchique et descendante de l'organisation du travail, préfigurait certains traits majeurs du projet de son successeur. Notre élu au CA, critiquant cette charte, proposait une autre vision : « Le CNRS considère-t-il, compte tenu de son statut national, de son interdisciplinarité, de sa taille, de son implantation sur tout le territoire et de sa capacité d'expertise, qu'il a une mission de structuration de la recherche de base au niveau du pays et de structuration de la recherche fondamentale française au sein de l'Europe ? (...) Il me semble (...) qu'une charte du management devrait s'articuler à partir de là pour définir le rôle et les missions de chacune des strates de l'encadrement

scientifique (...) et (...) administratif (...) du CNRS. (...) Ce sont les gestionnaires qui doivent s'adapter aux besoins de la recherche et non les laboratoires qui doivent se conformer à leurs exigences. »

Ce point de vue fonde notre critique du projet soumis au CA du 2 avril 2004. Il s'agit de déclarer notre élu au CA, « d'un projet de renonciation, de compromis et qui manque d'ambition. » Le SNTRS demande qu'un débat sur l'avenir du CNRS s'instaure en interaction avec les états généraux. Il dénonce dans le projet la préfiguration d'un CNRS régionalisé, soumis au primat de l'innovation, qui privilégie l'emploi CDD au développement de l'emploi statutaire et qui enfin traduit une vision hiérarchique et centralisée des pouvoirs de décision au détriment des instances scientifiques. Le décès de Mégie, puis la mise en place d'un nouveau gouvernement Raffarin va brouiller la situation au CNRS. Les divergences apparaissent entre le ministère et le DG, non sur le fond mais plutôt sur la forme : ses réticences à l'encontre d'un ANR fortement dotée sur des projets ciblés mettent à mal une politique d'organisme autonome, sa méthode très frontale, sa difficulté à prendre en compte les critiques qui émergent dans le milieu fragilisent sa position. Le DG resserre son projet sur les aspects organisationnels. La réorganisation du siège illustre bien ses conceptions : réduction d'emplois, personnels fragilisés, contraintes de postuler sur des emplois redéfinis en dehors d'eux. De plus il ne situe pas le CNRS en complémentarité des universités, mais dans le cadre d'une refonte du système de recherche autour des universités. Le nouveau président, B. Meunier n'hésite pas à créer une crise majeure en critiquant les aspects technocratiques du projet. La confrontation vire rapidement à une lutte de pouvoir. Le DG, peu soutenu par le ministère, est contraint de chercher des alliances dans le milieu, notamment avec la CFDT. Son projet, fortement amendé, est finalement adopté au CTP, puis au CS enfin au CA du CNRS, grâce à l'appui de la CFDT. La situation de crise lui a valu des soutiens y compris auprès de certains élus qui n'ont pas hésité à voter à l'encontre des positions de leur propre syndicat. Les élus du SNTRS ont joué pleinement leur rôle : ils ont diffusé largement les débats, leurs commentaires, mis au clair les enjeux.

Face à une gestion technocratique des personnels

La direction informe, écoute, mais n'entend pas. Le fonctionnement du CTP permet au DG de s'assurer d'une majorité, même lorsque les syndicats sont unanimement opposés à sa politique, ce qui est rarement le cas. Le SNTRS avec parfois le SNCS et plus rarement l'UNSA opposent une conception fondée sur les intérêts des personnels. Le DG tente avec constance d'instaurer une concurrence entre les personnels, moyen utilisé pour abaisser les salaires. Sa tactique est habile. Il s'attaque aux primes accordées à des personnels soumis à des pénibilités ou contraintes particulières : primes des informaticiens, remise à plat des sujétions et astreintes. Sur ce dernier point le syndicat a obtenu des améliorations pour les personnels. Qu'il s'agisse des handicapés ou des personnes en situation de précarité qui pouvaient, malgré les conditions drastiques du décret Sapin, prétendre à être intégrées au CNRS, dans l'un et l'autre cas, la direction instaure des barrages supplémentaires en fonction des priorités de l'établissement, discutées nulle part. Le syndicat a rencontré de grandes difficultés pour faire prendre en compte la responsabilité de l'organisme à l'égard des personnels concernés. Il a réussi à gagner des avancées sur les astreintes, mais pas sur les précaires et les handicapés. Le licenciement des documentalistes précaires de l'Inist procède de la même politique. Seule l'action du syndicat, avec le collectif des aides-documentaires, au niveau régional et national, a permis d'obtenir que soit révisée la procédure, hélas pour quelques personnes seulement.

Les CAP

La même politique autoritaire et hiérarchique marque les conditions de fonctionnement des CAP. C'est pourquoi l'ensemble des élus de la CAP des IR a pris la décision de démissionner. Il devient urgent d'améliorer le fonctionnement des CAP. La direction a mis en place une commission dans ce but. Le syndicat y a fait des propositions dont quelques-unes ont été retenues, mais jamais appliquées. La demande la plus importante du SNTRS d'une présence de représentants syndicaux dans les commissions préparatoires régionales a été refusée par la direction. Elle seule pourtant aurait permis d'améliorer les conditions de promotion des personnels et de limiter les ententes entre quelques directeurs de laboratoires et la hiérarchie régionale ou scientifique. Les critères doivent être discutés avec les représentants des personnels en région et la composition de la commission régionale connue. Le syndicat avait également demandé que les personnels d'un laboratoire ou d'un service soient informés du classement opéré par le directeur d'unité.

D'un point de vue général, sur 3 ans les chiffres parlent :

- Le nombre global de possibilités de changement de corps est en forte baisse. De 2,84 % (212 promotions pour 7440 promouvables) en 2003, les possibilités de promotion chutent à 2,45% (185 pour 7546) en 2004 et 1,89 % (141 pour 7429) en 2005.
- Au contraire, le nombre global de possibilités de changement de grade est en légère hausse, conséquence mécanique d'un plus grand nombre de départs (retraite, démission). De 7.17 % en 2003 (331 possibilités pour 4611 promouvables), il atteint 9.69 % en 2004 (476 pour 4911) et 10.09 % en 2005 (484 pour 4756).
- Stabilité des échelons accélérés dont les possibilités sont établies sur la base des effectif (1/6 ème).

Le syndicat a fait des propositions pour améliorer la **reconnaissance des qualifications** des ITA. Il propose une évaluation par les pairs, démocratique, afin d'améliorer le dispositif en place (CAP et jurys de concours). Ces propositions ont été exprimées lors des chantiers sur les ressources humaines mis en place par la direction.

Le rôle du CTP est limité aux dispositions prévues par le statut. L'avis n'est que formel, la conception qu'a la direction du paritarisme, parce qu'elle a la main mise totale sur ses représentants, lui permet de faire passer ses projets. Les soutiens du SNTRS et très souvent du SGEN-CFDT lui assurent une majorité confortable. Tout ce qui ne réclame pas expressément un avis est bâclé, relégué en fin d'ordre du jour, voire pas abordé. Les documents sont trop souvent remis en séance. Les réformes sont soumises aux instances par fragments, et toujours en invoquant l'urgence, allant parfois jusqu'au chantage (pour permettre le recrutement par

exemple).

Concernant l'**hygiène et la sécurité**, le SNTRS a été le plus souvent à l'initiative, intervenant sur les questions de fond. Le Comité Central d'hygiène et de sécurité s'est réuni deux fois par an. Le SNTRS a demandé le respect de l'obligation de transcrire dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques professionnels pour la sécurité et la santé des agents, document qui doit être remis à jour chaque année. Son application est très partielle et beaucoup de laboratoires n'ont toujours pas de document unique et aucun bilan n'a été présenté au CHS. De plus les moyens matériels et humains n'ont pas été attribués afin de permettre l'évaluation de la politique des établissements par un corps d'inspecteurs. Le syndicat est intervenu pour améliorer le texte relatif aux ACMO, pour réclamer l'inclusion des chercheurs dans le dispositif. Les représentants du SNTRS au CHS sont régulièrement intervenus pour réclamer au CNRS des informations sur le suivi des actions de prévention d'hygiène et de sécurité. Les CHS régionaux fonctionnent mal et se réunissent peu souvent. Aucune concertation n'est établie avec les partenaires universitaires. Le suivi médical des agents est encore très mal assuré ; on constate un turn-over important du médecin coordinateur et des médecins de prévention. Ces derniers n'ont toujours pas de statut et sont rémunérés à la vacation.

La **formation permanente** est un enjeu important tant pour la progression des qualifications des agents que de la politique du CNRS. Les élus du SNTR ont été à l'origine de modifications pour le respect des droits individuels, ils n'ont cessé d'agir pour que des efforts soient déployés pour toutes les filières professionnelles. La politique de l'établissement tend à prendre le pas sur les devoirs de l'organisme à l'égard de l'évolution des qualifications des personnes qu'il emploie. La consultation de la Commission Nationale de Formation Permanente devient de plus en plus formelle, on ne lui demande même plus de voter. Dans un système autoritaire de gestion, les décisions sont prises en fonction de la politique d'établissement, sans y associer les personnels et leurs représentants.

Le Comité National

On assiste à la transformation du Comité National en instance d'évaluation pure sans responsabilité de suivi ou de conseil. La multiplication de niveaux transversaux, interdisciplinaires, au côté des conseils de département brouille le fonctionnement de l'ensemble du dispositif d'évaluation. La constitution de la Conférence des Présidents de sections du Comité National (CPCN) se situe dans cette logique de dépossession progressive des sections de leur pouvoir collectif. Le pouvoir se déplace vers une CPCN coupée des personnels, qui fonctionne pour elle-même et s'impose comme autorité. Ainsi, la DG de l'époque, Geneviève Berger, décide de consulter la CPCN plutôt que les syndicats sur le statut de 1984. Le syndicat décide le boycott de l'assemblée plénière du comité national organisée par la CPCN en juillet 2003, avec distribution d'un tract à l'entrée de la salle. Le rôle du comité national se dégrade ; il est de plus en plus cantonné dans un rôle d'expertise déconnecté d'une politique scientifique, ce qui aujourd'hui permet une mise en cause des classements par Larroutourol qui veut imposer le primat de sa politique d'établissement.

L'action sociale

Le budget primitif de l'action sociale a évolué entre 2002 et 2005 de 27,31 M€ à 28,84 M€, soit une augmentation 1,53 M€ qui correspond à une hausse de 5,6% en trois ans. La différence entre la subvention d'état et les ressources propres est restée quasi stable entre 4,5 et 5 M€. Dans le même temps, l'impact du coût de la restauration sociale par rapport au budget global a subi une très forte augmentation, il est passé de 56,1% à + de 62%. Sachant que 78 % des crédits sociaux de l'établissement sont réservés à la couverture des charges obligatoires et récurrentes (restauration, prestations sociales, surveillance médicale, infrastructure des bâtiments), les actions liées aux 22% restants ont pâti de cette situation. Ceci a conduit la direction du CNRS à poursuivre en 2005 son action commencée en 2004, de suppression, de réduction ou de reconduction, sans augmentation substantielle des prestations en faveur des personnels du CNRS.

La réservation de nouveaux logements a été presque nulle, de 9 unités en 2002, elle a baissé à 3 unités en 2003 et elle baissera encore en 2005 malgré une très forte demande, en particulier des nouveaux entrants. Dans les DR, l'innovation régionale a été supprimée et les aides exceptionnelles attribuées par les CORAS ont été diminuées.

Les actions en conventions gérées par le CAES ont subi le même sort :

- Les prêts Bonifiés d'accession à la propriété dans le cadre de la primo accession ont été supprimés.
- Le budget des Titres Emplois Services et des chèques vacances de 100 000 € chacun a été reconduit à l'identique, leur attribution a été close dès les premiers mois.

Le syndicat est intervenu à chaque CNAS pour revendiquer de véritables moyens qui permettent de conduire une action sociale digne de ce nom et qui répondent à l'attente des agents CNRS.

Le CAES du CNRS

Entre 2002 et 2005, l'action des élus du SNTRS-CGT s'est située sur deux mandats du CAES du CNRS. La nouvelle équipe issue des élections de 2004, rajeunie et féminisée, a continué le travail des élus fait dans le précédent mandat.

Le contexte est toujours aussi difficile. En refusant d'appliquer sa stratégie de l'alternance, en refusant de signer l'accord de gestion pluraliste, en reconduisant le président sortant du SGEN-CFDT, la direction majoritaire CFDT/SNCS poursuit sa politique. Fort du soutien d'une majorité, le président du CAES a continué sa politique du personnel dévastatrice; il a commencé par casser la délégation unique des représentants des personnels ; il finit de régler ses comptes avec les directeurs de centres de vacances, en les licenciant contre le jugement des prud'hommes ; il utilise la subvention du CNRS pour payer les frais de justices et les indemnités à verser aux directeurs.

Notre ambition de conquêtes sociales exprimée dans la profession de foi, motive le travail de tous les élus présents dans tous les secteurs d'activités du CAES.

Notre concours à la négociation de la convention CNRS/CAES a été très actif. Nous avons fait reculer la direction du CNRS sur de

nombreux points et obtenu : la non-participation de la direction du CNRS au conseil d'administration du CAES, le maintien de la référence au 1% de la masse salariale pour le calcul de la subvention versée par le CNRS, la conservation de l'affectation des personnels CNRS à l'association et les frais d'infrastructures des locaux sociaux à la charge de la direction du CNRS. Nous oeuvrons à tous les niveaux de responsabilité pour développer une action sociale de proximité. Nous revendiquons une amélioration du subventionnement des agents CNRS et de leurs familles. Nous proposons d'atteindre un taux de participation financière du CAES de 80% pour les familles (2 adultes et 2 enfants) ayant un revenu inférieur à 2 350 € (15 000 F) au lieu de 1 326 € (8 700F) actuellement.

Dans le cadre de la politique de la solidarité, nous avons proposé et obtenu pour les agents CNRS et leurs familles en grande difficulté qu'elles soient accueillies dans nos centres de vacances au même tarif de la bourse solidarité vacances. Nous avons renforcé les aides spécifiques afin d'aider les familles confrontées à des situations difficiles grâce à l'augmentation du plafond des prêts solidarité.

Dans le secteur vacances, nous avons obtenu le principe d'une hausse maîtrisée des tarifs qui tienne compte de l'augmentation annuelle des salaires des fonctionnaires et du coût de la vie (de 0 à 1,8% en 2006 selon les centres).

Les élections au CNRS : les progrès du SNTRS-CGT

Le SNTRS progresse dans l'ensemble des élections au CNRS (voir tableau en annexe).

Aux élections du Conseil d'administration du CAES du CNRS, le SNTRS conforte sa place de deuxième syndicat avec 23,70 %. Par rapport à 2001, il perd 0,48 % de voix mais il gagne un siège avec 8 élus, juste derrière le SGEN : 9 élus et loin devant le SNCS : 5 élus.

En 2004, aux élections au Comité National, il obtient 48 élus dans le collège ITA où il passe de 35% à 40% des voix et 8 dans le collège chercheurs et enseignants-chercheurs où les listes sont communes avec la Ferc-Sup. Il est le seul syndicat à disposer d'un potentiel militant lui permettant de présenter dans toutes les sections des listes complètes d'ITA. Il dispose de sections syndicales actives qui s'impliquent dans la défense des intérêts des personnels et dans celle de la recherche publique. Ces résultats positifs sont confirmés en 2005 lors des élections au CA où le SNTRS poursuit une progression régulière depuis 10. Avec 23,1% des votes exprimés, il marque un progrès de plus de deux points de pourcentage (+250 voix), malgré la présence de Sud. Enfin, avec 18,4% des votes exprimés au Conseil Scientifique, il est, tous corps confondus, le troisième syndicat des personnels des laboratoires du CNRS, derrière le SGEN-CFDT (24,3%) et la FSU (22,3%) et le premier dans le collège C. Il progresse chez les chercheurs, mais subit un recul parmi les enseignants-chercheurs. La faiblesse de la participation à cette dernière élection et la poursuite de sa régression sont un élément très préoccupant.

2003-2005 une période exceptionnelle de mobilisation à l'INSERM

Situation à L'INSERM :

Fin 2003-début 2004 : Une situation de crise à l'INSERM :

La stagnation des crédits pour 2004, après une forte baisse en 2003, le non remboursement de la totalité des crédits 2002 « bloqués » ont pesé sur les capacités financières des laboratoires de l'INSERM. A cela s'est ajouté la situation catastrophique des recrutements 2004 : seulement 30 postes de jeunes chercheurs CR1-CR2, soit moitié moins qu'en 2003, ce qui voulait dire que 6 Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS) sur 9 n'auraient eu aucun poste de recrutement CR2, seulement 76 postes d'ITA au lieu de 91 en 2003, ce qui se serait traduit par une baisse d'un tiers des promotions et donc aurait accentué encore plus le blocage des carrières des ITA. De plus, les personnels des laboratoires et de l'administration ont eu à subir les problèmes, humains et financiers (10 Millions d'euros « perdus » sur les crédits 2003), générés par la mise en place du progiciel de gestion SAFIr. Les unités ont eu aussi à subir la remise en cause de leur financement récurrent en 2004 : le DG INSERM a décidé de financer « majoritairement » les « meilleures » unités, les autres voyant leurs crédits INSERM 2004 fortement diminués (baisse allant de 10 à 75% !).

Face à la surdité de nos dirigeants, la seule alternative était bien la mobilisation !

Le SNTRS CGT a appelé les personnels et les jeunes chercheurs à l'action pour exiger immédiatement : - le versement intégral des 24 millions d'euros de crédits 2002, - le recrutement de 24 CR1-CR2 au lieu des CDD prévus permettant un recrutement de jeunes chercheurs dans toutes les disciplines (CSS), - une augmentation sensible des recrutements ITA et un plan exceptionnel de transformation d'emplois, - le déclenchement d'un audit externe sur la mise en place du progiciel SAFIr.

Les actions à l'INSERM :

Après la manifestation nationale à l'appel de l'intersyndicale Recherche-Enseignement Supérieur du 20 mars 2003, une première forte mobilisation des personnels de l'INSERM a eu lieu lors du CA du 10 avril 2003 à l'appel de l'intersyndicale INSERM. Des rassemblements ont eu lieu à Paris au siège de l'INSERM (au moins 400 personnes) et en Région devant les ADR INSERM (250 à Nantes, 80 à Lyon, 50 à Lille, ...), et une forte manifestation (au moins 2000 personnes) a aussi eu lieu du Luxembourg au Panthéon pour « l'enterrement de la recherche publique » à l'appel des personnels de l'Institut Cochin (futur SLR) avec le soutien des organisations syndicales. Devant cette forte mobilisation des personnels de l'INSERM, le Conseil d'Administration de l'INSERM a adopté à l'unanimité une motion dans laquelle il « tient à manifester sa très vive inquiétude sur les moyens alloués en 2003 aux laboratoires et sur les conséquences à court et à long terme pour les recherches pratiquées à l'Inserm ». Un autre moment fort de la mobilisation des personnels de l'INSERM contre les coupes budgétaires et les suppressions de postes de titulaires a eu lieu lors du vote du budget 2004 au Conseil d'Administration de l'INSERM du 10 décembre 2003 : à l'appel de l'intersyndicale INSERM, plus de 300 personnels chercheurs, ITA, jeunes doctorants et post-doctorants se sont rassemblés devant le siège de l'INSERM à Paris (50 à Bordeaux, 50 à Toulouse...). Le Conseil Scientifique de l'INSERM avait manifesté majoritairement son mécontentement devant

cette situation lors du vote de la répartition des recrutements chercheurs 2004 le lundi 8 décembre 2003 (16 refus de vote, 7 non, 1 abstention et un seul oui). Au CA INSERM du 10 décembre 2003, malgré cette forte mobilisation, seuls les élus des personnels ont voté contre ce budget !

Cette situation de blocage du gouvernement et de l'absence de réaction de la Direction de l'INSERM a débouché sur la réaction forte de la communauté scientifique INSERM, en particulier de certains Directeurs d'Unités de Cochin, lesquels ont lancé un Appel le 7 janvier 2004 demandant le rétablissement des crédits 2002 et 2003 aux organismes, le rétablissement des 550 postes de chercheurs et d'ITA en postes de titulaires et l'organisation d'un vrai débat sur l'avenir de la recherche en France. Ils annonçaient leur intention de démissionner de leur responsabilité de Directeur en cas de non réponse à ces exigences (ce collectif allait ensuite prendre le nom de « Sauvons La Recherche » ou SLR, nom du site Internet Web créé par A Trautmann et HE Audier en février 2003). Dès le 8 janvier 2004, le Bureau National de la section INSERM du SNTRS CGT a décidé de diffuser à tous les adhérents SNTRS INSERM cet appel "SAUVONS LA RECHERCHE". Nous les avons invités à soutenir cette action et à signer cette pétition. Par ailleurs, la section INSERM du SNTRS CGT a appelé les personnels de l'INSERM, statutaires ou non titulaires, étudiants et post-docs, à participer aux actions qui seront organisées pour la réunion des Directeurs d'Unités INSERM des 2 et 3 février 2004 à la Porte Maillot à Paris.

Venant après le grand succès de la première manifestation du 29 janvier 2004 organisée par l'intersyndicale Recherche et Enseignement Supérieur, rejoint la veille par SLR, la journée d'action INSERM du 2 février 2004 fut aussi un succès.

Comme le dit un article de "Libération" (3/2/04), le séminaire des directeurs de formation organisé par le Directeur Général de l'INSERM le 2 février 2004 au Palais des Congrès, Porte maillot à Paris s'est transformé en une "Assemblée Générale" réunissant environ 900 personnes, dont plus de la moitié étaient des personnels venus à l'appel de l'Intersyndicale INSERM (soit plus de 500 manifestants !!). Bréchet a "négocié" serré avec les représentants de l'intersyndicale pour arriver à un compromis : tout le monde a pu entrer dans l'amphithéâtre et assister à la réunion, la première intervention a été celle de l'intersyndicale (faite par J Kister) suivie par le collectif "Sauvons la Recherche" (J Bertoglio), ensuite le DG a fait son "discours", un peu plus court que prévu mais pendant au moins 45 minutes quand même, sans voir être interrompu (c'était sa plus grande angoisse !!). Ensuite un vrai débat a eu lieu avec la salle, des Directeurs d'unités sont intervenus (choix de l'intersyndicale de les laisser parler le plus possible) dont Axel Kahn, dénonçant le poids trop important des "conseillers" de Bréchet (le CORES) au détriment de l'évaluation des CSS et du Conseil Scientifique, indiquant que selon lui, l'Inserm n'était pas en période de "transition", comme l'affirme le DG, mais plutôt en période de régression avec les coupures budgétaires et la suppression de postes statutaires chercheurs et ITA (A. Kahn a beaucoup insisté sur le rôle des personnels techniques dans les unités), et il a conclu en demandant à Bréchet "de choisir son camp ! Plusieurs membres du collectif "Sauvons la recherche" (dont A Trautman) ont confirmé l'annonce de la démission des DU le 9 mars (plus de 57% des DU INSERM ont signé la pétition à ce jour) si rien de nouveau ne venait du côté du gouvernement.

Cette action fut suivie de la réunion des membres des Commissions INSERM (CSS-CT-CE) du 4 février 2004. Pour la première fois depuis 40 ans, les membres des CSS, inter-CSS (CT et CE) de l'INSERM se sont réunis à La Pitié, réunion "sauvage" sans la direction générale !! Il y avait 76 membres présents et une déclaration a été votée annonçant un blocage de l'évaluation des structures en 2004 (non communication des résultats de l'évaluation, refus de vote, non signature des procès verbaux).

Devant l'intransigeance du gouvernement, les signataires de l'Appel de SLR ont effectivement remis symboliquement leur démission lors de la manifestation du 9 mars 2004 à l'Hôtel de Ville de Paris. Une très grande majorité des Directeurs d'Unités INSERM étaient présents et ont signé leur démission, refusée par le DG Bréchet. Les personnels INSERM ont été aussi très nombreux à la plus grosse manifestation du monde scientifique que la France ait connue le 19 mars 2004. Suite au revers électoral du gouvernement lors des élections régionales et cantonales de mars 2004, et après un changement de gouvernement, en particulier des 2 ministres en charge de la recherche (sortie de Ferry et Haigneré, arrivée de Fillon et D'Aubert), le mouvement a abouti sur une belle victoire avec le recul du gouvernement le 7 avril 2004, lequel annonça le rétablissement des 550 postes de chercheurs et d'ITA titulaires, le remboursement des crédits « gelés » 2002 et 2003 aux organismes. Or, le lendemain, 8 avril 2004, avait lieu un CA INSERM : la présidente du CA, Mme CAPRON s'est félicité des "bonnes nouvelles" annoncées la veille au soir par le Ministre Fillon ! L'élu SNTRS au CA est intervenu pour dire que cette belle victoire ... n'était du ni au DG, ni à l'ensemble des membres du CA INSERM !! En effet, lors du vote du budget primitif 2004 le 10 décembre 2003, et en présence de plus de 150 personnels devant la salle, le CA avait voté cette suppression de postes et les CDD !! Et depuis, le DG avait à plusieurs reprises approuvé cette politique de CDD au nom de la souplesse de recrutement !! Si ce CA INSERM a joué un rôle dans cette victoire, c'est peut être d'avoir été, en partie, à l'origine de la montée de la colère à l'INSERM, ce qui a amené à la pétition de "Sauvons la Recherche" en janvier 2004 et au fort mouvement de la communauté scientifique !! La direction de l'INSERM avec le Conseil Scientifique, conscient du fort mouvement en cours à l'INSERM avaient alors organisé un « Colloque » les 9 et 10 avril 2004 à Lyon. Précédé d'un questionnaire très tendancieux, boycotté par les organisations syndicales et auquel peu de personnels ont répondu, ce « colloque » a accouché d'une souris !! Bréchet a quelques semaines plus tard sorti son propre « projet de réforme » sans aucune concertation avec le CS et sans tenir compte des débats de ce colloque ! Des débats importants ont ensuite eu lieu dans les sites INSERM afin de préparer les Etats Généraux de la Recherche aboutissant à un projet cohérent finalisé lors des Assises de Grenoble en octobre 2004.

Après la sortie du « brouillon » de loi (LOPRI) début 2005, la mobilisation a repris aussi à l'INSERM (manifestations nationales des 4 février, 9 mars et 20 mai 2005), d'autant plus que le Budget 2005 ne comprenait aucune création de postes statutaires et il y avait même de nombreux CDD de créés à l'INSERM ! Sur le plan des crédits, les unités INSERM n'ont pas vraiment vu leur situation s'améliorer, même si le logiciel de gestion Safir a fini par fonctionner un peu mieux. A l'INSERM, comme dans les autres organismes, l'urgence est toujours à la mobilisation sur les revendications précises rappelées dans le Mémoire intersyndicale rédigé en juin 2005. Il faut également faire signer massivement la pétition intersyndicale qui les rappelle.

Actions syndicales spécifiques INSERM

Outre la forte présence des personnels INSERM au mouvement de la recherche de 2004, la section nationale INSERM du SNTRS CGT a mené de nombreuses actions plus spécifiquement INSERM, parfois en intersyndicale, parfois seule dont nous ne donnons

qu'une liste rapide.

SAFir

Lors de la mise en place chaotique du nouveau logiciel de gestion SAFir, nous sommes intervenus pour demander un moratoire vu les problèmes de blocages engendrés par celui-ci : les labos INSERM n'ont pas pu passer de commandes pendant près de 6 mois en début 2003, et cela a entraîné à un manque d'environ 10 millions d'euros de recettes lors du bilan financier de fin d'exercice 2003 ! Mais le plus grave a été les conséquences sur la santé mentale de nombreux agents, en particulier les personnels administratifs du siège, des ADR et des unités (dépressions, arrêts maladie, ...) au point que les médecins de prévention et les assistantes sociales de l'INSERM ont alerté la Direction Générale par une lettre. Nous avons demandé à ce que le CCHS INSERM soit saisi de ce problème, sans grand succès à ce jour.

Défense individuelle (tract « marche ou crève »)

C'est toujours une tâche importante pour le syndicat et qui prend beaucoup de temps ! Nous avons une responsabilité particulière à ce sujet en tant que premier syndicat à l'INSERM (CAP 2004) : en effet, les agents nous font confiance pour les défendre lors de problèmes de mutations, de promotions ou de pressions psychologiques subies. Les cas se sont multipliés ces dernières années du fait d'une logique de « management » imposée par l'administration reposant sur l'intensification du travail selon un modèle qui sévit aussi dans le secteur privé. En effet, « l'image de l'INSERM » doit maintenant correspondre à celle d'une « entreprise » rentable pour devenir compétitive en tant qu'agence de moyens, au niveau français, européen, et mondial. Tant pis si ce « relookage » se fait sur le dos des personnels. Les pressions sont de plus en plus fortes dans les ADR et au siège : c'est la loi du « tu fais face ou tu crèves ». La réponse de l'administration se limite à la répression : sanctions, mutations pas toujours souhaitées. D'où le tract « Marche ou crève » diffusé par le SNTRS CGT en octobre 2004 qui a fait grand bruit !

Ceci dit, il faut prendre garde à ne pas donner l'image que le syndicat ne serait plus qu'une « agence d'avocat » au service des agents ! Il faut toujours resituer les démarches de défense individuelle dans un contexte plus général et faire progresser le rapport de force, c'est à dire, dire clairement aux agents que sans leur mobilisation collective, le syndicat ne pourra pas véritablement changer les choses à l'INSERM !

Amiante Necker

Suite aux multiples alertes, suivies d'ordre d'évacuation des locaux, qui se sont produites sur le site du CHU Necker (où se trouvent des unités INSERM) lors des travaux de désamiantage depuis le mois d'octobre 2004, et particulièrement nombreuses depuis le début de l'année 2005, nous sommes intervenus auprès de l'Inspection du travail pour exiger l'arrêt immédiat des travaux et nous avons diffusé largement cette lettre aux personnels du site. Nous continuons de suivre ce dossier au CCHS de l'INSERM et sur tous les autres sites de l'INSERM qui seraient aussi concernés par ce problème.

Expression du syndicat : de nombreux « communiqués » ont été diffusés concernant des problèmes touchant l'INSERM notamment sur le Téléthon, sur la création de l'INCa, sur le lundi de Pentecôte 2005, sur les Libéralités versées par la Fondation pour la Recherche Médicale (FRM), etc.

Le bilan des « réformes » Bréchet :

Le Directeur Général veut à court terme que 70% des équipes de recherche soient dans plus de 20 « Centres de Recherches ». Il impose à marche forcée des regroupements d'unités sur un même site sans qu'il y ait toujours une réelle volonté des équipes et une véritable cohérence des projets. L'essentiel est en fait la recherche d'une économie de moyens, surtout en personnels techniques. Cette année, à l'occasion des demandes de création de Centres de Recherche, la Direction ne respecte pas les règles statutaires d'évaluation en imposant la présence de plusieurs experts étrangers et l'usage de l'anglais lors des débats du Conseil Scientifique. On ne peut admettre un tel « coup de force » alors qu'actuellement a lieu un débat sur l'évolution du système d'évaluation de la recherche. Le Directeur Général veut aussi imposer une gestion autoritaire du personnel et des structures : disparition des élus des CSS, instauration de jurys à géométrie variable pour les recrutements, introduction massive d'experts qui n'ont de compte à rendre qu'à la Direction, modulation arbitraire des financements récurrents des unités et des équipes par la Direction Générale et son comité d'experts. Ces mesures remettent en cause l'évaluation nationale comparative des structures et des chercheurs. Concernant les rémunérations, le Directeur Général propose la généralisation de la modulation des salaires et des primes, avec l'extension des « contrats d'interface » (environ 30% de salaires en plus sur 5 ans pour certains chercheurs selon leur engagement dans des recherches ciblées vers la clinique). Sur l'emploi des jeunes scientifiques, le Directeur Général préconise toujours le recours systématique aux CDD de chercheurs et d'ingénieurs et techniciens, avec un recrutement tardif. Le Directeur Général n'a jamais demandé l'avis des Instances scientifiques, ni engagé de véritables négociations avec les représentants des personnels sur ces réformes, illustrant ainsi son mépris à l'égard des personnels et de la communauté scientifique. A cela s'ajoute une désorganisation des administrations centrale et régionales et une technocratie stérilisante.

Risque de liquidation de l'INSERM

Avec l'ANR, les organismes de recherche, comme l'INSERM, se retrouvent "gestionnaires" des appels d'offres concernant leurs domaines de compétence. Ils ne sont même plus des "agences de moyens", comme le voulait le Directeur Général, rôle désormais dévolu aux différentes "Agences" mises en place selon les "grandes pathologies" : SIDA-Hépatites avec l'ANRS, Cancer avec l'INCa et les Cancéropôles. Ces Agences décideront à qui seront donnés les crédits et les CDD sur des projets portant essentiellement sur une recherche finalisée, orientée vers la recherche clinique, l'innovation et la valorisation économique. Le gouvernement annonce un nouvel institut de "neurologie" avec des "Neuropôles", puis des "Instituts" sur l'inféctiologie, le cardiovasculaire. Il est aussi question d'une agence en "Santé Publique", d'une agence de "Santé au travail", sans oublier les "génopôles". Il ne va pas rester grand chose à l'INSERM ! On assiste donc bien à un éclatement de la recherche biomédicale et en santé, l'INSERM devient seulement le « client » de toutes ces agences !

Situation des ITA

Le nombre de postes ITA offerts à la promotion est ridiculement bas par rapport au nombre d'agents déclassés. Moins de postes budgétaires, c'est encore moins de possibilités de promotion ! Le SNTRS lutte et mène des actions pour l'augmentation du budget

(crédits et emplois). Avec la mise en place autoritaire des classements régionaux, l'intervention de l'administration et de la Direction dans les CAP s'est réduite essentiellement à l'application de critères variables et ajustables, pour ne promouvoir que les profils de carrière qui lui conviennent. Les statuts des ITA sont particulièrement attaqués, notamment avec le recours accentué aux contrats précaires.

Le SNTRS a remis au DG des **propositions pour la mise en place d'un système d'évaluation pour les ITA**, permettant de situer le niveau de qualification exercé par chaque individu, fondé sur des critères communs à tous les métiers pour chaque niveau, et fondé sur une évaluation par les pairs indépendamment de l'appréciation hiérarchique annuelle actuelle qui ne prend en compte que la "manière de servir". Notre syndicat a demandé l'ouverture de négociations sur ces propositions.

La situation des personnels est aggravée par une mauvaise gestion engendrée par les difficultés de fonctionnement de SAFIr.

Les modifications introduites dans la **participation des élus C** dans les instances ainsi que les restrictions dans l'accès de ces élus au système informatique EVA accroissent le fossé existant entre le rôle fondamental joué par les ITA et le peu de considération dont ils sont l'objet de la part de la Direction. Nous sommes bien loin de la satisfaction des attentes des ITA. Nous devons impérativement agir ensemble pour arrêter ces dérives et rétablir la situation des ITA en terme de recrutement, d'évaluation, de rémunération, de carrière.

Situation des Chercheurs

L'inversion de la proportion CR2/CR1 (40% CR2 et 60% CR1) prolonge la précarité. Ce n'est pas en recrutant les CR à 35-36 ans que l'on rendra les carrières de la recherche attractives. Le SNTRS-CGT a été la seule organisation syndicale à voter au CTPC contre cette proposition de la Direction. Concernant l'évaluation, les instances scientifiques sont dépouillées de leur mission première d'évaluation de la recherche. On multiplie les experts et les expertises pour évaluer des projets européens, nationaux ou régionaux qui modèlent la carte des laboratoires en dehors de toute politique nationale concertée avec la communauté scientifique. A cela s'ajoute des salaires peu attractifs pour les chercheurs et le développement du versement de compléments de salaires (contrats d'interface) en dehors de toute transparence.

La Direction s'attaque aux CR2 : le DG avait demandé aux CSS, prétextant des raisons budgétaires, de classer les CR2 qui étaient candidats à la promotion CR1 quatre années après leur recrutement. La quasi totalité des CSS a refusé de classer les candidats, elles ont bien fait ! Devant ce refus, le DG fut contraint de faire passer CR1 la totalité des candidats promouvables. Le DG veut aussi élargir aux chercheurs statutaires la Mission Chercheurs qu'il a créé pour la "réinsertion" des chercheurs CDD. C'est à dire que la Direction veut se débarrasser des chercheurs dont l'activité aura été jugée réservée par une incitation forte au départ. Cette Mission est en plus chargée de réunir les chercheurs deux ans après leur recrutement et ensuite tous les quatre ans pour leur compter les merveilles des métiers en dehors de l'INSERM! La Direction met en place des outils de gestion des salariés qui sont ceux du secteur privé où la productivité apparente est le critère pour dégraisser.

Le DG veut aussi faire passer l'évaluation de 2 ans à 4 ans. En clair les chercheurs ne seront évalués qu'une fois par les commissions, dont le mandat est de quatre ans.

L'influence du SNTRS-CGT à l'INSERM

Depuis la dernière Conférence Nationale à la date de rédaction de ce rapport, plusieurs élections ont eu lieu à l'INSERM : les CSS et le Conseil Scientifique en 2003, les Commissions Paritaires Administratives (CAP) en 2004, le Comité National d'Action Sociale (CNAS du CAES) et le Conseil d'Administration (CA) en 2005.

Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS) 2003

Un bon résultat pour le SNTRS CGT chez les ITA surtout du à l'absence du SGEN dans une majorité de CSS !

Collège Chercheurs: A1 (DR) :Echec de notre liste en CSS 3 collège A1 (la seule!) car nous n'obtenons que les 3 voix (5,3%) de nos seuls candidats !! B1 (CR) : Bon résultat de notre seule liste en B1 à la CSS7 (18,8% et 1 élu) opposée au SNCS (81,2% et 3 élus). Collège C (ITA) : Le SNTRS, présent dans les 9 CSS (et seul dans 2 CSS), obtient 55,9% et 16 élus.

Nous sommes en tête devant le SGEN dans 2 CSS. Nous sommes majoritaire dans 3 CSS face au SNIRS et/ou la CFTC (sans le SGEN). Ces résultats sont difficilement comparables à ceux de 1998 du fait de la défection du SGEN. Ils sont plus proches de ceux de 1994 où là aussi le SGEN avait peu de liste mais il n'y avait pas la CFTC !

Conseil Scientifique 2003

Une forte progression (+5,2%) du SNTRS sur les 3 collèges "INSERM" (A1-B1-C) avec 24,5% alors que la participation (43,9%) a beaucoup baissé (-10,8%) !! Ce qui montre au moins que le SNTRS "résiste" mieux que les autres à cette baisse de la participation. Et un manque de chance : le SNTRS manque d'obtenir 1 élu en B1 (CR) de 2 voix et un deuxième élu en C (ITA) pour une seule voix !!!

Collège C : La participation est de 42% soit en baisse de 11%. Le SGEN nous devance d'une SEULE voix et obtient le second siège alors qu'il y a eu de nombreux bulletins nuls "SNTRS" !! Le SNTRS progresse de 4,3% avec 37,3.

Collège B1 (CR): La participation est de 41,1% soit une baisse de 10,5%. Le SNTRS progresse de 6,5% avec 13,5% (supérieur au total SNTRS+USCA de 1995 : 11,5%).

Collège A1 (DR): La participation est de 55,6% soit une baisse de 10,4%. Le SNTRS obtient 45 voix soit 6,6% ce qui est un bon résultat pour une première fois en DR !

CAP 2004

Le SNTRS CGT reste le premier syndicat à l'INSERM !

Sur l'ensemble des CAP, le SNTRS CGT se maintient comme le 1er syndicat de l'INSERM avec 29,3% des voix, malgré une diminution de 2,5% par rapport aux précédentes élections de 2001, lesquelles avaient donné lieu à une progression exceptionnelle du SNTRS CGT de 11%. Chez les Chargés de Recherche (CR), le SNTRS-CGT progresse de façon très significative: +3.8% avec 18.4% des votes et, pour la première fois, le SNTRS CGT obtient un élu dans le collège chercheur ! Chez les personnels Ingénieurs, Techniciens et Administratif (ITA), le SNTRS CGT confirme sa place de premier syndicat chez les ITA, avec 40% des votes, malgré un recul de 4%. Une analyse plus fine des résultats montre que le SNTRS CGT progresse chez les chercheurs et les

ingénieurs (d'étude et de recherche) et régresse, parfois de manière significative, dans les autres catégories (catégorie B des Techniciens et catégories C). Néanmoins, dans ces dernières catégories, le score électoral du SNTRS CGT reste à un niveau très élevé (entre 34% et 70%).

CAES 2005 :

Un léger progrès du SNTRS CGT ... mais insuffisant pour changer le rapport de force au CAES INSERM !

Suite au fait que le quorum (50% de votants) n'avait pas été atteint au premier tour, un deuxième tour a été nécessaire. Pour ce second tour, la participation a été un peu meilleure puisque que l'on dépasse les 50% de votants de peu (50,8%).

Le SNTRS CGT enregistre une légère progression de 2,7% (soit 90 voix de plus) avec 24,8% par rapport à 2002 (22,1%) mais sans atteindre le niveau de 1999 (26,1%). Cette augmentation n'est pas suffisante pour retrouver le 5ème siège perdu en 2002. En conséquence, le SNTRS CGT reste avec seulement 4 élus sur 17 au CNAS.

Conseil d'Administration 2005 :

Le fait majeur est la forte chute de la participation cette année aussi bien chez les ITA que chez les chercheurs soit au total une chute de 8,2% (moins 306 voix !). Collège ITA : le SNTRS CGT progresse de 2,6% avec 39,1% (1 élu : Jean KISTER), et passe ainsi nettement devant le SGEN CFDT qui chute de 2,2% avec 35,9% (une élue). Collège Chercheurs : il a manqué 14 voix au SNTRS pour gagner un deuxième siège du fait que pour la première fois nous passons devant le SNIRS .. pour UNE voix !! Le SNTRS progresse de 2,9% avec 12,3% et est le seul à gagner 13 voix alors qu'il y a 120 exprimés en moins ! Sur le Total ITA plus Chercheurs : le SGEN reste le premier syndicat (32,7%, -2,15%) mais l'écart se resserre avec le SNTRS (27,9% et +2,6%). Le SNCS est à 19,7% (+0,4%) et la CFTC à 5,6% (+0,7%). Le SNIRS chute de 1,6% avec 14,1% et perd un élu. Le rapport de force au CA est donc le suivant : 2 SGEN, 2 SNCS (+1), 1 SNTRS et 1 SNIRS (-1).

La vie de la Section Nationale INSERM

Effectifs

Globalement, nous maintenons le nombre d'adhérents actifs à la section INSERM (135 en 2002, 136 en 2005), résultat des départs à la retraite de plus en plus nombreux compensés par de nouvelles adhésions. Ce pose aussi la formation syndicale de ces nouveaux camarades : une première session de formation SNTRS INSERM a eu lieu en mars 2005 rassemblant une dizaine d'adhérents.

Sections

Nous ne pouvons faire que le constat que globalement les sections locales INSERM ont mal fonctionné. On ne peut pas s'en satisfaire. Malgré l'engagement, pris lors de notre Conférence Nationale INSERM en 2002, de faire de la relance des sections locales une priorité, le mouvement exceptionnel de 2003-2004 nous a pris une très grande part de notre énergie militante et nous n'avons pas pu mettre en pratique ces bonnes résolutions. Mais maintenant, cela devient une urgence et il faudra rapidement assurer le renouvellement des responsables de certaines sections qui doivent prochainement prendre une retraite méritée. De même, nous avons fait le constat que les militants du SNTRS à l'INSERM sont tous pris dans au moins un mandat électif (CAP, CSS, CAES, ...), voir même plusieurs mandats pour certains, ce qui se traduit par de réelles difficultés pour ces militants à assurer une présence syndicale de proximité, et encore moins d'animer une vie de section. Nous avons donc décidé de lancer ce débat lors de conférence nationale INSERM du 18 novembre 2005 : un temps de débat est prévu sur « place des élus dans la vie du syndicat et des sections »

Presse syndicale :

L'utilisation systématique du courrier électronique aussi bien pour des informations, des tracts, des comptes rendus nous a amené petit à petit à éditer de moins en moins de journal papier « SNTRS INFOS INSERM » : 2 numéros en 2003, 3 en 2004 et 2 pour l'année 2005. Nous avons aussi diffusé par mail des « SNTRS Infos INSERM » « spécial Comptes Rendus » (2 en 2003 et 2 en 2004) particulièrement pour rendre compte rapidement des diverses mobilisations durant le mouvement de 2003-2004. Du fait du non renouvellement de la commission paritaire pour le « SNTRS Infos INSERM » en 2005, nous ne pouvons plus l'envoyer en tarif réduit. La CE INSERM a décidé d'envoyer au moins 2 « SNTRS Infos INSERM » par courrier aux adhérents par an, au tarif « Ecopli », car il y a toujours des adhérents qui n'ont pas l'accès à une adresse électronique et le journal papier est toujours apprécié par tous car servant de référence.

Structures de la Section INSERM (Bureau, CE, Groupes de travail)

Les groupes de travail de la section INSERM ont très peu fonctionné ce qui est regrettable, en particulier pour la préparation des réunions des différentes instances (élus en CSS, au CAES, aux CAP). En fait, nous avons un peu perdu l'habitude de fonctionner en « groupes » de travail sur un thème, comme pour les précédents mandats. Il s'en suit un fonctionnement plus difficile des **Commissions Exécutives INSERM**, par manque de préparation des débats. La fréquentation de la CE INSERM est d'environ 15 à 20 personnes en moyenne, ce qui est un peu insuffisant, surtout en ce qui concerne les élus en CSS (membres de droit selon nos règles actuelles). Il faut toujours regretter la très faible participation des chercheurs. La CE INSERM s'est réunie régulièrement, environ une fois par mois. Le **Bureau INSERM** s'est réuni régulièrement (une réunion tous les quinze jours environ) avec une participation de l'ordre de 4 à 8 présents en moyenne.

Contribution de la section INRETS (Bron-Arcueil) à la préparation du 25ème congrès du SNTRS

La situation à l'INRETS

L'Institut National de Recherche sur les transports et leur sécurité (INRETS) est situé sur 4 sites principaux (Arcueil-94, Villeneuve d'Ascq-60, Bron-69, Salon de Provence-13) ainsi que de plus récentes implantations à Satory-78 (Unité de Recherche mixte avec le Laboratoire Central des Ponts et Chaussées), et à Champs-sur-Marne-77 (la Direction Régionale IdF et 2 UR dont 1 mixte avec

l'Ecole Nationale des Ponts et Chaussées).

Les effectifs

Les effectifs en titulaires ont peu évolué :

Titulaires

426 postes en 2001, 435 postes en 2002 (dont 2 surnombres pour anticiper quelques départs en retraite et permettre en théorie le transfert de connaissance du senior vers le nouvel embauché), puis suppression de 9 postes en 2003 (partiellement remplacés par 7 CDD), puis recréation des 9 postes en 2005 : Le chiffre 2005 est donc égal à 435 (comme en 2002)

décomposition des 435 postes au budget 2005

57 DR, 106 chercheurs total 163

20 Ingénieurs (Ponts et Chaussées, TPE, Mines, Armement)

250 ingénieurs et techniciens

2 administratifs (le DG et la secrétaire générale)

Pour 2006 le DG annonce 12 créations de postes (probable traduction pour l'INRETS des 1 000 postes gagnés par les syndicats et SLR).

CDD

Les contrats des 7 CDD qui ont été embauchés à la place des titulaires en 2003 ont été honorés voire renouvelés (par exemple création en 2005 de 3 CDD dit « haut niveau ») ce qui a correspondu à un gain net de quelques postes de CDD pour l'INRETS

D'autre part, un certain nombre de CDD (une douzaine) ont été embauchés pour une durée de 3 ans sur un fonds alimenté par les « ressources propres » c'est à dire le produit des conventions de l'INRETS (cette possibilité est expérimentale et dérogoatoire, elle n'est pas générale pour les EPST).

Doctorants

141 thésards (en 2004) dont certains (53) sont financés totalement ou partiellement par l'INRETS (il y a souvent un co-financement régional), 11 sont financés par des entreprises (conventions CIFRE) 10 sont des ingénieurs TPE en poste à l'INRETS, il y a aussi des financements l'Ademe et des CDD

Post-doc : création de 12 postes de post-doc en 2003

Conclusion : une forte augmentation du recours aux CDD

Le budget

Budget (millions)	2002	2003	2004	2005
Primitif	39,9 (*)	40,7	43,4	47,8
Définitif		55(**)	56,3(***)	

(*) -3% par rapport à 2001

(**) intégration de 11,5 millions du fonds de roulement de l'INRETS

(***) intégration des reports de l'année précédente)

Malgré des augmentations de budget, le déficit de l'INRETS se creuse (passant de 1 million d'euros en 2003 à 2 millions en 2004

- La moitié du déficit provient des salaires du personnel. Pour chaque agent, l'INRETS reçoit l'équivalent du salaire moyen de sa catégorie (grade, corps), mais très souvent la rémunération payée par l'INRETS à l'agent est supérieure, les agents étant souvent en fin de catégorie.

- Une autre moitié du déficit vient de nombreuses dépenses de la DG (consultants divers: réunions, informatisation de la doc, montage de projets ...)

Politique scientifique suivie

La politique suivie n'est pas véritablement d'ordre scientifique, il s'agit plutôt de critiquer voire démanteler, l'organisation qui préexistait à l'arrivée du nouveau DG (début 2003), de faire « du nouveau ». On peut penser qu'annoncer des « chambardements » sert à obliger Directeurs d'Unités de Recherche et personnels à se positionner, certains pour tirer quelque avantage, les autres trouver un moindre mal, pendant que le DG poursuit des objectifs politiques personnels.

Les options de la direction

- le développement de la direction générale, notamment à partir de CDD, dont certains dits « de haut niveau » (Direction de la valorisation,...) ; ces CDD sont liés au DG, tant de part leur mode de recrutement (à l'initiative du DG, sans évaluation) que par leur manque de statut,

- le développement des contrats et le recrutement de CDD pour honorer ces contrats, le développement de la valorisation économique,

- le redéploiement géographique des thématiques et des équipes de recherche (via notamment la fermeture du site d'Arcueil, 4 pôles de compétitivité, l'incitation à la labellisation « Institut Carnot »). Pour un petit organisme comme l'INRETS, il s'agit du démantèlement de l'institut national en 5 centres régionaux après fermeture d'Arcueil,

- l'augmentation des dépenses de la Direction Générale (recours à des consultants) et à terme, avec la fermeture du site d'Arcueil (dont l'INRETS est propriétaire) des dépenses immobilières (location de bureaux neufs) dont le pendant est le déficit de l'INRETS, donc la recherche de nouveaux contrats.

Ces options compromettent la recherche en transport ainsi que la place de l'INRETS .

- les CDD servent plutôt à des projets à court terme qu'à des recherches à long terme,

- à l'heure actuelle, à l'INRETS, la majeure partie des recherches provient soit de la demande sociale (à travers les collectivités locales, les ministères des transports, environnement, santé...) soit de l'initiative autonome des chercheurs (qui correspond alors à une demande sociale « potentielle »). Dans un pôle de compétitivité, l'activité de l'INRETS sera non plus une recherche publique, accessible à tous, provenant directement des besoins sociétaux, mais une participation à un projet dirigé par un industriel, avec des contraintes de temps et économiques et débouchant sur un produit commercialisé ; on verra sans doute mal la différence entre

l'activité de l'INRETS et celles de ses partenaires privés (bureaux d'études), et on sera en droit de se poser la question : pourquoi le contribuable supporte le salaire des agents de l'INRETS et non celui de ses partenaires ?

- la DG engage très fortement l'une des unités de recherche de l'INRETS (via maintenant le pôle de compétitivité, à Satory) à travailler directement pour un industriel de l'automobile, au détriment de l'aspect « recherche ».

Bilan des luttes

- Sur le plan général, appel et participation aux manifestations de 2003 contre la réforme des retraites, et à celles inter-syndicales et « Sauvons La recherche » de 2004. Dans ces circonstances, sur Arcueil on a retrouvé, outre l'unité d'action syndicale, des niveaux de manifestants rarement atteints (25 à 35, soit jusqu'à 15% de l'effectif titulaire).

- Au plan spécifique Inrets, une lutte contre la direction se développe:

Deux lettres aux Ministres de tutelle,

- l'une pour essayer de contrer la fermeture du centre d'Arcueil, (avec pétition)

- l'autre pour dénoncer le manque de déontologie du DG qui, une semaine avant les élections européennes, argumentait sa position personnelle comme si c'était celle de l'institut dans le mensuel « Axes » de l'INRETS, largement diffusé à l'extérieur aux frais du contribuable!

AG du personnel avant et après les réunions des instances, comptes-rendus

Rédaction, par le syndicat SPIVA-CGT, d'un texte sur la précarité adopté par l'ensemble des syndicats de l'INRETS et diffusé au personnel

Préparation d'un texte dénonçant l'orientation de « marchandisation » de la direction (ce texte est signé par la majorité du personnel).

Un CDD (embauché pour une durée de 3 ans) a été licencié en cours de contrat . Ce licenciement n'avait pas de raison professionnelle (c'était plutôt l'incompatibilité d'humeur), son recasement dans une autre équipe n'a pu être effectué du fait de la mauvaise volonté de la Direction ; l'action du personnel pour le soutenir n'a pas été suffisante.

Elections au CTP : les personnels non-titulaires figurent maintenant (suite à une action en février 2005) sur les listes d'électeurs

Analyse des luttes

A Arcueil, l'intensité de la lutte n'est cependant pas à la hauteur des dangers. Le nombre de syndiqués est beaucoup trop faible. Même si, dans la lutte, les militants CGT sont souvent au premier rang, la place du SNTRS n'est pas assez affirmée en tant que tel; le fonctionnement en section existe peu : le courrier électronique ou les AG du personnel suppléent aux réunions de section. Enfin les adhérents sont exclusivement de catégorie A (même pas d'AI!) et d'un âge parfois proche de la retraite ...

Bilan de la représentativité du SNTRS à différentes élections

Vu la faible taille de l'organisme, dans de nombreuses instances, le nombre de personnes à trouver pour constituer une liste ne rend pas possible la présentation d'une liste syndicale CGT autonome, ni même de n'avoir que des syndiqués (tous syndicats confondus), il y a nécessité de former et contrôler ces élus.

a. CAP : en 2005 listes intersyndicales (CGT-CFDT-SUD) pour 60 postes à pourvoir, plusieurs catégories n'ont pu être présentées (IEO, AJT, TCE), autres listes élues.

b. CTP : en 2005 liste inter-syndicale CFDT-CGT-SUD, (Inscrits 529, votants 364, Exprimés 336) 4 élus CGT sur 12.

c. CEC: en 2003 liste inter-syndicale (154 inscrits, 100 votants, 90 exprimés), dont la préparation et la composition (présence de non-syndiqués) a été critiquée.

d. Conseil d'administration : en 2003, 3 listes syndicales, Inscrits 529, votants 364, exprimés 336. CFDT en tête (142 voix, 42%, 2 postes), puis SUD-Recherche (111 voix, 33%, 1 poste), et CGT (83 voix, 24%, 1 poste)

e. CS: en 2002, liste intersyndicale, 2 élus CGT sur 6

La situation du SNTRS-CGT

Implantation de la CGT

La CGT est actuellement organisée à l'INRETS sur 3 sites sur 6 :

A Villeneuve d'Ascq en syndicat le SPIVA (Syndicat des Personnels de l'Inrets de Villeneuve d'Ascq) adhérent à la fédération recherche (FERC), à Bron et Arcueil en section unique du SNTRS.

Auparavant à Arcueil la CGT était constituée par une section CGT du syndicat PTAS (syndicat des personnels techniques, administratifs et de service) de la fédération de l'équipement, puis par le syndicat SPINRETS-CGT, (syndicat des personnels de l'INRETS, créé en décembre 1985), dépendant aussi de la fédération de l'équipement, mais ce syndicat ne fonctionnait plus. En 2004, suite à une rencontre entre le SNTRS-CGT et la fédération de l'équipement, a été décidée l'affiliation de la section CGT de Bron-Arcueil au SNTRS.

Cette affiliation est logique et correspond aux besoins du personnel puisque l'établissement est un EPST, que les textes régissant les corps des personnels sont calqués sur ceux du CNRS, et que l'orientation est fortement insufflée par le Ministère de la Recherche (Direction de la Technologie) : voir les différentes initiatives d'origine gouvernementale comme la LOPRI, les instituts Carnot, pôles de compétitivité.- les rapports avec le Ministère des Transports restent cependant très importants, notamment par l'intermédiaire de sa direction de la recherche.

Nombre d'adhérents

Bron : 3

Arcueil : 7 +1 adhérent au SNTRS à titre individuel

Villeneuve d'Ascq: 16

Liens avec les autres organisations CGT

Ces liens sont à développer

Activité de la section INED

La section SNTRS-INED est florissante. Nous comptons 16 membres actifs (6 chercheur-e-s, dont 2 responsables d'unité et 10 ITA, dont une responsable de service) plus des sympathisants qui se présentent sous le sigle ou participent à des actions (une dizaine). Les instances ont été renouvelées dernièrement et nous avons encore eu de bons résultats :

CA : 3 élus sur 4

CS : 3 élus sur 5

Commission évaluation : 2 sur 6 (là, nous en avons 4 sur 6, mais comme nous ne pouvions pas nous représenter et que notre stock de chercheurs était épuisé, nous n'avons présenté que 3 candidats).

Au CTP, nous nous partageons les sièges avec la CFDT sans vote préalable.

Du point de vue du budget, le passage à la nouvelle comptabilité perturbe considérablement notre lecture des évolutions. En gros, le budget de fonctionnement et personnel est constant tout en tenant compte du GVT. Une seule création de poste (IE), mais des repyramidages qui pourraient dégager des possibilités de promotion. Nous avons un blocage récurrent des carrières chez les ITA qui ne s'améliore pas, notamment en raison de la rareté des concours internes. Le problème commence également à devenir aigu chez les chercheurs avec la montée en ancienneté des CR1. Le goulot d'étranglement des DR2 est assez serré et les âges de passage en DR augmentent singulièrement dans les cohortes récentes.

D'une façon générale, nous avons réussi à mobiliser le personnel sur les dernières actions autour de la réforme en cours, mais il n'est pas certain qu'on arrive à maintenir la pression dans le contexte plus diffus actuel.

Organisation des personnels : l'enjeu de l'outil syndical

Doter la CGT d'un outil syndical efficace pour défendre les personnels

Le nombre d'adhérents progresse de manière modérée mais régulière, plus de 6% entre 2002 et 2005 (près de 7% si l'on prend en compte le nombre de FNI effectivement versés). Cette hausse résulte à la fois du nombre accru d'adhésions dans les lieux d'implantation traditionnels du syndicat, progression qui va au-delà désormais du simple remplacement des départs en retraite, de celle des retraités qui restent syndiqués au SNTRS après leur cessation d'activité et enfin de l'extension du champ de syndicalisation à d'autres EPST (Inrets, Ined) et au Centre national de recherche sur les handicaps (CTNERHI).

Le nombre d'adhérents s'accroît au CNRS (+3%), à l'Inria et à l'IRD alors qu'il diminuait les années antérieures. Il se maintient à l'Inserm et progresse sensiblement dans les autres EPST. Si l'on considère la catégorie d'appartenance, l'on constate que cette progression est le fait des catégories qualifiées et très qualifiées (catégories A et B) tandis que le nombre d'adhérents qui relèvent de la catégorie C régresse de près de 5%. Cela s'explique en partie par la politique de recrutement des organismes qui baissent les effectifs de cette catégorie, mais aussi par le fait que nos militants de ce niveau de qualification quittent davantage le syndicat lors de leur départ à la retraite, enfin du déficit d'activité et d'expression du syndicat en direction des personnels ouvriers et employés. Au total, les mouvements d'adhésions et les départs n'affectent que très modérément la structure par grande catégorie de la fonction publique : la catégorie A représente plus de 60% des adhérents, la catégorie C seulement 7%. Les adhésions ont été particulièrement importantes parmi les catégories T, AI, IE, IR parmi les ITA, les CR parmi les chercheurs. Ces efforts doivent être poursuivis. Notons la faiblesse de la syndicalisation dans deux populations pourtant nombreuses dans les laboratoires, les personnels précaires et les doctorants. Là encore des initiatives doivent être entreprises pour s'adresser aux non titulaires et aux jeunes chercheurs en formation. L'activité en direction de ces deux populations a été insuffisante. La pétition pour la reconnaissance du doctorat est une base importante de syndicalisation encore trop peu utilisée. L'activité en direction des précaires est très insuffisante, le syndicat devra faire des efforts dans cette voie, la création des agences par le gouvernement en effet développera cette population dans notre milieu. La situation des précaires a été un des enjeux des luttes du printemps 2004. Des assises ont été organisées sur l'initiative de la FSU, auxquelles nous avons participé. Nous sommes loin d'avoir sur cette question le rôle moteur que nous devrions avoir.

Le rapport est assez équilibré entre les sexes (en moyenne 9 adhérentes pour 10 adhérents), cependant un déséquilibre persiste au niveau des responsables quel que soit le niveau pris en considération : sections, élus, CE, BN. Des efforts doivent encore être menés dans ce sens pour permettre aux femmes de prendre davantage de responsabilités dans leur organisation syndicale, notamment au niveau des sections et des régions.

On observe enfin un sensible abaissement de l'âge moyen des adhérents actifs (qui est passé sous la barre des 49 ans), comme de l'ensemble des syndiqués. Là encore un effort doit être porté en direction des jeunes. Le vieillissement de l'âge moyen des adhérents retraités est à mettre à l'actif de l'action de la section des retraités. La part des retraités s'élève à 15,5%, soit un point de plus qu'en 2002. Leur progression est plus rapide que celle des actifs (mais porte sur des effectifs plus faibles). L'activité soutenue des retraités du syndicat, l'attention qu'ils ont portée aux problèmes des retraités ont porté leur fruit. Il s'agit maintenant de mieux les intégrer dans la vie des sections.

Renforcer le syndicat : le nécessaire renouvellement militant

Le précédent congrès avait mis l'accent sur la nécessité de renforcer le syndicat et d'améliorer son organisation. Dans ce but nous avons organisé des réunions du bureau national avec une délégation des régions et un certain nombre de camarades du bureau national se sont rendus en région, une réunion des secrétaires de région a également permis de faire le point sur ces questions d'organisation.

Les rencontres avec les régions se sont déroulées la veille des CE. Elles ont été préparées à l'aide d'un questionnaire qui mettait l'accent sur l'organisation de la recherche (EPST et universités sur les sites de la région, le fonctionnement des sections, la structuration sur les sites, les difficultés rencontrées dans l'activité militante, dans la réunion des syndiqués, dans la syndicalisation,

les relations avec la Ferc-Sup, la participation à l'activité interprofessionnelle (UL et UD), ou encore la formation ou l'accès des jeunes adhérents aux responsabilités. Il s'agissait également de mieux valoriser au sein du syndicat les initiatives et les modes d'action des sections. Un compte rendu de ces rencontres a été effectué à la CE. Cela a permis à tous camarades du bureau national et aux militants des régions de mieux se connaître et de débattre ensemble longuement des difficultés et des avancées dans l'organisation et dans la syndicalisation. Le BN a ainsi rencontré les régions de Toulouse, Nice, Bordeaux, Normandie, Gif-Orsay, Marseille, Strasbourg, Lyon, Orléans ; des camarades se sont rendus à Marseille, Dijon, Grenoble, Lille, Nantes, Rennes, Nancy, Orléans. Ce travail n'a pu être mené au bout. Les raisons sont multiples : le mouvement de la recherche a mobilisé tous les militants au niveau régional comme au niveau national, mais on peut relever des raisons plus profondes. Le travail d'organisation du syndicat est de longue haleine, il suppose de plus des bilans réguliers, des analyses de ces bilans, des débats collectifs qui n'ont pas toujours eu lieu, le suivi est insuffisant. Cela est à mettre au passif de ce bureau national. Il faut reprendre ce travail, peut-être sous des formes plus diversifiées, avec un responsable qui prend en charge ce travail, et donne les moyens d'une appropriation par l'ensemble du syndicat de cette question.

Beaucoup de syndiqués restent encore isolés, non affectés à une section. C'est le cas à l'Inserm notamment mais aussi au CNRS. Il s'agit que chaque syndiqué soit affecté à une section et participe au débat collectif. Un premier travail a été mené sur Paris intra-muros qui a permis la création d'une nouvelle section à Paris Centre. Ce travail doit également être poursuivi. Aucun syndiqué ne doit être isolé, chaque syndicat doit participer à une activité de section, débattre, se faire entendre et agir auprès de ses collègues.

D'une manière générale une réflexion a été menée et des débats initiés sur l'activité militante. Il importe que les sections se réunissent, organisent régulièrement des AG avec les personnels, que les camarades discutent avec les collègues et leur proposent l'adhésion. Beaucoup de camarades hésitent à entreprendre cette démarche essentielle.

Le rôle de la formation des adhérents

La formation des nouveaux adhérents est centrale pour le renouvellement militant comme pour l'activité globale du syndicat. Des formations courtes ont été organisées sur les sites. Cela avec la participation de près de 100 participants dans 8 régions ou sections du syndicat (Toulouse, Nice, Strasbourg, Grenoble, INSERM, Montpellier, Iresco, Marseille). Cet effort doit être poursuivi.

Des *journées d'études* ont été organisées à plusieurs reprises. L'une sur la politique de recherche. Une autre journée d'études a été organisée sur les qualifications, avec la participation d'un camarade de la métallurgie. L'objectif était de mieux prendre en compte d'une manière globale le problème de la qualification et de ses modes de reconnaissance, d'approfondir la réflexion du syndicat et d'assurer la formation de nouveaux militants. Plus de 70 syndiqués ont participé à cette journée.

Améliorer l'information (presse, memento, guide du nouvel adhérent), des progrès à faire.

Un effort a été entrepris pour organiser les informations du syndicat. Pour des raisons de coûts, mais aussi parce que la très grande majorité des adhérents ont un accès internet, ce support a été privilégié. C'est ainsi que le SNTRS-Info a été organisé en série (documents, compte-rendu, dont les échos des sections). Une information courte intitulée « En Bref » a été mise en place, mais encore de manière trop irrégulière, et un SNTRS-Flash est publié pour fournir des informations très rapides. Seul le BRS reste sous format papier. Il s'est de ce fait allégé. La presse en direction des chercheurs (SNTRS-Info chercheurs) a été intégrée dans des pages spécifiques au sein du BRS. Ces choix se sont sans doute effectués au détriment des camarades qui n'ont pas accès à internet et reçoivent de ce fait moins d'informations, et plus tardivement que les autres. Ce problème devrait trouver sa solution dans une amélioration de la vie des sections.

Le site internet du syndicat demande à être amélioré. Certaines régions ont ouvert un site internet qui innovent. Il faudrait ouvrir des forums sur internet afin d'améliorer le débat interne. Il faudra mettre en place un groupe de travail qui devra faire des propositions à la prochaine direction du syndicat.

Pour doter les sections et les syndiqués d'informations sur leur statut et leurs droits, une nouvelle version du memento, actualisée, a été préparée et diffusée avant le congrès. Un guide du nouvel adhérent est également en préparation, qui fournira des informations élémentaires utiles dans la vie militante courante dans nos organismes.

Fonctionnement des instances du syndicat

La Ce du syndicat s'est réunie environ 7 fois par an et le CSN deux fois. Des débats ont été organisés à deux reprises avec des intervenants extérieurs, l'un sur les retraites avec la participation d'un économiste (Bernard Friot) et l'autre sur la formation professionnelle avec un des négociateurs CGT de l'accord sur la formation professionnelle (Régis Régnault). Les CE ont été organisées en deux temps, une première partie consacrée au débat général et à l'actualité, suivie de débats thématiques introduits par un rapport. Les débats au sein de la CE ont été vifs, en particulier dans la dernière période. Les tensions ont découlé des différences d'appréciation portées sur la place de la réforme Larrouturnou au sein du dispositif gouvernemental. Il a été reproché au bureau national de ne pas avoir suffisamment mobilisé les personnels contre ce projet et d'avoir plus mal encore mobilisé les personnels du siège contre les restructurations qui en découlaient. Ces difficultés sont à mettre au passif de l'activité du bureau national. Ainsi, la CE du 7 avril a adopté une motion : « à trois reprises et sans ambiguïté, la CE s'est prononcée pour l'abandon du plan (...) Larrouturnou. (...) pour l'arrêt des expérimentations en cours, notamment les DIR (Directeurs interrégionaux) (...). La CE demande aux représentants du SNTRS-CGT au CA et au CS du CNRS qu'ils expriment et défendent cette position. ». De même, il a eu de grandes difficultés à proposer des revendications en direction des catégories administratives et ouvrières. Il est nécessaire d'analyser les difficultés rencontrées, avec lucidité, sans arrière-pensée et de trouver ensemble les solutions pour mobiliser dans un milieu plus difficile, les services, avec des syndicalistes issus en majorité des laboratoires.

Des difficultés de fonctionnement sont apparues au sein du bureau national. Il importe de faire un bilan du choix d'un secrétaire général à temps partiel.

Il convient de signaler aussi le retard dans la prise en compte de l'extension du champ d'activité du syndicat à d'autres organismes (Inrets, IRD, Ined, etc.). L'expression, l'activité, la composition des instances ne reflètent pas cette extension. Des mesures doivent être prises pour que le SNTRS soit réellement le syndicat des personnels des EPST qui y adhèrent.

Fonctionnement du secteur Chercheurs

Situation des chercheurs

Malgré la grande lutte menée en 2004 par la communauté scientifique et les reculs imposés au gouvernement qui tentait de supprimer des postes de titulaires et des crédits, **la situation des chercheurs (doctorants, post-doctorants et statutaires dans les EPST) ne s'est pas améliorée.**

Les statutaires voient s'entamer sérieusement leur liberté de recherche du fait de la réduction des financements récurrents et le développement du financement incitatif (ANR,...), les pressions des directions d'organismes pour restructurer les laboratoires : regroupements de labos au CNRS et à l'INSERM dans des centres de recherches où les Unités perdent souvent leur autonomie, recentrage aussi des Unités à l'INSERM vers des thématiques ayant des débouchés cliniques à court terme par des pressions diverses y compris les contrats dits d'interface. Les chercheurs sont donc directement victimes de la politique de soumission de la recherche publique aux choix des dirigeants des entreprises et du gouvernement qui les relaient.

Les conditions de travail tendent à décourager les chercheurs : nombre d'entre eux manquent cruellement de moyens pour travailler, l'Administration dans certains EPST compliquent les choses avec les règles des marchés publics et le zèle de certains cadres,...

Les carrières sont bloquées pour de nombreux CR1 et DR2 au sommet de leur grade depuis longtemps sans pouvoir accéder au grade supérieur. Les libéralités tendent à se maintenir malgré quelques avancées pour les doctorants. L'autocensure est grande chez les doctorants « bénéficiaires » d'une libéralité qui hésitent à faire reconnaître leur situation lors de l'inscription en thèse. Les post-doctorants sont de plus en plus confrontés aux libéralités et quand certaines fondations comme l'AFM reconnaissent cette réalité, c'est pour se battre avec l'organisme gestionnaire (par exemple l'INSERM) pour savoir qui paiera les charges patronales. Cela les amène parfois se mettre d'accord sur le dos des post-doctorants en réduisant leur rémunération directe pour payer dessus une partie des charges patronale ! En plus, dans le secteur SHS, les doctorants qui travaillent sans rémunération ne diminuent pas. Et le nombre des CDD, du fait des contrats de l'ANR, des autres agences et fondations publiques et même des choix du CNRS et de l'INSERM, va s'accroître rapidement.

Activité du Secteur chercheurs

Les problèmes et les revendications des chercheurs rappelés ci-dessus ont été au centre de la réflexion et de l'activité du Bureau du Secteur qui aide les chercheurs membres du BN à préciser les analyses et à élaborer des propositions. Le Bureau se réunit tous les quinze jours dans la mesure du possible. Au-delà de l'élaboration d'analyses et de propositions pour le BN, le travail du Bureau a eu les objectifs suivants :

- contribuer à la défense individuelle de chercheurs avec les autres membres du BN qui ont une responsabilité dans ce domaine
- rédiger les pages spécifiques chercheurs du BRS tous les trois mois environ
- diffuser largement auprès des chercheurs des informations et les prises de position du syndicat
- réunir chaque année une assemblée des chercheurs syndiqués ouverte aux autres syndiqués du SNTRS-CGT qui sont intéressés
- participer à la recherche des candidats pour les diverses élections à laquelle participe aussi les sections du syndicat.

Avancées et difficultés du syndicalisme CGT chez les chercheurs

L'influence du SNTRS-CGT progresse régulièrement parmi les chercheurs malgré les difficultés liées à l'insuffisance du nombre de militants et de leur vieillissement, du poids de la FSU qui diminue mais reste très important et à l'arrivée de SUD dans notre milieu.

La syndicalisation au SNTRS-CGT des chercheurs statutaires avec quelques non statutaires a continué à progresser depuis le dernier congrès. Cette croissance se continue depuis 1998. Cette syndicalisation reste cependant très faible puisqu'elle représente environ 1% du champ de syndicalisation statutaire, peut-être 1/5 à 1/6 du poids du SNCS-FSU.

Nous progressons sur le plan électoral de manière continue depuis 1998 et encore depuis le dernier congrès. Les résultats de 2005 au CNRS et à l'INSERM sont particulièrement encourageants. Dans la plupart des élections nous dépassons le SNIR-CGC et devenons le 3^{ème} syndicat de chercheurs des EPST. Dans certaines élections l'écart avec le SGEN-CFDT n'apparaît pas énorme surtout chez les Chargés de Recherches. L'écart reste très grand avec le SNCS-FSU et le SGEN-CFDT chez les Directeurs de Recherche où la communauté est beaucoup moins prête à des affrontements avec les directions d'EPST. Il faut dire que les pressions sont telles, notamment à l'INSERM que cela n'est pas surprenant. La constitution de listes reste une bataille difficile à chaque élection et encore cet automne pour les élections aux CAP.

Nous avons deux grosses difficultés :

- Trouver des militants est un enjeu fondamental car beaucoup de nos militants actuels partent à la retraite et nous n'arrivons pas à assumer des tâches essentielles. C'est un peu la situation pour l'ensemble du syndicat mais la pression professionnelle est particulièrement forte sur les chercheurs. Dans ce contexte, en dehors du campus de Jussieu et peut-être de celui d'Orsay, nous n'avons pas pu mettre en place des collectifs locaux ou régionaux pour les chercheurs et les doctorants. Le militantisme chercheur est un problème encore plus aigu à l'INSERM car il touche encore plus sérieusement les instances nationales.
- Le SNTRS-CGT a contribué à faire progresser le travail au niveau confédéral sur la recherche : rencontre régulière des dirigeants des syndicats des EPST, des EPIC et des entreprises privées au pôle confédéral sous la responsabilité de l'UGICT. L'organisation de la CGT dans les campus universitaires est complètement inadaptée. La très mauvaise syndicalisation des Enseignants et l'absence d'une vraie coordination CGT sur les campus universitaires empêchent la CGT d'intervenir efficacement auprès des directions des Universités et du Ministère pour ce qui est des problèmes de l'Enseignement Supérieur. Comme les Universités et les EPST partagent de plus en plus de responsabilités pour la recherche et les personnels impliqués, même le SNTRS est en difficulté pour défendre de manière cohérente la recherche publique et les personnels. C'est particulièrement vrai pour les chercheurs. Une de nos priorités doit être de faire bouger la CGT dans l'Enseignement Supérieur.

L'activité de nos élus et représentants du syndicat.

Les élus au CA et au CS du CNRS ainsi que le représentant de la CGT au CA ont préparé régulièrement les réunions avec le

bureau national. Des compte-rendus réguliers ont été rédigés, et diffusés à l'issue de chaque sessions. Ces compte-rendus, présentaient les enjeux des débats en cours, les positions en débat et fournissaient une première analyse. Largement diffusés dans le milieu, ils ont aidé de nombreux camarades, mais aussi beaucoup de collègues à comprendre la crise que traversait le CNRS. Les nouveaux élus au Comité National ont été réunis dans une journée de formation-information avant les premières réunions des sections. Cette journée a été appréciée permettant l'échange des expériences entre anciens et nouveaux élus.

Une activité internationale insuffisante

Les relations avec les syndicats de la recherche et de l'enseignement supérieur restent à un niveau très faibles, sporadiques. Des relations ont été nouées avec les syndicats du Sénégal, de la Tunisie, d'Espagne et récemment de Russie. Le SNTRS a accru sa participation au secteur international confédéral, notamment dans le cadre du TUAC (Trade Union Advisory Council) placé auprès de l'OCDE. Il participe aux activités de la FMTS. Il a également participé au Forum Social Européen et suit les activités des sections scientifiques des forums sociaux. Il manque dans ce secteur de militants désireux de prendre en charge cette activité. De ce fait, le SNTRS s'exprime trop peu sur la politique européenne et les directives ou recommandations qui émanent des instances européennes ou d'associations scientifiques européennes. Des progrès sont à faire dans ce domaine, en prenant appui sur la confédération.

Le SNTRS et les collectifs

Face au nombre croissant de syndicats, aux difficultés de ceux-ci, et des personnels d'une manière générale, à faire face aux nouvelles formes d'organisation du travail, notamment à la multiplication des types de contrats, des types d'employeurs et des lieux de décisions sur un même site (avec par exemple le développement de la sous-traitance), on observe une tendance grandissante à la création plus ou moins spontanée de formes éphémères d'organisation pour tenter de résoudre un problème particulier, perçu comme conjoncturel. C'est ainsi que se sont créés des collectifs de doctorants dont certains se sont fédérés dans la CJC, des collectifs de jeunes chercheurs précaires, et, plus récemment le collectif Sauvons la recherche. Dans la plupart des cas, ces collectifs se développent dans les vides ou les points faibles des syndicats. Il apparaît à certains plus simples de s'unir pour obtenir gain de cause sur un problème rencontré. Ces collectifs, de ce fait ne permettent pas de faire le lien entre la diversité des formes de sujétion, d'exploitation ou de domination des personnels. Ils ne demandent qu'une solution à un problème isolé des autres. Cette conception s'oppose à celle de la solidarité entre tous les travailleurs qui fonde le syndicalisme. Le SNTRS, comme les autres syndicats connaît des difficultés à cet égard. Beaucoup préfèrent se tourner vers les collectifs. Le syndicat doit comprendre cette situation, l'analyser et en tirer les conséquences, dans sa démarche. Il doit prendre en compte toutes les diversités des situations nées des attaques contre les statuts et plus généralement contre le droit du travail. Ces diversités amène les travailleurs à se rassembler sur le problème spécifique qu'ils subissent. Les idéologies qui tentent de limiter le syndicalisme à la stricte défense des « avantages acquis » amplifient le recul du syndicalisme. Les questions posées au syndicalisme sont : comment prendre en compte cette évolution des modes d'action des personnels et comment travailler avec ces collectifs ? Le syndicat doit apporter son savoir-faire, son expérience collective, sans favoriser le développement de ces formes circonstancielles d'organisation. Il doit aussi écouter, apprendre, être ouvert aux revendications exprimées dans ces collectifs, les analyser, les confronter avec ses propres revendications. Cet enjeu est important pour l'avenir du syndicalisme. C'est pourquoi le syndicat a proposé de créer des collectifs CGT de doctorants ou de post-doctorants. Force est de constater une grande difficulté à y parvenir.

C'est également sur cette base que le syndicat a décidé de travailler avec le collectif Sauvons la Recherche, en faisant entendre son point de vue, en faisant connaître ses revendications, en se saisissant de toutes les occasions pour diffuser son point de vue. La force de ce mouvement, qui a su attirer un très grand nombre de directeurs de laboratoires, mais aussi beaucoup de jeunes chercheurs doctorants ou post-doctorants, son dynamisme ont amené le SNTRS à décider de travailler avec le collectif, en ayant le souci de mettre en avant l'action des personnels, leurs revendications, d'éviter des tendances élitistes, et de construire l'unité de tous les personnels. Le SNTRS a beaucoup appris et s'est enrichi de l'expérience de luttes menées avec le collectif. Il a gagné, en ayant une attitude d'écoute et une expression claire, en ne cherchant jamais à déguiser l'appartenance CGT, en influence auprès de couches auparavant assez réticentes à l'égard de la CGT. Ce souci de l'unité a été déterminante là encore dans le succès de la lutte et pèsera dans l'avenir pour obtenir de nouvelles avancées ou empêcher d'autres régressions.

Le SNTRS et l'intersyndicale

Cette démarche guide également notre attitude à l'égard des autres syndicats de la recherche et de l'enseignement supérieur. L'unité est pour le syndicat un enjeu fondamental. Elle a été déterminante dans le succès des luttes de 2004 et reste déterminante dans la lutte contre la politique de récession et d'assujettissement de la recherche aux intérêts de la sphère du profit. Notre syndicat s'est engagé fortement à construire et maintenir l'unité, à peser pour faire entre les personnels dans l'action, à porter les débats devant les personnels afin qu'ils tranchent. Cependant tout ne peut être réglé par les intersyndicales et le syndicat a défendu une conception des relations intersyndicales où chacun garde son expression propre. Pour sa part, le SNTRS a toujours défendu des positions offensives et claires au sein de l'intersyndicale tout en maintenant son indépendance.

Les relations avec les syndicats ne se limitent pas à l'intersyndicale. Le SNTRS a toujours considéré l'unité avec la FSU comme centrale au sein de l'intersyndicale. C'est dans cet esprit qu'il a rencontré le bureau national du SNCS du Snes-Sup. Il a également rencontré le bureau national du Sgen afin de faire avec lui le bilan des actions communes possibles notamment sur les ITA. L'appréciation positive portée par le SGEN sur le projet Larouturrou, ses attermoissements face au gouvernement affaiblissent le rapport de force dans la recherche. Le SNTRS ne considère pas que les jeux sont faits et il continue d'agir pour que le SGEN s'engage sur une voie claire d'action et de lutte.

L'activité interprofessionnelle du syndicat dans la CGT

Nous avons amélioré notre participation aux groupes de travail confédéraux sur la santé au travail, sur la sécurité industrielle, sur les femmes, sur la formation. Le BN de l'UGICTLes luttes de la recherche ont été l'occasion d'une relance de l'activité interprofessionnelle de notre syndicat. Le pôle recherche qui fonctionnait mal est devenu très actif, associant des camarades de la

recherche publique et des entreprises publiques et privées. La capacité collective de la Confédération et de l'UGICT sur la recherche a été nettement améliorée. Lors de la saisine du Conseil Economique et social en 2004, un camarade du SNTRS a été associé comme expert auprès de la CGT au travail de la commission. Cette collaboration étroite a abouti à un rejet du rapport Ailleret par les représentants de la CGT. De même les discussions préalables à la LOP ont été préparées et discutées collectivement dans ce cadre.

Lors du mouvement de la recherche, des contacts ont été développés avec les Unions régionales et les unions locales de la CGT. A la demande de l'URIF, le SNTRS-CGT a délégué un camarade au conseil économique et social régional d'Ile de France. Nombreux sont les camarades du SNTRS qui participent à l'activité interprofessionnelle de la CGT. Cela reste cependant encore insuffisant et des progrès restent à faire dans ce domaine.

Les relations dans la Ferc

En revanche, la branche recherche de la Ferc a eu davantage de mal à fonctionner, en raison pour une grande part de divergences entre les syndicats de la branche, notamment sur l'appréciation portée sur la lutte dans la recherche, sur la démarche et sur un certain nombre de revendications.

Deux membres du SNTRS font partie du bureau de la Ferc. Cet investissement du SNTRS devrait permettre d'améliorer les relations avec la fédération.

Les relations avec la Ferc-Sup

Conscients de l'enjeu de la syndicalisation à la CGT des enseignants-chercheurs et de la nécessité d'un travail commun du SNTRS et de la Ferc-Sup dans les universités, nous avons demandé à rencontrer la Ferc-Sup. Si la nécessité de travailler ensemble était partagé, des incompréhensions mutuelles (notamment sur la place de l'évaluation dans la recherche) n'ont pas permis d'aller vers des propositions concrètes. Ces difficultés ont pesé lourdement lors du débat des états généraux, car la CGT n'a pas été en capacité de faire des propositions concernant la recherche universitaire et les moyens qui permettraient aux enseignants du supérieur qui le souhaitent de mener leurs activités de recherche. Ces difficultés doivent être surmontées si la CGT veut faire entendre sa voix dans les universités et améliorer la syndicalisation des enseignants-chercheurs. Un travail en commun doit être mené.

Annexes

Tableau 1 - Elections au CNRS 2003-2005

CA du CAES CNRS 2004 (2ème tour)

	Inscr.	Votants		Bl.N.	Expr.	Sntrs		SnCs		Sgen		Snirs		Snptes		Fo		Sud	
2000	25742	12099	47,00	358	11741	2839	24,18	2035	17,33	3625	30,87	1587	13,52	751	6,40	905	7,71		
2004	26928	12875	47,81	169	12706	3011	23,70	2032	15,99	3692	29,06	1485	11,69	864	6,80	884	6,96	738	5,81
Diff.	1186	776	0,81	-189	965	172	-0,48	-3	-1,34	67	-1,82	-102	-1,83	113	0,40	-21	-0,75	738	5,81

Comité National ITA 2004

	Inscr.	Votants		Bl.N.	Expr.	SNTRS		SGEN		SNIRS		FO		SNPTES		SNCS		SUD		QED	
2000	15177	7686	50,64	151	7526	2638	35,05	2291	30,44	620	8,24	752	9,99	1225	16,28						
2004	15711	7591	48,32	209	7382	2979	40,35	1451	19,66	454	6,15	541	7,33	1488	20,16	59	0,80	377	5,11	33	0,45
Diff.	534	-95	-2,33	58	-144	341	5,30	-840	-10,79	-166	-2,09	-211	-2,66	263	3,88	59	0,80	377	5,11	33	0,45

Chercheurs : Scrutin de liste remplacé par un scrutin plurinominal. Le SNTRS a cependant obtenu 4 élus en B1, 3 en B2, et 1 en A2

Elections au Conseil d'Administration - 2005

	Inscr.	Votants		Bl.N.	Expr.	SNTRS		SNCS		SGEN		SNIRS		SNPTES		FO		SUD		Divers	
2005	25154	11118	44,20	244	10874	2509	23,07	1957	18,00	2666	24,52	1109	10,20	689	6,34	803	7,38	838	7,71	303	2,79
2001	24241	11089	45,74	240	10849	2259	20,82	2010	18,53	3555	32,77	1359	12,53	598	5,51	1068	9,84	0	0,00	0	0,00
Diff.	913	29	-1,54	4	25	250	2,25	-53	-0,53	-889	-8,25	-250	-2,33	91	0,82	-265	-2,46	838	7,71	303	2,79
Les élus :						1	(=)	1	(=)	2	(=)	0		0		0		0		0	

Elections au Conseil Scientifique du CNRS - 2005

Collèges	Inscr.	Votants		Bl.N.	Expr.	SNTRS		SNCS**		SGEN		SNIRS		SNPTES		FO		SUD		Autonomes	
A1 - 2005	4527	2253	49,77	44	2209	179	8,10	879	39,79	725	32,82	239	10,82	82	3,71	105	4,75				
A1 - 2001	4471	2170	48,54	48	2122	129	6,08	903	42,55	721	33,98	268	12,63			101	4,76				
Diff.	56	83	1,23	-4	87	50	2,02	-24	-2,76	4	-1,16	-29	-1,81	82	3,71	4	-0,01				
A2 - 2005	9298	2553	27,46	81	2472	96	3,88	872	35,28	691	27,95	324	13,11	341	13,79	148	5,99				
A2 - 2001*	8740	2714	31,05	106	2608	163	6,25	797	30,56	985	37,77	517	19,82			146	5,60				
Diff.	558	-161	-3,60	-25	-136	-67	-2,37	75	4,72	-294	-9,82	-193	-6,72	341	13,79	2	0,39				
B1 - 2005	6583	2577	39,15	49	2528	286	11,31	880	34,81	548	21,68	245	9,69	95	3,76	132	5,22	156	6,17	186	7,36
B1 - 2001	6790	2700	39,76	58	2642	275	10,41	966	36,56	689	26,08	299	11,32			119	4,50			294	11,13
Diff.	-207	-123	-0,62	-9	-114	11	0,90	-86	-1,75	-141	-4,40	-54	-1,63	95	3,76	13	0,72	156	6,17	-108	-3,77
B2 - 2005	15977	3519	22,03	107	3412	311	9,11	1209	35,43	736	21,57	246	7,21			168	4,92				
B2 - 2001*	12920	3298	25,53	126	3172	370	11,66	1211	38,18	945	29,79	422	13,30			224	7,06				
Diff.	3057	221	-3,50	-19	240	-59	-2,55	-2	-2,74	-209	-8,22	-176	-6,09			-56	-2,14				

C - 2005	22266	8606	38,65	217	8389	2630	31,35	406	4,84	1917	22,85	723	8,62	1258	15,00	837	9,98	618	7,37		
C - 2001	20602	8014	38,90	234	7780	2309	29,68	471	6,05	2355	30,27	902	11,59	1006	12,93	737	9,47				
Diff.	1664	592	-0,25	-17	609	321	1,67	-65	-1,21	-438	-7,42	-179	-2,98	252	2,07	100	0,50	618	7,37		

• : Listes SNTRS-CGT / FERC-Sup-CGT, ** : Dans les collèges A2 et B2 dans la colonne SNCS-FSU il faut lire SNESup-FSU

Tableau 2 - Evolution des effectifs (2002-2004)

	2002	2003	2004	2004/2002	%
effectifs selon source					
fichier	1261	1305	1341	106	
FNI versés	1221	1250	1304	107	6,3
PAC	901	926	983	109	6,8
activité					9,1
Actifs	1065	1083	1097	103	
Retraités	196	222	244	124	3,0
sexe					24,5
Hommes	663	686	706	106	
Femmes	598	619	635	106	6,5
organisme					6,2
CNRS	843	860	866	103	
INSERM	135	140	136	101	2,7
IRD	18	20	20		0,7
INRIA	15	17	17		
INRETS			6		
CTNERHI			4		
autre	54	46	48		
catégorie					
A	641	661	666	104	
B	300	306	311	104	3,9
C	82	78	78		3,7
Non Titulaire	31	27	31		-4,9
Doctorants	9	8	10		
Non Renseigné	2	3	1		
âge moyen					
actifs	49,37	49,07	48,69		
retraités	66,44	66,37	66,55		
ensemble	51,95	51,97	51,90		

Adhérents CNRS selon région	2002	juin-05
1	34	55
2	63	76
3	24	27
4	139	142
5	28	28
16 et isolés	90	69
Total IDF	378	397
6	32	37
7	50	53
8	31	33
10	79	91
11	65	60
12	94	107
13	38	43
14	45	130
15	61	63
17	24	32
18	28	29
19	17	23
20	16	20

Tableau 3 - Evolution des adhésions et des démissions selon la corps (2002-2004)

Adhésions	DR	CR	MC	IR	IE	AI	T	SAR	AJT	AGT
2002 : 86	4	5	1	5	13	9	27	1	14	2
2003 : 111	1	17	4	13	18	15	20	1	13	0
2004 : 112	1	12	0	9	19	19	31	0	9	0
Total : 309	6	34	5	27	50	43	78	2	36	2

Démissions	DR	CR	MC	IR	IE	AI	T	SAR	AJT	AGT	dt retraités
2002 : 62	1			2	11	4	13	2	2	1	18
2003 : 68	1		1	1	8	4	9	1	4	1	30
2004 : 79	1	3		7	7	4	15	1	4		33
Total : 209	3	3	1	10	26	12	37	4	10	2	81

Projet de document d'orientation

Comprendre, débattre, revendiquer

1. Le gouvernement a la volonté de remodeler profondément la recherche française : mise en place des pôles de compétitivité et des agences, agence nationale de la recherche et agence de l'innovation industrielle. Les réformes mises en place se font au détriment de la recherche fondamentale, avec pour but principal revendiqué le renforcement de la compétitivité des entreprises françaises. Directement inspirées des préconisations des organismes internationaux (OCDE, FMI, OMC), elles s'insèrent dans le contexte global de l'adaptation à une économie mondialisée. Mais ces préconisations dépassent la seule recherche, elles concernent l'ensemble des services publics, elles remettent en cause l'ensemble des acquis du salariat.
2. Compte tenu de l'importance cruciale du rôle que la recherche entretient avec le développement économique et la satisfaction de l'ensemble des besoins sociaux, le syndicat est investi d'une responsabilité spécifique. Le SNTRS et ses sections doivent de pouvoir nouer des liens avec les autres structures de la CGT, Ferc Sup locales, UL, UD, Syndicats CGT des entreprises. Afin d'être en capacité d'intervenir pour défendre la recherche publique française et l'ensemble des personnels le syndicat doit comprendre finement l'ensemble des contraintes, du niveau international jusqu'au niveau local. Il doit pour cela développer sa capacité d'analyse collective.
3. La défense des personnels de recherche publique passe par la capacité de tous les personnels à acquérir une vision d'ensemble et d'entrer dans une démarche collective. Pour gagner sur les revendications, il faut, il faut développer la démarche collective, il faut nouer des alliances, il faut impulser les luttes et renforcer la CGT. Cela passe par le débat. Même s'il faut aussi réfléchir à l'ensemble des nos outils de communication, la tenue de réunion, le démarchage dans les services, dans les cantines restent les moyens privilégiés de l'intervention syndicale,.
4. Les revendications des personnels dans leur ensemble, ITA, Chercheurs, doctorants, doivent être portées par le syndicat. La démarche de la CGT ne peut pas se satisfaire du corporatisme, d'une présence dans les instances d'évaluation; ou d'un pseudo modernisme qui conduit à tout accepter. Il faut, à la fois être présent dans les instances, peser dans les rapports de force, refuser les démantèlements et la marche en avant vers la précarité, être porteur de propositions soutenues par les personnels vers de nouvelles formes d'avancées sociales.

Partie I : ELEMENTS DE REFLEXION

5. La dégradation de la situation planétaire

6. Depuis notre dernier congrès, en novembre 2002, l'évolution de la situation planétaire ne peut qu'inquiéter. Après les événements tragiques du 11 septembre 2001, les USA et leurs alliés ont envahi successivement l'Afghanistan et l'Irak. Cela n'a conduit ni à juguler le terrorisme, ni à renforcer la paix. Au contraire, l'Irak s'enfoncé dans le chaos et les ressentiments de nombreuses populations de la planète, envers les nations perçues comme les représentants du colonialisme occidental, s'aggravent. L'Afrique continue sa plongée vers la misère et la guerre : famine, Sida, conflits armés deviennent son lot quotidien. L'ex URSS, livrée au pouvoir des oligarques s'enfoncé dans une crise sociale et politique. La menace nucléaire reste toujours présente malgré la disparition du mur de Berlin.
7. Partout, sous l'égide du Fonds Monétaire International et de l'Organisation Mondiale du Commerce, les gouvernements démantèlent les services publics, privatisent et désagrègent le tissu social et économique. Les exigences du capitalisme, les politiques menées par les grands pays industrialisés et notamment par les USA ne permettent pas d'avancer vers des solutions aux grandes difficultés que la planète dans son ensemble va connaître : dérèglement climatique, rupture possible de l'approvisionnement énergétique, nouveaux risques épidémiologiques
8. Malgré tous les signes avant coureurs d'une crise majeure, l'économie mondiale, dominée par le capitalisme financier continue sa marche vers la mondialisation. L'OMC poursuit ses objectifs de transformer en marchandise l'ensemble des services sociaux, eau, énergie, éducation Malgré leur domination mondiale, le déficit financier des USA s'accroît. La plupart des pays sous développés s'enfoncent dans la crise. Profitant du bas coût de leur main d'œuvre, quelques nations, comme la Chine ou l'Inde deviennent des éléments incontournables de l'économie mondiale, ils bâtissent leur développement économique autour d'un capitalisme étatique sans pour autant permettre à l'ensemble de leur population de sortir de la misère.
9. Cependant, le refus des peuples de la guerre et des conséquences dramatiques de la mondialisation s'est exprimé de façon régulière. Les grands rassemblements alter mondialistes sont devenus incontournables à la fois au niveau mondial et européen. A une autre échelle, mais tout aussi significative, la majorité des électeurs français a refusé le 29 mai 2005 la constitution européenne et notamment son titre trois qui prévoit que la libre concurrence doit s'appliquer à tous les domaines de l'activité économique.

10. La mondialisation

11. La mondialisation de l'économie est une réalité dont les conséquences sont vécues avec douleur par les salariés dans de nombreux bassins d'emploi. Mais, c'est aussi le prétexte invoqué par le gouvernement pour justifier l'ensemble de sa politique, à la fois en ce qui concerne les cadeaux fiscaux aux entreprises et les attaques contre le salariat.
12. Le dernier rapport¹ du sénateur Arthuis, en est un bon exemple : Il estime que dans le secteur des services, de 2006 à 2010, 202 000 emplois seront soit délocalisés, soit non localisés en France. Dans ces emplois, 20 000 relèvent de la recherche et du développement. En ce qui concerne les conclusions politiques du dit rapport, elles sont claires : baisse des charges, baisse des contraintes liées au code du travail et aux 35 heures.
13. Pour contrer les mécanismes de baisse tendancielle de sa rentabilité, le capital cherche à augmenter sans cesse la productivité et à baisser les salaires. Il provoque la réorganisation de la division du travail à l'échelle mondiale, précipite les délocalisations, l'externalisation de nombre d'activités, la précarisation et la mise en concurrence de tous les salariés. Cela a pour conséquence contradictoire la baisse du pouvoir d'achat des populations et la perte de marchés. Ainsi malgré les profits records, de 15 à 20 %, des grands groupes, les économies européennes sont en récession, le chômage et les inégalités se développent. L'incapacité des pouvoirs publics de combattre ces fléaux favorise la progression de l'extrême droite. La recherche de la rentabilité financière maximale a pour horizon le court terme, qui s'impose à tout l'univers du travailleur. Mais l'intégration des sciences et des techniques dans les modes de productions, accroît la complexité de ceux-ci et élargit leurs impacts potentiels sur l'ensemble de la planète et de la société : cela nécessiterait le temps de la prévention et de la précaution et appelle des actions à long et moyen terme.
14. Le discours libéral sur la mondialisation est fondé sur le postulat selon lequel le développement du capitalisme et la libéralisation des marchés seraient bénéfiques à tous. En termes de choix de société, cela implique de promouvoir l'initiative privée et l'individualisme. En termes de choix de politique économique, cela veut dire qu'il faudrait déréglementer, « réduire la taille de l'État » et surtout privatiser les entreprises publiques, voire les services publics. Cette vision milite pour une généralisation de la concurrence. Tous les acteurs économiques, les entreprises, les États, les individus seraient en concurrence. Il reviendrait donc à chaque acteur de se renforcer pour affronter les concurrents. Si le postulat que la généralisation de la concurrence génère des effets bénéfiques pour tout le monde, était vrai, nous devrions vivre aujourd'hui dans un monde plus prospère et surtout plus égalitaire !
15. La mondialisation est un processus historique issu du développement du système capitaliste, elle fournit une réponse à la crise de la rentabilité du capital. Mais, elle est le produit de l'action des êtres humains, **son contenu n'est pas immuable ; il est conditionné par la capacité des êtres humains à intervenir dans ce processus pour lui imposer leurs choix**. Ceci veut dire qu'il existe une alternative non à la mondialisation, mais à la mondialisation capitaliste et libérale. En d'autres termes, le fait que les sociétés humaines deviennent de plus en plus interdépendantes ne pose pas de problème en soi. Ce qui pose problème, c'est la façon dont cette interdépendance est générée et reproduite.

16. Caractéristiques de la mondialisation

17. En ce qui concerne l'échange de marchandises, trois tendances se précisent :
 - 1/L'accélération des échanges par rapport aux quantités produites En effet, entre 1950 et 2000, la production mondiale, mesurée par le PIB mondial, a été multipliée par 7, le volume des exportations mondiales des marchandises par 21.
 - 2/ la hausse de l'intensité technologique des produits échangés qui concerne particulièrement les pays développés et certains pays en développement. Le développement des échanges de services est une dimension relativement nouvelle du commerce international.
 - 3/La montée en puissance de quelques pays en développement (PVD), dits pays émergents, et le recul de la part des autres PVD dans le commerce mondial.
18. Les investissements directs, destinés à créer des entreprises, ne constituent désormais qu'une partie minoritaire des mouvements de capitaux, en revanche, la part des investissements de portefeuille, de nature parfois spéculative, augmente. Au niveau mondial, les investissements directs à l'étranger ont été multipliés par sept entre 1990 et 2000, passant de 200 milliards de dollars à 1 500 milliards. De janvier à août 2005, les entreprises françaises ont consacré 52 milliards d'euros à des prises de contrôle d'entreprise étrangères. En 2001, deux tiers des flux entrants d'investissements étrangers directs dans le monde ont été réalisés dans les pays développés. Pour le tiers restant, l'essentiel est concentré dans un nombre restreint de pays, principalement en Asie. Les 49 pays les moins avancés du monde (les PMA) n'attirent que 2% des investissements mondiaux destinés aux pays en développement et 0,5 % du total mondial.
19. Il convient de préciser que les États-Unis sont les premiers importateurs nets de capitaux. Selon les critères classiques, une puissance impérialiste se caractérise surtout par ses capacités à exporter des capitaux. Nous assistons à présent à une nouvelle configuration où la première puissance impérialiste devient elle-même importatrice de capitaux.

¹ La globalisation de l'économie et les délocalisations d'activité et d'emplois, Sénat, 22 juin 2005

20. Le volume quotidien des opérations sur les marchés des changes dépassait 1 200 milliards de dollars en 2001, le double du montant enregistré une décennie plus tôt. Pour mesurer la nature spéculative de ces opérations, on peut comparer leur montant à celui des échanges mondiaux de marchandises et de services, qui est de l'ordre de 6 000 milliards de dollars par an.
21. Le développement de cette économie spéculative, parfois appelée aussi économie fictive s'accompagne de celui d'une économie mafieuse basée sur la nécessité de blanchir les bénéfices de tous les trafics : de ce fait la frontière entre économie « honorable » et économie mafieuse devient de plus en plus floue.
22. La mondialisation pilotée par les principes libéraux est sélective et excluante. Notre monde demeure déséquilibré, inégalitaire. Les 20 % les plus riches du monde se partagent 86 % du revenu mondial, les 20 % les plus pauvres, 1 %. Les richesses des 447 premiers milliardaires du monde équivalent à celles de 2,5 milliards d'habitants de notre planète. Il faut préciser que l'écart de richesses entre les 20 % les plus riches et les 20 % les plus pauvres du monde a triplé depuis 1960. Il a augmenté de moitié dans les années 1990. Dans plus de 80 pays, le revenu par habitant est aujourd'hui inférieur à son niveau d'il y a dix ans.. Les inégalités ne se sont pas creusées simplement entre le Nord et le Sud ; elles ont aussi augmenté à l'intérieur même de chacun de ces sous-ensembles. Ainsi, au cours des années 1990, les inégalités sociales ont crû dans 18 des 19 pays les plus riches de l'OCDE.

23. Quelle réponse syndicale à la mondialisation

24. Pour le SNTRS-CGT, il convient d'agir pour une autre mondialisation et pour cela, nous devons relever les défis de notre époque en s'appuyant sur les acquis historiques : les droits de l'homme, les libertés, la dignité des individus et des peuples, la démocratie, la souveraineté des peuples et les coopérations, un droit du travail, des lois sociales, des conventions collectives et des statuts. L'enjeu des normes sociales internationales est décisif. Il s'agit de mettre en place des règles, à l'échelle internationale, pour protéger les droits des travailleurs, et pour notre part des travailleurs scientifiques.
25. Cela suppose des capacités de connaissance, d'échanges et de confrontations sociales et politiques. C'est le sens des coopérations syndicales bilatérales et multilatérales, que développe la CGT et que le SNTRS se doit d'impulser dans le champ de la recherche scientifique.
26. Cette bataille pour donner un autre contenu à la mondialisation, a fait surgir une multitude d'acteurs nouveaux, au premier rang desquels de nombreuses ONG. Il n'y a pas concurrence entre ces nouveaux acteurs et le syndicalisme. De nouveaux lieux de débats se créent, qui peuvent permettre de nouveaux rassemblements, plus forts et plus durables. La présence de la CGT, parfois comme membre fondateur comme pour l'association ATTAC nous confère des responsabilités particulières qu'il nous faut assumer.
27. Il faut annuler la dette des pays les moins avancés, agir dans et sur les firmes multinationales. Il est grand temps de revendiquer un réel bilan, à long terme, des stratégies des sociétés transnationales, publiques et privées, en matière de développement durable, en création d'emplois qualifiés, en formation, en production industrielle, en croissance et développement local. Il est grand temps de pouvoir évaluer comment ont évolué les taux de rentabilité des fonds propres exigés par les actionnaires.
28. **L'Europe.** La construction européenne n'échappe non plus à la logique libérale. La grande majorité des directives de la commission ne font qu'accélérer le processus de libéralisation, de déréglementation de nombreux secteurs essentiels de l'économie au profit du patronat et d'intérêts privés : directives postales, sur l'énergie, sur les chemins de fer, etc. La directive Bolkestein sur la libre circulation des services au sein de l'union européenne aurait pour conséquence que tous les services fournis au sein de l'Europe seraient considérés comme des marchandises ordinaires. C'est la politique du moins disant social qui est au cœur de ce projet de directive, bloquée pour l'instant par la mobilisation, et le refus du traité par la France et les Pays Bas,

29. Capitalisme de la connaissance et contexte international de la recherche

30. **Qu'est ce qui a changé en 20 ans ?** Le discours majoritaire, qui va de l'OCDE à la Communauté Européenne en passant par nos élites peu républicaines, se réfère maintenant à l'économie de la connaissance. Devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive au monde est l'objectif du sommet de Lisbonne. En 1997, selon l'OCDE, 35% de la valeur ajoutée des entreprises provenait des secteurs fondés sur le savoir. Mais, il est illusoire de prétendre que la connaissance nous épargnera les maux de la mondialisation, si elle est aux mains de multinationales. En même temps que la connaissance et l'innovation prennent une part de plus en plus importante dans le fonctionnement de l'économie, le capitalisme développe les outils qui lui permettent de se les approprier. Plus globalement, il cherche à développer son emprise sur la totalité des activités humaines qui lui échappaient jusqu'à présent : santé, éducation² et culture
31. Cependant, la part prise par la connaissance ne doit pas conduire à penser que nous sommes entrés dans une économie immatérielle. La production de biens et de services reste au cœur des besoins de nos sociétés industrielles qui voient se développer des poches de plus en plus larges de pauvreté en même temps que les profits explosent.
32. La connaissance a toujours été au cœur des procédés industriels. Ce qui a changé au cours des 30 dernières années, c'est la

² Le marché de l'éducation estimé à 3000 milliards de dollars exerce un attrait considérable sur les firmes multinationales

privatisation de plus en plus grande de celle-ci sous l'effet des pressions exercées par les firmes multinationales pour accroître leur domination économique. Il est important de comprendre les évolutions du droit international en matière de propriété intellectuelle, car elles sont au cœur des réformes que l'on veut imposer aux EPST et aux universités. Le débat sur la brevetabilité du vivant et des logiciels, et plus généralement de la totalité des idées, au delà des aspects moraux qu'il ne faut pas négliger recouvre des intérêts financiers fantastiques. Le syndicat doit intervenir plus fortement dans ce débat : pour nous, tout l'effort de recherche publique ne peut conduire à un assujettissement accru à des entreprises qui font la course à la compétitivité et à l'innovation, au détriment de l'avancée des connaissances et des besoins des populations.

33. A cela, s'ajoute de graves conflits d'intérêts, nuisant à la crédibilité des institutions de recherche publique. Le 1^{er} février dernier, le National Institute of Health (NIH), qui est aux USA – dans une certaine mesure et avec beaucoup plus de moyens (28 milliards de dollars en 2005) – ce que l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM) est à la France, annonçait la promulgation d'une réforme éthique consistant dans l'interdiction, faite à tous ses personnels, d'être consultants auprès des entreprises pharmaceutiques, de biotechnologie, ou de matériel médical ou d'en accepter quelque rémunération que ce soit. L'interdiction s'étendait aux rapports avec les universités, hôpitaux et instituts de recherche recevant des fonds du NIH.
34. A l'origine, les brevets d'invention ne concernaient que les innovations techniques. Ils impliquaient une publication des plans et procédés afin de permettre leur reproduction avec comme contrepartie une protection temporaire ou la possibilité de faire l'objet de licence d'exploitation. Au fil du temps, la durée de la protection s'est accrue et le champ d'application des brevets s'est étendue à de domaines comme les biotechnologie ou les technologies de l'information. A partir des années 80, les USA et le Japon ont admis la brevetabilité des logiciels et des méthodes intellectuelles, y compris les méthodes d'éducation et de formation, en violation avec les accords antérieurs de l'OMPI sur la propriété intellectuelle et le droit d'auteur. Ces évolutions ont directement influencé les accords sur la propriété intellectuelle (ADPIC), en 1994 dans le cadre de l'OMC. Jusqu'en 1970, les médicaments étaient exclus des brevets pour des raisons de santé publique. Les firmes pharmaceutiques internationales ont exercé des pressions pour obtenir des brevets assurant la possibilité de fixer des prix élevés et abusifs. Malgré le développement des nouvelles pandémies, les firmes pharmaceutiques n'ont pas hésité à attaquer en justice des pays comme l'Inde, le Brésil ou l'Afrique du Sud qui avaient décidé la production illégale de médicaments bon marché.
35. Ce système ne répond plus, notamment en ce qui concerne les logiciels, aux objectifs de diffusion des connaissances et de transfert des technologies. C'est devenu un système de domination technologique au service de politiques de monopoles, sans transfert de savoirs, un brevet logiciel pouvant être accordé aux USA sans dépôt ni publication du logiciel. Ces extensions des droits de monopole temporaire sont injustifiées, et devraient même être prohibées sur le génome du vivant, en tant que découvertes scientifiques fondamentales, et de ce fait non brevetables, en outre en tant que composante du patrimoine commun de l'humanité.
36. Pourtant, la Commission européenne vient de présenter un projet de Directive sur les « inventions mises en oeuvre par ordinateur », qui vise à aligner progressivement le droit européen de la propriété intellectuelle sur le droit américain. 75 % de près de 30 000 brevets déjà admis par l'Office européen des brevets, en violation des règles de la Convention de 1973 sur le brevet européen, sont détenus par de grandes firmes américaines, qui ont des centaines de brevets sur des logiciels en attente. Les conséquences du brevet logiciel à travers le procès anti-trust contre Microsoft et les multiples actions hostiles en contrefaçon devraient faire réfléchir sérieusement. La Commission, si friande de concurrence et de protection des consommateurs contre les prix de monopole, s'agissant des services publics, semble céder sans résistance aux pressions des lobbies genre Microsoft, Oracle ou IBM
37. Le refus par le parlement européen du brevet logiciel est un succès à mettre à des défenseurs du logiciel libre, mais ce succès risque ne n'être que temporaire.
38. L'histoire actuelle de la « propriété intellectuelle » est celle d'une tentative généralisée de hold-up des transnationales sur des technologies offrant des perspectives de profits importants et de domination des marchés, sans partage de connaissance ni transfert organisé et cohérent des technologies essentielles à un développement durable. Les technologies de l'information et de la communication, les biotechnologies, les sources nouvelles d'énergie non polluantes, celles des nouveaux matériaux ou produits recyclables, peuvent contribuer à un développement assurant le bien-être des différents peuples sans aggraver la pression sur un environnement global désormais fragilisé.
39. Un nouveau droit de la propriété industrielle pour les nouvelles technologies, qui n'exagère pas les protections accordées, en limite la durée de manière raisonnable et oblige aux transferts de technologies et de connaissance, est indispensable pour que le droit de tous les peuples au développement, au bien-être, à la connaissance et à la santé, devienne réalité
40. Malheureusement, les orientations prises par les gouvernements français successifs, s'inscrivent dans cette logique de privatisation de la connaissance. qu'il s'agisse de la loi Allègre sur l'innovation jusqu'à l'accord récent entre l'INRIA et Microsoft.

41. Le SNTRS doit œuvrer contre les extensions abusives du droit de propriété intellectuelle, combattre la logique de privatisation de la connaissance, dénoncer les clauses abusives dans les contrats de collaborations entre recherche publique et recherche privée. Des conseils de labos jusqu'aux instances nationales, le SNTRS-CGT doit se battre pour le respect de l'éthique, pour l'indépendance de l'expertise scientifique. C'est aussi pour cela que la recherche est un service public.

42. Partie II : DEFENDRE LES SALARIES ET LES TRAVAILLEURS SCIENTIFIQUES

43. Répondre aux attaques contre les salariés et les travailleurs scientifiques,

44. La situation française est marquée par l'absence de croissance, la persistance du chômage de masse, le développement de la pauvreté qui touche de plus en plus de salariés, l'inacceptable état du logement social, la baisse du pouvoir d'achat. L'explosion des profits des entreprises et des revenus non salariaux accompagne (ou conjugué au) le dogme de la baisse de l'impôt conduit l'Etat à une quasi cessation de payement. Depuis trois ans, les attaques contre les retraites, la protection sociale, le droit du travail et les statuts se sont multipliées. De Villepin poursuit la politique de Raffarin. Visiblement, l'un comme l'autre sont sourds lorsque les citoyens s'expriment dans la rue ou dans les urnes. que ce soit pour le référendum constitutionnel ou les élections régionales. L'objectif reste : contraindre le pays aux normes dominantes du capitalisme contemporain, le mettre en conformité avec le modèle assigné par les dirigeants de la communauté européenne à Lisbonne. Les grandes lignes de ces réformes sont connues :
1. restreindre les systèmes de solidarité au minimum (au tout premier chef les retraites par répartition et la sécurité sociale), diminuer les prestations, drainer les sommes concernées vers la sphère financière et celle du profit ;
 2. faire entrer dans le sein du privé l'ensemble des entreprises publiques ;
 3. limiter le champ d'intervention de l'État national et des institutions nationales au profit des régions et des collectivités locales afin de faciliter l'intervention directe des entreprises dans les institutions ;
 4. réduire le nombre de fonctionnaires par le transfert d'une très grande partie des titulaires vers la fonction publique territoriale et par le non remplacement de la moitié des départs en retraite ;
 5. au niveau idéologique, saper l'idée de solidarité entre les citoyens (présentée comme génératrice de dépendance) pour lui substituer celle de responsabilité individuelle, de prise en charge par chacun du risque individuel et collectif (« garantissant » la liberté).
45. Cela s'accompagne des recettes classiques : la fiscalité baisse pour les plus riches, privant ainsi l'Etat de ses moyens d'intervention, le gouvernement privatise les industries encore nationales, même si elles relèvent de secteurs stratégiques, EDF-GDF, autoroutes etc.
46. Pour ce qui concerne la réforme des retraites, l'opposition des salariés a été la plus importante que le pays ait connu depuis des décennies. Le gouvernement, en obtenant l'accord de la CFDT et de la CGC, a réussi à freiner ce mouvement de mobilisation et à imposer sa réforme. Si dans un premier temps, les syndicats ont réussi à regagner la confiance des salariés, la signature de l'accord par la CFDT a provoqué un mouvement de repli, qui s'est d'abord traduit par des démissions massives de ce syndicat, mais a également contribué à rendre plus difficiles les mobilisations sur la sécurité sociale.
47. Pour la sécurité sociale, tenant compte des enseignements de la bataille sur les retraites, le gouvernement a procédé pendant l'été évitant ainsi l'affrontement. Il n'a pas été au bout de ses intentions qui étaient de céder aux compagnies d'assurances et les banques pour mettre en place une protection sociale à deux vitesses.

48. En matière de retraite comme de protection sociale, il est illusoire de croire que les attaques ne vont pas reprendre. Les batailles à venir demanderont d'être en capacité de mobiliser de façon unitaire. Il faudra se battre pour éviter de nouveaux reculs mais aussi pour reconquérir ce que nous avons perdu. Il faudra aussi, mieux intégrer nos camarades retraités dans l'action syndicale, que ce soit en leur permettant de s'investir dans l'UCR (Union Confédérale des Retraités) et en restant en contact avec le SNTRS dans les sections locales et la section nationale des retraités.

49. Le dispositif de réduction du temps de travail qui malgré toutes ses imperfections avait réussi à réduire le chômage de 350 000 à 500 000 selon les estimations est lui aussi remis en cause. Maintenant, le code du travail est dans le collimateur, avec comme mesure phare : **le contrat nouvelle embauche (CNE)**, CDI avec deux ans pendant lesquels on peut licencier sans justificatif dans les entreprises de moins de vingt salariés. Garanties minimales pour précarisation maximale d'autant qu'un nouveau contrat nouvelle embauche pourra être à nouveau conclu après une rupture dès lors qu'un délai de carence de trois mois est respecté ! Dès maintenant, la CGT a déposé un recours devant le Conseil d'Etat. Si le MEDEF rêve d'étendre le CNE à toutes les entreprises, il est à parier l'extension de ce type de contrat au secteur public, à commencer par les EPIC, qui dépendent du code du travail. Ainsi, la direction du CEA plaide pour la création de CDD de 5 ans. Par ailleurs, les seuils d'effectifs sont relevés ou aménagés : de 10 à 20 salariés pour le fond d'aide au logement et la participation des employeurs à l'effort de construction. Un régime spécifique pour la formation professionnelle continue de 10 à 19 salariés : 1,05 % de la masse salariale au lieu de 1,6. Tout jeune embauché depuis le 22 juin ne sera pris en compte dans l'effectif qu'à compter de son 26^{ème} anniversaire pour les IRP. Ainsi, la représentation du personnel est jugée contraire aux intérêts de l'entreprise et de l'emploi... on n'arrête pas le progrès !

50. **Les salaires et le pouvoir d'achat.** Trop longtemps la question des salaires et du pouvoir d'achat a été considérée comme secondaire dans les revendications d'une partie des travailleurs de la recherche. Aujourd'hui cette question est de plus en plus dans les débats avec les personnels. La situation s'est en effet tellement dégradée depuis 19 ans et le premier blocage des salaires dans la fonction publique, qu'elle est aujourd'hui perceptible par toutes les catégories de personnels, y compris par les chercheurs³.

51. Deux objectifs de lutte pour le syndicat :

1. faire le lien avec l'ensemble de la fonction publique pour que ce qui fait la base de notre rémunération à savoir une grille de salaire

³ Rappelons qu'au nom de la liberté de recherche, le représentant du SNCS au CTP du CNRS avait refusé l'application des indemnités pour horaires décalés

faisant référence à des indices et a une valeur du point d'indice soit maintenue. La prise en compte de l'inflation doit se faire par une indexation de la valeur du point.

2. Se battre pour une grille de salaire qui prenne en compte la qualification des métiers de la recherche.

52. **Dans la recherche publique, qu'elle se fasse dans les EPST ou les universités**, les choix du ministère s'inscrivent dans la même philosophie selon laquelle l'Etat prend en charge un certain nombre de dépenses qui devraient relever des entreprises, sans céder aux travailleurs scientifiques ce que l'on refuse aux autres. Dans la première partie du quinquennat, les orientations étaient claires : réduction des dépenses nationales pour la recherche publique avec diminution des effectifs de chercheurs et amputations budgétaires ; promotion de la recherche-développement des entreprises au moyen d'incitations financières directes ; précarisation des débuts e carrières dans la recherche ; pilotage étroit des orientations de recherche sur les priorités européennes. Elles ont été bousculées par les luttes de 2004, ce qui a conduit le gouvernement à revenir sur les suppressions de postes de titulaire et leur remplacement par des CDD, ainsi qu'à annoncer des créations nettes de 3000 postes pour 2006. Mais, en dehors de ces mesures pour l'emploi, qui sont à mettre à l'acquis des luttes, et dont il faudra exiger l'application : tout reste. Seul le discours tempore, essayant là aussi de jouer sur l'essoufflement de la mobilisation.
53. **Défendre l'emploi statutaire**. La défense de l'emploi statutaire doit rester au cœur de notre action syndicale. Il est mis en cause par la suppression des postes de titulaires des années passées, notamment pour les catégories ITA, par le développement de la sous-traitance qui ne touche plus seulement les emplois de catégorie C, mais également des tâches de gestion et de maintenance informatique. D'autres dispositifs se sont progressivement mis en place : le développement des post docs, en partie par le biais des contrats européens et des associations caritatives, mais aussi par une démarche concertée des directions d'organismes. La LOLF (Loi Organique des Lois de Finances) qui se met en place en 2006 accentuera le processus, car s'il sera possible de transformer des postes de titulaires en soutien budgétaire, l'inverse ne le sera pas et les postes perdus risquent de l'être de façon définitive. Les contrats mis en place par l'ANR feront aussi largement appel au recrutement temporaire. La multiplicité des dispositifs rend difficile le recensement de la précarité. Le ministère recense, en 2002, 34.810 contractuels pour 147.030 titulaires ou CDI dans les EPST, EPIC et universités. Sur les 34.810 précaires, il y a 15.861 boursiers, 11.978 chercheurs et 7.471 autres personnels. Mais ces chiffres ignorent en particulier tous les emplois précaires des universités, payés sur budget propres : il y a probablement entre le quart et le tiers des ITARF des universités qui sont en situation de précarité, selon les estimations des syndicats. Les titularisations par le biais de la loi Sapin ont été peu nombreuses. Pour ce qui concerne les personnels des EPST, comme pour ceux des universités, la bataille contre la précarité doit être au cœur de nos revendications.
54. **La reconnaissance des qualifications**. C'est là aussi une question essentielle pour les personnels et sur laquelle les directions et le ministère refusent de traiter depuis de nombreuses années. Depuis de nombreuses années, le SNTRS a des propositions pour des carrières attractives ITA et Chercheurs et un statut rénové. Plus que jamais, elles doivent être au cœur de notre action revendicative.
55. **La situation des jeunes chercheurs**, qu'ils soient en thèse ou en post doc est toujours aussi difficile. Pour la CGT, agir avec les doctorants pour l'amélioration d'ensemble de leur situation est un enjeu fondamental. Comme l'ensemble de la jeunesse, cette catégorie ne s'investit pas spontanément dans l'action syndicale. Il faut dire que nous n'avons pas toujours été en capacité pratique de nous adresser à eux. Dans le courant des années 80, ils ont créé des associations de défense, comme la Confédération des jeunes Chercheurs ou la guilde des doctorants. Malgré les difficultés objectives de fonctionnement que connaissent ces associations, (individualisme du milieu, fonctionnement dépendant encore plus que pour les syndicats de la disponibilité des militants), elles ont permis des avancées notables sur des terrains spécifiques que nous n'aurions peut-être pas défriché (contrat de thèse notamment). Sur d'autres sujets, plus classiques, comme la suppression des libéralités, leur intervention a été conjointe avec celles des syndicats, notamment le SNTRS. Dans la période récente, sur proposition du SNTRS-CGT, la CGT a été avec la CJC et l'UNEF à l'initiative d'une pétition sur la reconnaissance de la thèse dans les conventions collectives. En ce moment, les militants de la CGT qui renégocient les conventions collectives, dans la métallurgie par exemple, sont porteurs de cette revendication. L'avantage d'un syndicalisme confédéré, est de permettre de travailler les solidarités pour que chaque revendication qui semble spécifique ou corporatiste s'inscrive dans un cadre plus large et dans une action plus solidaire et plus efficace. Défendre les conditions de travail des jeunes scientifiques est un enjeu très important. Il faut à la fois maintenir des relations avec les associations et proposer de façon plus dynamique l'adhésion à la CGT. L'organisation de collectifs jeunes CGT est peut-être une formule à retenir.
56. **Le total des inscrits en doctorat** a atteint une pointe en 1995-96 avec plus de 71000 doctorants puis a baissé de plus de 4.250 (soit - 6%) jusqu'en 1999-2000 avant de remonter aux environs de 70 000. La part des SHS, toujours majoritaire, s'est accrue régulièrement jusqu'en 1999-2000 où elle représente 62% puis, comme pour les premières inscriptions, la tendance s'inverse, les effectifs inscrits en doctorat de sciences progresse de nouveau alors que les doctorants de SHS voient leur nombre décliner.
57. En moyenne 48 à 50% des doctorants bénéficient d'un financement, 12-13% sont salariés et 37-39% sont sans revenu. La répartition diffère selon les domaines scientifiques : en sciences dures, plus de 82% perçoivent un financement, mais seulement 70% : en sciences du vivant où près de 15% sont salariés ; en SHS, ce taux chute à 22%, 15% sont salariés, et plus de 60% sans financement. Le nombre des allocations de recherche passe de 4062 en 1994 à 3600 en 1996, puis remonte progressivement à 4000 en 2001 et en 2004. Les allocations de recherche constituent près de 45% du financement des thèses, cette (55% en SHS) financements Les CIFRE et les bourses des organismes, quant à elles, concernent chacune 10% des doctorants de sciences dures, ceux des sciences du vivant étant financés dans les mêmes proportions par les associations.

58. Depuis 2001, le nombre annuel de thèses est stable, autour de 10 000 après un pic de 11 081 en 1996-97. La répartition par secteur scientifique traduit une diminution régulière des doctorats de sciences dures jusqu'en 1999, suivie d'une certaine stabilisation depuis. En SHS, la stabilité récente succède à une forte croissance (part passée de 32 à 40%). La durée de la thèse varie de 2,9 à 4,4 ans en sciences dure, en sciences du vivant, elle se situe entre 3,4 et 4 ; en SHS, entre 4 et 6,2.
59. La situation des doctorants est insupportable à plusieurs titres. :
60. - la moitié d'entre eux n'est pas financée. Faut-il tous les financer comme le demandent certaines associations de doctorants, faut-il imposer un taux d'encadrement maximal par directeur de thèse, (l'abandon en cours de thèse en SHS est également significatif pour les thèses financées) ?
61. - le montant de l'allocation notoirement insuffisant est redescendu légèrement en dessous du Smic en juillet 2005. Sa revalorisation est une revendication prioritaire pour le SNTRS-CGT.
62. **Le statut du doctorant** est un problème d'ampleur nationale. Il est clair que les doctorants ne sont pas de simples étudiants. Il faut en finir avec les libéralités qu'elles soient financées par l'Etat ou les associations caritatives.

63. C'est pourquoi le SNTRS-CGT a proposé un "statut de salarié contractuel" pour tous les doctorants intégrés dans les unités de recherche, lors des tables rondes organisées par le ministère en 1997. Après l'obtention du DEA, le doctorant est un chercheur en formation participant à la production scientifique, il doit donc bénéficier d'un véritable statut de salarié (chercheur ou ingénieur) avec un salaire garanti et de véritables droits sociaux..

64. **Pour une action sociale solidaire.** L'action sociale doit recouvrir tout ce qui concourt à l'épanouissement de l'individu et de sa famille dans et hors de son lieu de travail
65. L'action sociale de l'organisme doit répondre prioritairement aux besoins des agents CNRS. Les jeunes embauchés créent de nouvelles demandes, en particulier dans le secteur du logement, malheureusement l'absence d'une politique de logement social, le manque de moyens récurrent produisent la pénurie et la cherté des loyers. Les prêts bonifiés d'accession à la propriété dans le cadre de la primo accession doivent être rétablis. L'aide à la petite enfance doit se développer par une offre conséquente de places dans les crèches. La part du budget CNRS consacré aux chèques vacances doit répondre à toutes les demandes, ce qui n'est pas le cas actuellement. L'égalité d'accès à une restauration de qualité pour tous les agents CNRS doit se concrétiser sans obérer le budget de l'action sociale du CNRS.
66. Le CAES du CNRS doit être reconnu par les autorités de tutelles comme un comité d'entreprise de la fonction publique. Le CNRS doit lui donner les moyens en personnels, budgétaires et les locaux sociaux afin de développer une politique d'action sociale ambitieuse.
67. Le principe du droit aux vacances de qualité pour tous doit conduire l'action des élus au conseil d'administration. Une subvention maximale d'activité garantie doit permettre l'accès des familles à toutes les prestations sociales selon un quotient familial pondéré par le nombre des enfants et une courbe de tarif dégressif unique.

68. Partie III - CONTEXTE DE LA RECHERCHE ET PROPOSITIONS DU SNTRS –CGT

69. Bilan de la recherche française

70. Où va-t-on ? Ou plutôt où veut-on nous faire aller ? Force est de constater la multiplicité des avis de tous bords pour restructurer la recherche française. On compte au minimum 8 rapports qui ont fait l'objet d'une synthèse globale de la part de l'ANRT dans le cadre de son opération FUTURIS. Rapports Guillaume, Majoie, Cohen-Le Déaut, Destot, Charzat, Cour des comptes, Pompidou, OCDE, auxquels s'ajoute la saisine récente du Conseil Economique et Social, tous sont marqués du poids de l'idéologie dominante, imprégnés des avis des organismes internationaux comme l'OCDE. Ils proposent un modèle unique d'organisation de la recherche basé sur l'asservissement aux besoins industriels et un mode de fonctionnement qui tire son inspiration du modèle anglo-saxon. La politique qui se met en place est caractérisée par :
1. une augmentation très importante des aides fiscales, par le biais du Crédit Impôt Recherche,
 2. une politique de partenariat entre le secteur public et le secteur privé qui s'apparente à un asservissement du service public aux intérêts privés : c'est le sens de la créations des fondations, de l'Agence d'Innovation Industrielle, des pôles de compétitivité,
 3. la déstructuration du système de recherche français. Placé sous le pseudo-pilotage d'universités autonomes et concurrentielles, il sera contrôlé en fait par l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) dont les appels à projets vont rapidement conduire à la casse des EPST,
 4. le développement de recherche duale civile et militaire.
71. La logique est claire : dans un discours du 13/07/05, Sarkozy a présenté son programme de déstructuration du système public français, typiquement Medef, où "*la logique de projet et la culture des résultats doivent prévaloir sur la logique des structures, des statuts et des financements récurrents*", avec "*des universités puissantes, autonomes et mieux gouvernés*" et "*les grands organismes nationaux recentrés sur leurs missions d'agences de moyens*".
72. **La situation française.** Depuis cinq ans, l'effort de recherche augmente presque partout de façon très significative, or il a baissé chez nous : en 2001, le ratio DIRD/PIB (Dépense Intérieure de Recherche et de Développement/Produit Intérieur Brut) s'établit à 2,2% en France (cet indicateur a régressé ces six dernières années), à 2,69% aux Etats-Unis, 2,98 % au Japon et à 2,52 % pour

l'Allemagne. Cette situation est due principalement à la baisse en euros constants de l'effort de financement public ces dix dernières années, avec la diminution des commandes publiques aux entreprises, due notamment à la baisse de l'effort de R&D militaire⁴, et bien entendu la stagnation des budgets des EPST. Les choix politiques en matière de financement divergent de plus en plus entre les USA, suivis également par la Grande Bretagne et l'Allemagne, et ceux de la France. Avec une population 4,6 fois supérieure, les USA consacrent à la recherche un budget 11 fois plus important que le nôtre.

73. **Quelques chiffres** : En 2003, le Produit Intérieur Brut (PIB) français est de 1550 Milliards €. La DIRD (Dépense intérieure de R & D) s'élève à 34,12 Milliard € soit 2,19% du PIB. Elle se décompose en dépense exécutée dans les administrations (DIRDA), soit 12,88 Milliard et en dépense exécutée dans les entreprises (DIRDE), soit 21,24 Milliard €. Cependant, l'administration (Etat + collectivités) finance 16,071 Milliards au total, et les entreprises 18,5 Milliards, ce qui veut dire en terme de flux croisé que l'Etat finance 2 milliards par commande publique et les entreprise 700 millions par sous-traitance. Le BCRD (grosso modo le financement de l'Etat sans le militaire) représente en 2003 8,845 Milliards en DO + CP (salaire plus dépense courantes). Le Crédit Impôt Recherche et pour l'instant l'ANR sont comptés dans la DIRDA mais pas dans le BCRD. Cela amène le Sénat à regretter que l'ANR ne soit pas incluse dans la future LOLF et soit donc hors du contrôle parlementaire. La LFI (Loi de Finance initiale 2005) prévoit un BCRD à 9,284 Milliards €. Dans cette somme la dotation ordinaire (DO) représente 5330 Millions (ce sont principalement les salaires), et les crédits de paiement (CP) représentent 3970 Millions (c'est ce qu'on dépense hors salaire). La ventilation de ces crédits de paiement en 2005, hors budget ANR :

EPST	Universités	EPIC
802 Millions €	415 Millions €	1592 Millions €

74. En ce qui concerne les personnels, on compte 70 000 Doctorants dont 12000 allocataires, environ 200 000 titulaires qui correspondent à 150.000 Equivalent Temps Plein, (ETP, un enseignant compte pour 0,5) qui se répartissent de la façon suivante :

	Total ETP	Chercheurs	IT ou ATOS
CNRS	26000	11600	14400
Universités	68 000 ⁵	52 000	14 000 ⁶
Autres EPST + EPIC	51500	24 000	27 500

75. **La recherche industrielle.** En 2002, la recherche en entreprise comptait 191.000 personnes, dont 95.000 chercheurs (référence Bac +4 ans), à comparer aux 150.000 ETP du secteur public.
76. - De 1993 à 1998, les dépenses de R&D des entreprises ont pas ou peu augmenté. L'effort a repris à partir de 1999, mais 2003 a été une année de baisse en volume de l'effort des entreprises.
77. - La R&D est concentrée dans les grandes entreprises, dont 126 emploient 100 chercheurs et plus. Elles représentent les deux tiers des dépenses intérieures de recherche, comprennent près de 60% des chercheurs et bénéficient de 87% des financements publics
78. - 50 % de l'effort des entreprises est concentré sur 4 secteurs. En pourcentage de la DIRDE : 14,6% pour l'automobile, 13,1% pour la téléphonie et composants, 12,8% pour la pharmacie et 10,7% pour l'aéronautique.
79. - Les entreprises qui, sont les plus aidées, sont les plus petites et les plus grandes. Les entreprises de moins de 20 salariés bénéficient de financements incitatifs (aides ANVAR), celles de plus de 2000 salariés sont destinataires des contrats de recherche dans le cadre des grands programmes aéronautiques ou des programmes du ministère de la défense.
80. Mais la situation n'est pas bonne, 60% des entreprises n'ont pas embauché en R&d dans les 6 derniers mois et ne vont pas le faire dans les 6 prochains mois. Dans des domaines clé, comme celui de l'énergie, les privatisations conduisent à la régression de l'effort de R&D (EDF et GDF). . En 20 ans, le BRGM a perdu les deux tiers de son effectif. Dans le secteur de la chimie, le nombre de chercheurs a baissé entre 1992 et 2002 (de 4103 à 4077, selon l'UIC). Dans celui de la pharmacie, le LEEM lui-même reconnaît que ces dernières années l'emploi en R&D en France a chuté. La fermeture de 3 centres de R&D en 2004 s'est traduite par une baisse des effectifs touchant principalement les activités de Recherche. Le centre d'Aventis Romainville, deuxième centre de recherche pharmaceutique en France comprenait plus de 1200 salariés dans les activités de R&D en 2000. Lors de ces fermetures, à Paris, comme à Lyon, le SNTRS a participé aux luttes des salariés.

81. La CGT s'est exprimée sur la recherche industrielle, elle demande de surseoir aux privatisations en cours et un moratoire immédiat sur les plans de réduction des effectifs et du budget R&D dans les entreprises nationales EDF-GDF, SNPE, etc.). Elle demande aussi de faciliter toute coopération sur le long terme (par exemple sur la durée d'une thèse 3 ans) entre le secteur public de recherche et les entreprises. Ces coopérations doivent être mutuellement avantageuses et non assujettir la recherche publique aux intérêts financiers. Elles doivent reposer sur le respect des missions de la recherche publique : progression des connaissances et leur diffusion. La coopération doit être équilibrée, ce n'est ni une sous-traitance, ni une externalisation. Les entreprises ont une responsabilité vis à vis de la société civile dans le champ d'activité qui est le leur. Elles doivent développer les actions de coopération sur les besoins réels de la population : tous les besoins ne s'expriment pas obligatoirement en terme de marché ou d'accroissement de la rentabilité (citons l'éducation, la culture, les arts, la santé publique, l'environnement, l'énergie, les risques, les transports...). L'état ne peut laisser aux seules lois du profit le soin de définir les axes de recherche des entreprises. Par une politique incitative forte, par le pouvoir d'intervention qui est le sien, il doit veiller à ce que la recherche soit certes au service de l'économie, mais aussi au service de la science, de la culture et au service de la réponse aux multiples besoins identifiés ou à

⁴ Depuis 2001, il y a une nette reprise des dépenses de militaires

⁵ 55 000 MCF + PR (+ 10 000 PRAG et certifiés qui ne font pas de recherche

⁶ il y a 50 000 ATOS, qui consacrent environ 30% de leur activité à la recherche

82. **La recherche duale : civile et militaire.** L'économie d'armement est un volant d'entraînement particulier de l'économie capitaliste. L'afflux de capitaux dans l'économie d'armement a pris un nouvel essor après le 11 septembre 2001. Après plusieurs années de baisse, le budget militaire croît de nouveau. La volonté de copier les USA en développant une coopération durable entre recherche civile et militaire a conduit à redéfinir les missions de la DGA. (Délégation Générale pour l'Armement). La loi de programmation militaire prévoit 7 Milliards d'euros hors BCRD consacrés à la recherche militaire pour la période 2003-2008.

83. *Ces choix ne font pas l'objet d'un débat public. Ils sont les moyens d'une politique agressive. Ils orientent une partie de la recherche tant publique qu'industrielle. Le SNTRS-CGT s'est toujours prononcé pour la paix et le désarmement nucléaire. Le rôle de l'armée doit être de protéger les citoyens, elle ne doit pas servir à agresser d'autres peuples pour les dominer. La part de la recherche civile financée par le militaire doit diminuer au profit de recherches au service de la population et de la paix.*

84. Le processus de transformation libérale de la recherche et des universités

85. **Rôle et place des universités budget global, autonomie, concurrence** A l'image du modèle anglo-saxon, nombreux sont ceux qui rêvent de confier la responsabilité de la conduite de la recherche fondamentale à des universités autonomes et concurrentielles. C'est clairement la position de nombreux hommes politiques de droite et parfois de gauche, de la CPU (Conférence des Présidents d'Universités) mais également de certains directeurs d'EPST qui, à l'image de celui de l'INSERM et parfois de celui du CNRS, estiment que le simple rôle d'agence de moyen leur suffirait. La revendication du budget universitaire global qu'avance la CPU, sous couvert de simple autonomie comptable, conduira mécaniquement les universités vers une autonomie de ressources qui à terme induira une forte hausse des droits d'inscription des étudiants, comme cela est déjà le cas dans d'autres pays européens comme l'Allemagne ou la Grande-Bretagne, ou non européens comme l'Australie.

86. Les universités sont un enjeu fondamental dans la recomposition du modèle d'organisation. Si nous revendiquons pour les EPST le maintien de leur capacité à mener des recherches de caractère national, il n'en reste pas moins qu'il faut aussi que les universités et les universitaires aient les moyens de faire de la recherche. Or le budget de celles-ci sont notoirement insuffisants, la charge d'enseignement de nos collègues, notoirement trop lourde. Le SNTRS doit être partie prenante de la défense du système universitaire. Ses militants doivent, au côté de ceux de la Ferc-Sup être présents dans les conseils et défendre le service public et la démocratie, souvent mise à mal de l'intérieur.

87. Les fondations. C'est Claudie Haigneré qui a lancé l'opération fondation, avec le but d'imiter les grandes fondations anglaises et américaines. L'Etat donne 1 euro quand l'industriel ou le particulier donne 1 euro. 150 Millions étaient prévues en 2004, avec des mesures fortes de dégrèvements fiscaux pour attirer les investisseurs. Le taux de réduction d'impôt s'élève à 60 % et le relèvement des plafonds à 20 % du revenu imposable pour les particuliers et à 0,5% du chiffre d'affaires pour les entreprises. A ce jour, seules 10 fondations Haigneré ont été créées. En tenant compte des abondements à des fondations déjà existantes (Pasteur, Institut des Hautes études Scientifiques et SUPELEC), seuls 61 millions d'euros ont été utilisés.

88. **L'ANR** a été créée à l'automne 2004, sans attendre la mise en place de la LOP (Loi d'Orientation et de Programmation) demandée par les syndicats de la recherche et les Etats Généraux de Grenoble. Dotée de 350 millions d'euros de CP (et 700 Millions d'AP) pour 2005, elle doit selon la volonté affichée du gouvernement croître. Son budget devait doubler en 2006. Installée sous statut de GIP dans la précipitation, elle doit se transformer en EPIC. Le budget 2005 provient essentiellement du produit des privatisations. Il est donc extrabudgétaire, et hors du contrôle parlementaire. C'est pourtant l'argument de l'extra budgétaire qui est repris par le gouvernement pour justifier l'importance de ces financements, qui ne pourraient plus ainsi être sujet à annulation budgétaire.

89. La première version du budget 2005 prévoyait 195,0 millions de CP pour les Actions thématiques pluriannuelles et programme blanc, avec seulement 11 millions pour les programmes blancs. En fait, il s'agissait de financer les priorités de l'ex FNS (Fonds national de la science): Energie et développement durable, Santé, agriculture, alimentation, STIC, Nanosciences et Nanotechnologies, ainsi que celles de l'ex FRT (Fonds de la recherche Technologique) notamment les réseaux de recherche et d'innovation technologiques (R2IT). Devant de nombreuses protestations, la part des programmes blancs a été portée à 80 millions dont 10 millions pour les SHS.

90. L'Agence pourra attribuer des financements incluant du personnel recruté sur contrat temporaire, des post-docs, des techniciens, des ingénieurs, pour la période correspondant au projet. Pour le gouvernement, c'est un point très important qui donnera de la souplesse et de la réactivité aux équipes de recherche : traduisez précarité accrue pour les personnels.

91. Le nombre important de projets reçus, 5300, est révélateur des besoins en financement des équipes. La mise en place du financement des équipes par l'ANR se fait dans des conditions scandaleuses : choix des programmes révélateur d'une politique de créneaux et de priorité à l'innovation, délais très courts pour répondre aux appels d'offres, constitution opaque des Comités de Programme, etc. La communauté scientifique ne joue aucun rôle dans le choix des Programmes et des Comités. La place laissée aux initiatives des équipes (via les projets blancs) est très limitée. Les EPST n'ont plus la possibilité de définir de politique de recherche, les labos verront le financement récurrent se tarir et l'emploi se précarisera massivement.

92. Pour le SNTRS, l'agence porte en germe la destruction des EPST. Les programmes blancs eux mêmes devraient revenir dans les prérogatives des EPST. Seul le financement de la recherche partenariale et de quelques grands programmes interdisciplinaire et inter organismes pourraient faire l'objet d'appel d'offre. La proposition des Etats Généraux de création d'un COFIPS correspondait à cette conception du financement de la recherche. Les équipes de recherche doivent bénéficier de financement récurrent majoritaire, alloué après une évaluation quadriennale de la qualité de leurs travaux et de leurs projets. Les financements contractuels ne doivent pas dépasser 30% de leur budget.

93. La politique en faveur des entreprises

94. **La fiscalité.** Parmi, les premières décisions prises par le gouvernement figure la modification des règles du calcul du CIR (crédit impôt recherche). Conçu en 1983 comme un instrument d'incitation, celui-ci se transforme en subvention. Il rembourse maintenant 5% de la dépense totale de R&D et non plus 50 % de la seule augmentation de celle-ci entre l'année n et la moyenne des années n-1 et n-2. Si en 2002, seules 2760 entreprises ont été retenues sur 5907 déclarations, toutes pourront être subventionnées en 2005. De façon mécanique, sans réel effort supplémentaire de la part des entreprises, le crédit d'impôt a augmenté en 2005 de 500 à 735 millions d'euros. L'effet levier du CIR est négligeable, pour 1€ de réduction fiscale, les entreprises investissent 1€ de plus en recherche⁷.

95. Pour la CGT, le crédit impôt recherche doit être abandonné. Pourquoi ne pas instituer une taxe de contribution à la recherche, à l'image de la taxe professionnelle, toutes les entreprises payent et celles qui font de la recherche en sont pour partie exemptées ? Cela permettrait de faire contribuer les banques et les assurances à l'effort national de recherche. Le contrôle de la réalité des dépenses et notamment de la création d'emplois scientifiques et techniques devrait également faire l'objet d'une présentation contradictoire devant les comités d'entreprises.

96. **Agence de l'Innovation Industrielle.** Deuxième pilier de la mobilisation nationale pour l'innovation : une nouvelle politique industrielle !. Une partie du patronat a revendiqué autour de Jean Louis Beffa un rôle plus organisateur pour l'Etat. Le rapport Beffa a fait l'analyse des faiblesses de R&D française : « *Le recul global de l'industrie est perceptible dans la création d'emplois, dans la contribution à la valeur ajoutée, comme dans la contribution à la balance commerciale. Cette tendance ne tient pas seulement à l'évolution tendancielle vers les services car la France recule par rapport aux autres pays industrialisés. Elle est aussi le résultat du faible effort de recherche et de développement (R&D) français, qui semble lié, non à son insuffisance au sein de chaque secteur d'activité, mais à une trop forte spécialisation dans des industries de basse technologie. L'amélioration de la position technologique française impose donc une évolution de la spécialisation industrielle.* ». Ce rapport tient également compte des succès passés, basés sur les grands programmes technologiques (nucléaire, TGV etc.) et propose des Programmes Mobilisateurs pour l'Innovation Industrielle (PMII) d'un montant unitaire de 30 à 200 millions d'€ sur 5 ans, cofinancé par l'Etat et les industriels.

97. Dès sa mise en route en 2005, l'AII (Agence pour l'innovation industrielle) sera dotée d'un milliard d'euros et d'un autre milliard en 2006 grâce aux privatisations. Quatre projets sont déjà retenus un projet franco-allemands de moteur de recherche multimédia, baptisé "Quaero ». Le développement de ce projet sera réalisé conjointement par des réseaux de recherche publique et d'acteurs industriels, dont Thomson, Deutsche Telekom et France Télécom. Les trois autres projets franco-allemands concernent les réseaux multimédias du futur, l'imagerie moléculaire à très hauts champs "pour mieux comprendre et soigner les maladies neuro-dégénératives, et la biophotonique, qui permettra de "mieux soigner par exemple les cancers de la peau.

98. La CGT appelle de ses vœux le retour à une politique industrielle. C'est pour partie, l'objectif de l'AII, mais là encore, les choix politiques sont marqués par la toute puissance du marché et le peu de place laissée à la satisfaction des besoins sociaux. Les industriels qui piloteront directement l'AII. Deux autres faiblesses : - ne pas prendre appui sur nos entreprises nationales dans le cadre de grands projets structurants destinés à prendre la suite de ceux impulsés dans les années 70, il faut dire qu'on les privatise au même moment, - et négliger le développement des entreprises dites de basse ou moyenne technologie en donnant peu de place aux PME et PMI en dehors des réseaux pilotés par les grandes entreprises (multinationales).

99. L'attractivité territoriale, pôles de compétitivité, d'excellence, rôle des régions

Le comité interministériel à l'aménagement du territoire (CIADT) du 14/09/2004 avait lancé les « *pôles de compétitivité* », avec l'objectif d'améliorer « *l'attractivité* » des territoires, au nom de la lutte contre les délocalisations. La démarche cherche à importer en France l'expérience des *Clusters* (ou *des grappes industrielles*). Celle-ci part du principe que les politiques industrielles efficaces sont celles qui s'adressent à des « *sous-systèmes industriels spécifiques* ». Ceux-ci doivent alors concentrer un ensemble de moyens : capacité de recherche, capital-risque, enseignement universitaire basé sur la formation continue, existence d'industries en aval et en amont. Pilotés par les industriels, les entreprises du pôle bénéficieront outre des aides directes d'une exonération d'impôt sur les sociétés dans la limite des plafonds autorisés par l'Union Européenne et d'un allègement de charges. Les collectivités concernées pourront les exonérer des taxes professionnelle et foncière.

100. L'appel à projets où les régions étaient appelées à faire des propositions a suscité 105 réponses au-delà des potentialités

⁷ Note recherche 05-02, année 2005 www.education.gouv.fr

estimées en haut lieu. Dans ces conditions, le gouvernement a sélectionné 67 projets au lieu de 15 prévus à l'origine qui recevront des aides de l'État. Mais, le discours du Premier ministre laisse penser que 6 pôles d'envergure mondiale⁸ recevront l'essentiel des aides.

101. Comme toute « politique industrielle » au sens traditionnel du terme, cette démarche cherche à construire une intervention publique durable au service de la rentabilité de capitaux privés, là où les conditions du marché ne permettent pas de satisfaire aux exigences de rentabilité. Au delà des financements publics, il s'agit de faire prendre en charge par le service public, dès le niveau régional, les coûts de recherche et de formation nécessaires.
102. L'emploi n'apparaît que comme une résultante de la défense de la compétitivité, face aux concurrents internationaux, et non comme un objectif primordial. Il s'agit d'organiser des coopérations dans les régions pour tenter de détruire les rivaux. Surtout, il ne s'agit en aucun cas de faire reculer fortement et durablement le chômage et l'insuffisance de qualification par l'essor d'emplois stables et correctement rémunérés pour toutes les populations. Pas question, non plus, de favoriser l'accès à la formation. Il n'est question que d'emplois très qualifiés au service étroit de productions rentables dont la haute valeur ajoutée serait, en fait, rapidement happée hors des régions concernées, par les marchés financiers. Cela n'empêcherait nullement un énorme sous-emploi dans ces régions, au-delà des emplois très qualifiés et élitistes requis par les pôles tels qu'ils sont conçus aujourd'hui.
103. Cette démarche ne semble être associée à aucune ambition de cohérence nationale pour l'emploi. Les spécialisations régionales recherchées le seraient au service de l'intérêt de capitaux dominants, indépendamment de toute politique de promotion des filières industrielles et de services concernées, en France et en Europe, avec, notamment, tout le besoin de coopération des fournisseurs et des sous-traitants des grands groupes.. On notera particulièrement la présence de STMicroelectronics, champion en matière de délocalisations et de mise en concurrence des régions : après s'être désengagé de Rennes et avoir délocalisé à Crolles (Isère) et vers Singapour ses productions bretonnes, ce groupe annonce de nouvelles suppressions d'emplois en France et en Europe, ainsi que de nouvelles délocalisations vers l'Asie. En fait, tous les groupes concernés sont, certes à base française, mais, depuis longtemps, multinationalisés. Leur gestion ne tient aucun compte des intérêts sociaux nationaux et européens, multipliant, contre l'emploi et la croissance réelle, des opérations et placements financiers.
104. L'Etat entend mobiliser 1,5 milliards d'euros sur trois ans pour 67 projets, soit en moyenne 500 millions d'euros par an. C'est tout à fait dérisoire comparé, par exemple, aux exonérations de cotisations sociales patronales(14 milliards d'euros par an). Atteignant plus de 21 milliards en 2005, elles seront portées à plus de 23 milliards en 2006 !
105. L'enveloppe accordée aux pôles de compétitivité se répartira de la façon suivante :
106. Une partie des 1,5 milliard d'euros prévus proviendra des fonds de l'Agence Nationale de la Recherche (800 million d'euros). De même, une partie des 3000 postes créés au budget de la recherche et l'enseignement supérieur en 2006, suite aux luttes, iront aux pôles de compétitivité. Ces annonces constituent des détournements sur ce que le gouvernement s'était engagé à consacrer exclusivement à la Recherche fondamentale et aux universités.
107. Une autre part du financement, 300 millions d'euros, doit provenir des privatisations des grandes entreprises publiques (France Télécom, Edf, Gdf) ce qui accentuera une perte de maîtrise de la collectivité dans des domaines essentiels.
108. Ces modalités de financement sont inacceptables et en décalage complet avec les ambitions proclamées.
109. En ce qui concerne ces pôles, le SNTRS doit travailler avec les syndicats CGT des entreprises concernées et les UD. Dans les prochains mois, il faudra affiner nos revendications. Parmi celles qui peuvent être mises en débat :
110. - de nouveaux moyens pour le secteur public, labos et universités. Les « pôles de compétitivité », ne doivent pas accentuer la pénurie pour les thématiques en dehors de l'affichage du pôles.
111. - une responsabilisation sociale, territoriale, environnementale des grandes entreprises pilotes ou impliquées dans chaque pôle. Cela requiert la conquête de pouvoirs effectifs d'intervention des salariés dans les gestions de ces entreprises
112. - l'ouverture de comités de pilotage des pôles aux représentants des salariés et des populations
113. - Coordonner au niveau national une réorientation efficace de ces pôles.
114. Les EPST et les Universités : organisation et missions de la recherche publique. Les PRES. La nouvelle organisation de la recherche publique qui se met en place est fondée sur des regroupements régionaux de laboratoires des EPST et des Universités ainsi que des formations doctorales dans des « pôles » de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) qui recevront les moyens de l'Etat et des Etablissements Publics de Recherche (CNRS, INSERM, Universités...). Contrairement aux Etats Généraux qui voyaient dans les PRES un instrument souple pour permettre à tous les enseignants chercheurs de faire de la recherche, le gouvernement veut en faire un outil de restructuration, les PRES seront à venir seront probablement thématiques. Contrairement aux demandes expresses du SNTRS et des autres syndicats, ils risquent de se constituer en établissements publics pour gérer directement de manière autonome des CDD, des personnels mis à disposition et des moyens financiers. A terme, le poids des EPST et peut-être même des Universités dans ces structures serait réduit à un simple rôle de partenaire parmi d'autres (entreprises, collectivités, Etat, industriels). Cette nouvelle organisation de la recherche publique se fonde aussi sur des regroupements autoritaires régionaux de laboratoires des EPST, c'est la logique qui prime en ce moment au CNRS (département chimie etc.. . La réforme du CNRS, adoptée le 19 mai 2005 par son Conseil d'Administration, risque fort d'être la première étape de la transformation

⁸ Six « projets mondiaux » : « Solutions communicantes et sécurisées » (PACA) avec, pour pilote, STMicroelectronics ; « Lyonbiopole » (Rhône-Alpes) avec Sanofi-Aventis comme principal acteur impliqué ; « System@tic » dont le pilote sera Thalès ; « Minalogic » (Rhône-Alpes) dont STMicroelectronics sera l'un des principaux acteurs ; « Aéronautique- Espace- Systèmes (Aquitaine, MidiPyrénées) avec, notamment, Thalès ; « Meditech-Santé » (Ile de France) avec Sanofi-Aventis comme acteur important.

du plus important organisme de recherche français en outil de gestion de cette nouvelle organisation. Si nous ne parvenons pas à faire reculer le gouvernement, les choix des orientations de recherche seront faits encore plus qu'aujourd'hui, en dehors des instances représentatives de la Communauté Scientifique, par le Ministère, les Agences et les dirigeants des Pôles. Les EPST et peut-être même les Universités deviendront de simples structures administrant les hommes et les crédits. Leur influence dans les PRES sera limitée par d'autres établissements de recherche, par les collectivités territoriales, les industriels dirigeants les PRES.

115. **La position des régions.** La majorité des régions françaises, actuellement dirigées par des exécutifs socialistes, est en train de réorienter ses priorités en matière de budget de soutien à la recherche vers l'innovation. Passer d'une politique de guichet où les régions abondaient des projets de recherche fondamentale sous financés par l'Etat à une politique volontariste de soutien à l'activité économique n'est pas en soi une décision aberrante, car les régions ont une compétence en matière de développement économique, mais elles ne l'ont pas en matière de recherche. Il conviendrait cependant de s'assurer que l'Etat finance de façon effective la recherche fondamentale qui reste le terreau de l'innovation et le lieu où l'on forme les scientifiques dont le pays et les entreprises ont besoin. Parce qu'elles ont sous la pression des décideurs économiques et qu'elles veulent revitaliser l'emploi régional, elles ont répondu massivement à l'appel d'offre sur les pôles de compétitivité et mettent en place des agences régionales de l'innovation. Ces orientations, élaborées sans véritable débat collectif, n'assument pas la logique de la cohérence nationale du développement économique. Elles risquent d'abandonner les secteurs industriels considérés comme traditionnels, sous prétexte de financer de façon trop prioritaire les secteurs considérés comme seuls porteurs des nouveaux marchés. Le transfert de technologie et la diffusion de l'innovation implique dans les régions de plus en plus de personnels qui travaillent dans des structures de diverse nature juridique : plateaux techniques, centres de transfert des universités, CRITT, réseaux technologiques. Cela représente environ 2000 à 3000 personnes. Nombre d'entre elles sont encore en CDD, voire sur des CDI négociés au coup par coup. Inscrire dans la durée cette activité de transfert et d'innovation, cela veut dire aussi donner à ces personnels un vrai statut et une vraie carrière. Travaillant à proximité des laboratoires, ces collègues ne sont pas organisés syndicalement. SNTRS et/ou Ferc-Sup doivent s'adresser à eux. Pour asseoir dans la durée ces structures et les personnels qui y travaillent, deux conditions sont nécessaires :

- un véritable adossement à des équipes de recherche fondamentale,
- une vraie stabilité budgétaire. L'exemple allemand des sociétés FRAUNHOFER montre qu'elles sont financées à environ 40% par des aides récurrentes venant soit des Land soit de l'Etat fédéral. Ce chiffre de 40% n'est pas un chiffre magique, mais une bonne référence pour stabiliser ces structures sur le long terme.

116. Il importe d'intervenir dans les rapports entre la recherche et son environnement local. En région, comme au niveau national, les entreprises ne peuvent à elles seules capter le potentiel public de recherche et de formation public. Il est nécessaire que les incitations en provenance des échelons politiques régionaux ou locaux résultent d'un débat démocratique associant les différentes composantes de la population, dans le respect de l'autonomie des laboratoires. Les EPST sont porteurs d'une vision nationale et d'un rôle de structuration de la recherche. Le transfert de technologie relève aussi de la compétence régionale, les personnels qui y travaillent doivent être défendus par la CGT et passer sous statut de fonctionnaire (ou de CDI type EPIC ?)

117. **L'Europe de la recherche** Les actions de la Communauté telles que la formation (Erasmus par exemple) et la mobilité des chercheurs ou les projets impliquant des équipes de plusieurs pays européens ont resserré quelques réseaux européens de chercheurs, favorisé les collaborations à des programmes communs, et permis des confrontations nouvelles. La Charte du Chercheur européen apporte des avancées.
118. L'Espace Européen de la Recherche est une étape supplémentaire pour établir un « marché unique pour la recherche », les chercheurs, les connaissances et leur valorisation marchande. Depuis 2003, il se structure autour de réseaux dits d'excellence, centrés sur les priorités du PCRD et reprises par le gouvernement français.
119. Pour le SNTRS-CGT, les coopérations de recherche tant au niveau européen qu'au niveau international en général, sont sources de richesse et de dynamisme. L'élaboration des orientations politiques, le choix des programmes, projets et financements d'opérations de recherche doivent se faire dans la transparence ; ils doivent être définis démocratiquement, discutés au Parlement européen et faire l'objet de débats dans chaque pays. Ils ne peuvent relever du domaine exclusif des experts appartenant à une petite coterie autolégitimée, soumise aux objectifs de la rentabilité, et qui détermine de manière discrétionnaire les orientations et les critères, finance, évalue et contrôle. La communauté européenne doit se doter d'instances scientifiques démocratiques composées de représentants élus des communautés scientifiques des différents pays européens ayant pour rôle d'évaluer les opérations de recherche et les équipes, en tenant compte d'une part de la qualité scientifique des projets et d'autre part des besoins sociaux et des préoccupations éthiques des citoyens. Le développement d'une politique scientifique et technique au niveau européen doit, sur une base nationale solide, être capable d'élaborer une politique cohérente et indépendante qui harmonise les efforts effectués à tous les niveaux.
120. Il faut garantir au niveau européen des droits communs aux travailleurs scientifiques en matière de circulation, de publication. Il faut assurer aux post-docs étrangers dans les pays européens des droits en matière de salaire et garanties sociales. Les séjours à l'étranger doivent être pris en compte lors de l'intégration dans la Fonction Publique. L'essor des collaborations et des coopérations internationales exige que le SNTRS-CGT développe des relations avec les syndicats de la recherche des autres pays, en particulier européens afin de coordonner leurs interventions et de mener des actions communes.

NOS PROPOSITIONS POUR LES EPST ET LES UNIVERSITES

121. La politique gouvernementale a sa cohérence. L'ensemble des mesures prises depuis deux ans s'est faite dans un contexte de lutte des personnels de la recherche. Mais, en dehors des décisions prises au plus fort de la crise concernant le rétablissement des crédits, le maintien des postes libérés par départ à la retraite et la création de 3000 postes en 2006 et peut être autant en 2007, tout

procède de la logique libérale. Tout a été mis en oeuvre sans débat et le vote d'une LOP, qui reste cependant la condition d'un engagement pluriannuel en matière d'emploi et de budget. Les décisions prises vont profondément modifier notre système de recherche publique. Elles risquent de remettre durablement en cause les protections statutaires des personnels, en s'attaquant d'abord aux jeunes. Le syndicat doit être en mesure de combattre cette politique et la cohérence de celle-ci en développant les convergences nécessaires. On ne pourra plus défendre la recherche publique sans en même temps défendre l'université, la recherche industrielle, la réponse aux besoins sociaux.

122. La défense de la recherche fondamentale est au cœur des luttes futures. Les recherches impulsées dans le secteur public ont un horizon qui se situe entre quelques années jusqu'au demi-siècle, voire plus. Les perspectives offertes par la recherche concernant l'accroissement des connaissances fondamentales n'ont pas de limites de temps. Ce sont elles qui accumulent les idées, et entassent les potentialités futures avec lesquelles il sera possible d'innover dans la réalité industrielle. Le pilotage à vue de la recherche par l'aval industriel peut tarir la source des idées. Les équilibres entre accroissement des connaissances, recherche finalisée et innovation sont aujourd'hui fragiles et aucune règle, voire aucune réflexion, ne sont engagées au sein du gouvernement sur ce sujet.
123. Précarité et concurrence sont les principes de fonctionnement de ce dispositif. Cette organisation de la recherche développera rapidement le travail précaire et la concurrence à tous les niveaux afin de réduire le prix du travail et de casser les solidarités entre les personnels. D'ores et déjà, les Agences comme l'ANR permettent de financer des milliers de CDD et d'entretenir une concurrence permanente entre les équipes. Cette concurrence sera particulièrement féroce pour les projets blancs (20% des fonds de l'ANR en 2005). Dans l'avenir, ce système de financement pourrait contraindre les équipes à s'inscrire dans les PRES. La pression dans ce sens s'exercera aussi directement sur les individus. En effet, si le gouvernement a reconnu qu'il faut rendre les carrières attractives, il a prévu des dispositifs de compétition entre les personnels qui permettront de les « orienter ». Ainsi, une décharge significative d'enseignement serait attribuée seulement à une partie des Maîtres de Conférences. On peut parier que ceux qui seront recrutés pour travailler dans un laboratoire d'un PRES seront mieux placés ! Il en sera de même pour les primes et les indemnités, comme l'indemnité d'encadrement doctoral. Il deviendra sans doute difficile d'obtenir des allocations de recherche pour des doctorants en dehors des PRES et des projets financés par l'ANR.
124. *Mettre en oeuvre ces réformes en contournant les syndicats.* Ces réformes sont en contradiction avec les aspirations des personnels et l'esprit des Etats Généraux. Le gouvernement précédent, qui a été obligé de reculer sur le brouillon de LOPRI devant la réaction des personnels, a changé de méthode en ouvrant des discussions avec le Comité de Suivi des Etats Généraux, la Conférence des Présidents d'Universités (CPU) et la Conférence des Grandes Ecoles (CGE). En s'appuyant sur la CPU et la CGE, il a tenté de dégager des consensus que nous connaissons aujourd'hui sous le nom de « fiches Monteil », du nom du directeur de l'Enseignement Supérieur qui les a préparées. Ces fiches cherchent à entretenir une certaine confusion sur les intentions gouvernementales. La philosophie qu'elles expriment ne laisse cependant guère de doute. Le gouvernement s'est efforcé de contourner les syndicats qui sont les représentants des personnels et qui sont capables d'organiser l'action, ce qu'il redoute. Le SNTRS-CGT exige avec les autres syndicats l'ouverture de véritables négociations. C'est le sens de la démarche constante du SNTRS pour créer les conditions de l'unité d'action sur des bases claires. Le mémorandum intersyndical remis au ministère fin juillet 2005 en est l'exemple. En permanence, nous avons dit que le gouvernement doit ouvrir des négociations ! La mobilisation des personnels a été beaucoup plus difficile en 2005 qu'en 2004, il faut être nombreux pour être écouté par ce gouvernement.
125. Les EPST et les Universités : organisation et missions de la recherche publique. Cette politique laisse un rôle très réduit aux EPST. Le CNRS, comme l'INSERM, est depuis longtemps la cible des critiques : trop gros, non gouvernable, trop rigide. Derrière ces mots, c'est l'indépendance de la recherche, le statut et la stabilité de l'emploi, le comité national et l'indépendance de l'évaluation qui sont en ligne de mire. Parfois à juste titre, des critiques sont aussi émises de l'intérieur : le poids d'une administration tatillonne (exemple : marchés publics), des rigidités de fonctionnement (exemple : les départements scientifiques), des insuffisances budgétaires (pas besoin d'exemples). Pour répondre à ces critiques, Geneviève Berger a initié la contractualisation de l'organisme. Le SNTRS s'est opposé à ce contrat d'action pluriannuel qui obligeait l'organisme à remplir les objectifs fixés par le gouvernement en redéployant 20% des postes libérés par départ à la retraite. Dès sa nomination, Bernard Larroutourolu a annoncé sa volonté de réformer l'établissement. Son projet pour le CNRS a évolué, compte tenu des luttes de 2004, et de nombreuses protestations venues de tous horizons. Ainsi, il ne préconise plus ouvertement une politique de diminution de l'emploi statutaire et de développement de l'emploi précaire, il ne fait plus référence à des carrières individualisées, des primes aux chercheurs les plus performants, une rémunération assise sur le métier et le profil et non plus sur les qualifications : on retrouve ici la politique d'emploi du patronat, mais...
126. Mais la logique du projet, maintenant mis en application, a toujours visé à une profonde transformation de l'organisme, vers une recherche par projet, vers un fonctionnement calqué sur celui de l'entreprise. Le CNRS sera l'outil d'une politique dont les objectifs sont fixés par le gouvernement et non par les scientifiques. Son fonctionnement sera fortement hiérarchisé ; tout procédera du directeur général et pour partie des directeurs inter-régionaux. La quasi-disparition des directions scientifiques, la mise en place de laboratoires liés, préjugent d'un transfert à l'université de toutes les recherches de type disciplinaires, jugées non prioritaires mais pourtant formant l'ossature des futurs développements de la science. Pour les thématiques non prioritaires, le CNRS se désengagera financièrement ; en se contentant de mettre à disposition ses personnels, avec pour seuls moyens financiers ceux des universités. Le Comité national est au cœur de ces enjeux. Le gouvernement et la direction du CNRS veulent le transformer en simple instrument "d'expertise" plus ou moins quantifiée, normée, une aide à leurs décisions. La première version du projet proposait plus de nominations et la désignation des présidents de section.

127. Le CNRS a vécu une crise grave autour du projet de réforme de B Larrourou : de nombreuses motions de défiance, un conseil d'administration houleux où le 24 mars, les représentants du ministère abandonnent leur position de soutien tacite, la CPU qui publie le 7 avril un communiqué où se mêlent la volonté d'ingérence et celle d'hégémonie, enfin, récemment une pétition télécommandée de soutien au DG. Les personnalités qui se sont disputé autour de la réforme du CNRS ont cependant trouvé un compromis sur le texte qui a été adopté par le CA du CNRS le 19. Le SNTRS est le seul syndicat à avoir clairement maintenu son refus d'une telle réforme de manière conséquente, depuis le CTP, jusqu'au CA en passant par le CS. La complexité de la situation a cependant demandé au syndicat un effort de débat et d'analyse collective. Il a fallu trouver le temps pour cela, au moment où se tenait en même temps la bataille contre la projet de LOPRI.

128. Ce que nous voulons pour les EPST :

129. **Les personnels** : Des améliorations substantielles doivent être apportées concernant les droits et la gestion des personnels tant au niveau du statut, du salaire et des carrières. Le congrès doit permettre de débattre de nos revendications et de les populariser auprès des personnels.
130. **La démocratie** : Chaque niveau institutionnel des organismes doit être doté de conseils constitués de représentants des personnels : laboratoires, départements scientifiques, régions administratives, etc. Ils garantissent le fonctionnement démocratique en permettant une expression collective des personnels. Ces conseils doivent être écoutés, jouer pleinement leur rôle auprès des instances de décisions. Leurs avis doivent être suivis. Au CNRS, le rôle du Comité national doit non seulement être maintenu mais son fonctionnement amélioré. L'évaluation des unités de recherche (laboratoires ou équipes) et des chercheurs par une même instance est source de cohérence. Elle permet, si elle fonctionne bien, un travail de prospective. Ce fonctionnement souffre cependant d'insuffisances : l'évaluation devrait intégrer les moyens technologiques, les compétences techniques dont disposent les équipes et leurs dotations financières pour mener à bien leur projets. Plus que d'un éclatement, c'est d'une intégration dont nous avons besoin en matière d'évaluation. La réflexion sur les projets et programmes scientifiques doit être étendue aux technologies mobilisées.
131. **Les moyens des labos** : Les dotations de base aux laboratoires doivent être attribuées sur la base d'un financement récurrent qui garantit à tous un minimum de fonctionnement indépendamment des dotations extérieures. Le financement sur contrat ou incitatif doit être un complément permettant aux besoins, aux demandes extérieures à la recherche académique de s'exprimer ou à des coopérations d'être menées. Les appels d'offre doivent en outre permettre de financer de nouveaux champs ou de structurer des programmes de portée nationale. L'émulation entre laboratoires ne saurait se traduire par une concurrence entre eux ni par des dotations différenciées selon leur niveau présumé « d'excellence » qui dépendent plus des opportunités du moment que de la qualité scientifique.
132. **Le CNRS doit garder, voire renforcer la maîtrise de sa politique de recherche, mais pas à n'importe quelles conditions** : le CNRS ne peut pas fonctionner comme une entreprise, il est d'abord un grand organisme public de recherche fondamentale, original par son envergure et son omnidisciplinarité, indépendant des intérêts privés et des buts militaires. Sa vitalité et son efficacité repose et doit continuer de reposer sur un mode de fonctionnement fondé sur l'organisation et le soutien aux initiatives individuelles et collectives des scientifiques (chercheurs ou ITA). Ces initiatives doivent être évaluées et contrôlées par les pairs (Comité national) au sein d'une discipline ou aux interfaces entre disciplines. Ce fonctionnement, basé sur les initiatives des équipes, doit être complété par la définition et la mise en oeuvre de grandes orientations élaborées par l'équipe de direction nommée par le gouvernement. Pour cela, la direction du CNRS doit être à l'écoute tant des questionnements propres de la science que des besoins sociaux, économiques (dont les besoins industriels font partie mais ne sont pas le tout) et culturels de la population. Elle doit être également ouverte aux besoins du monde : environnement, santé, disparités, pauvreté. Mais cette ouverture ne peut générer un quelconque assujettissement de la recherche. Pour que le CNRS soit dynamique, on ne le répétera jamais assez, il faut un équilibre entre recherche à l'initiative des chercheurs et recherche suscitée par une demande externe (qu'elle vienne du politique ou d'autres sources). Il faut améliorer la réponse aux demandes en laissant une autonomie aux laboratoires et aux chercheurs.
133. **L'organisation en région**. Le CNRS doit être un organisme fort, avoir une présence en région et auprès des universités, permettant de discuter d'égal à égal et de traduire tant les besoins émanant des régions et des universités dans la politique de l'organisme, que de décliner la politique de l'organisme en région, auprès des universités et au niveau européen. L'organisation du CNRS doit permettre les allers-retours entre les initiatives des laboratoires et la politique de direction de l'organisme. C'est sur cette base que le CNRS doit accroître sa capacité d'intervention auprès de ses partenaires institutionnels, les régions, les universités, l'Europe. Le projet Larrourou propose bien une solution à ces questions par la vision matricielle de son organisation, mais qui est empreinte d'une centralisation renforcée et d'un « dirigisme «managérial» autour du Directeur Général et de son équipe. Il apparaît nécessaire de coordonner les initiatives et de décliner la prospective scientifique au niveau territorial afin de ne pas exacerber les compétitions entre laboratoires. Il s'agit d'organiser des coopérations mutuellement avantageuses. Les rapports avec les régions, les collectivités territoriales, les universités comme avec les entreprises doivent être organisés sur ce principe de coopération dans le cadre d'une cohérence au niveau national que seul le CNRS peut assurer.
134. **L'interdisciplinarité**. La volonté de développer l'interdisciplinarité ne doit pas produire une multiplication des structures ; on peut aussi stimuler et organiser les interfaces par des programmes ou des groupements de type GDR, plus souples. N'oublions pas non plus qu'il est difficile de détecter à l'avance les interfaces à l'origine de nouveaux paradigmes ou de nouvelles avancées. Qu'il

s'agisse de relations entre disciplines, de découpage entre disciplines, de taille de laboratoires, de leur fusion ou de leur éclatement, bref dès lors que l'organisation même de la science est en jeu, la direction du CNRS doit fonder ses décisions sur le débat dans les communautés concernées. Ces débats doivent associer toutes les catégories de personnels afin que les dimensions technologiques ou gestionnaires ne soient pas séparées des dimensions scientifiques.

135. Un SNTRS-CGT efficace pour la défense des travailleurs

136. Le combat pour défendre la recherche publique est âpre et difficile. Le gouvernement maintient ses attaques, malgré les initiatives syndicales (grandes manifestations de la bataille des retraites, mouvement des chercheurs de 2004), ou les désaveux des électeurs. Face au pouvoir, le mouvement syndical est numériquement faible et sa division a encore augmenté avec l'apparition de SUD qui se développe par l'apport d'une partie des anciens adhérents de la CFDT.. Cependant, la fin du « compromis » issu du conseil de la résistance, démontre clairement à ceux qui y croyaient encore que l'Etat n'est plus le garant d'un équilibre entre capital et travail. Pour ce qui le concerne, le milieu de la recherche scientifique est traversé de multiples contradictions qu'il convient d'analyser et dont il faut tenir compte dans l'élaboration de notre stratégie. Il est loin d'être spontanément acquis aux idées de la CGT, mais reconnaît l'efficacité de ses interventions. Marqué par des comportements individualistes venant pour une part des pratiques d'évaluation, il s'engage dans des luttes de masse quand il pressent la violence de l'attaque. Il est à ce titre significatif, que le mouvement de 2004 ait démarré après les suppressions de postes de titulaires. Dès le début, deux catégories dont les intérêts pouvaient sembler contradictoires se sont mises en mouvement : les directeurs de labos et les jeunes chercheurs en situation de précarité. Dans SLR cohabitent des mandarins de la biologie qui acceptent le recrutement précaire mais veulent de l'argent pour travailler et faire de la recherche fondamentale et des physiciens totalement opposés au recrutement tardif et qui, eux aussi, se battent pour leurs crédits. Les pratiques professionnelles, y compris les modes de recrutement se sont différenciées selon les disciplines. Elles modèlent les comportements, mais la défense du service public reste un dénominateur commun. Si le SNTRS a pris toute sa place dans le mouvement, les difficultés à mobiliser les personnels ITA ont été réelles, révélant le fossé qui s'est créé entre nombre d'entre eux et les chercheurs.

137. **Renforcer le SNTRS-CGT, préalable indispensable.** L'information, l'organisation de la défense des personnels, de leurs droits individuels et collectifs, l'organisation de l'action collective : telles sont les missions du syndicat. Nous devons utiliser toutes les possibilités d'intervention, tous les moyens possibles pour imposer l'amélioration de nos acquis et pour le développement de la démocratie, en mettant tout en oeuvre, toujours, pour la participation la plus grande des personnels aux décisions et aux actions. Pour cela il faut un syndicat CGT, le SNTRS, encore plus fort, plus influent et plus actif, un syndicat national, unitaire et indépendant. Il est fini le temps où les personnels répondaient facilement à un mot d'ordre d'action syndicale. Nous devons faire connaître nos analyses et propositions, nous faire connaître de nos collègues de travail en utilisant au mieux le droit syndical : affichage, tracts, réunions de personnels, permanences militantes. Si nous voulons que nos analyses, nos propositions soient partagées par d'autres, cherchons d'abord à convaincre. Cela ne peut se faire seulement par le courrier électronique ou les seuls tracts les plus parfaits soient-ils. Seul le contact avec les personnels sur le lieu de travail est permis ce débat de conviction. C'est le seul chemin pour mobiliser les ITA et chercheurs, la seule façon de créer un mouvement conscient capable de faire bouger les choses sur le plan revendicatif. En 2004, nous avons vécu de grandes luttes dans lesquelles nous avons pris toute notre part. Adressons-nous à l'ensemble de nos collègues, sans exclure quiconque, mais en priorité aux plus jeunes. Le mouvement a réussi à associer des collègues syndiqués et non syndiqués, le collectif SLR risque de connaître le sort de toutes les coordinations : proposons à ceux qui s'y sont investis l'adhésion à la CGT.

138. **Quelle pratiques syndicales ?** Renforcer la démocratie syndicale impose des pratiques collectives au plus près des lieux de travail. Les sections sont la base du syndicat. Il ne s'agit pas là d'un postulat : les sections du syndicat sont à même, avec les autres instances du syndicat, de créer le rapport de forces nécessaire pour faire aboutir les revendications. Elles jouissent d'une large autonomie d'initiative dans la mise en oeuvre des orientations du syndicat, pour organiser l'action des personnels. Elles doivent être, mieux encore, des lieux de débats approfondis, d'expression des problèmes revendicatifs et des aspirations des personnels, un lieu de liberté : chacun comptant pour un et pouvant s'exprimer librement sans craindre un quelconque étiquetage. Il faut développer une politique de formation. Celle-ci a commencé à se mettre en oeuvre. Il faut continuer. Nos nouveaux adhérents ont besoin de connaître la CGT, leurs droits de salariés, les aspects « corporatistes » de notre activité, mais il faut aussi assurer notre travail d'éducation populaire.

139. **Améliorer notre investissement dans la CGT.** Mieux s'investir dans la CGT ne répond plus seulement à de simples motivations d'organisation. C'est une nécessité :

140. - les attaques concernent tous les salariés. Notre intérêt de salariés des EPST rejoint celui d'autres catégories de fonctionnaires et de travailleurs du privé.

141. - La recherche publique dépend de plus en plus de décisions concernant les universités et les entreprises. Il faut coordonner notre activité avec celle de la Ferc Sup. Dans les campus, les politiques seront des politiques de site, pour la recherche mais aussi pour tout ce qui concerne la vie de travail. Travaillons ensemble, c'est une urgence. Les militants du SNTRS doivent s'investir dans les conseils des universités, aider à la syndicalisation des enseignants à la CGT. Les enseignants du supérieur sont dans les labos pour la moitié de leur temps de travail. Une bonne partie d'entre eux ne se reconnaît plus dans la FSU. Les informer de nos analyses et propositions, les inviter à nos réunions de section est un moyen de les intégrer à la CGT. Si leur lieu de syndicalisation naturel est la Ferc-Sup, le SNTRS doit contribuer au développement du syndicalisme CGT dans ces catégories.

142. - La politique menée par le SNTRS nécessite une coordination entre les syndicats de la recherche publique et de la recherche privée. Cette coordination fonctionne au niveau national dans le cadre du collectif recherche animé par l'UGICT, elle doit avoir son pendant au

niveau local. Il faut une activité concertée de la CGT sur les pôles de compétitivité.

143. **Un syndicalisme unitaire.** La bataille de 2004 a contribué à améliorer les relations entre les syndicats de la recherche. Toutes les difficultés ne sont pas aplanies, en témoigne la situation au CAES du CNRS, mais des progrès notables ont été faits concernant l'organisation d'une expression commune et d'actions unitaires. Cela est principalement à mettre à notre actif. Nous avons été artisans de l'unité, qui est pour nous la condition essentielle pour mobiliser. Cela n'a jamais empêché le SNTRS de s'exprimer pour faire avancer les idées de la CGT. L'objectif d'un syndicalisme rassemblé tel qu'il a été fixé au 45ème congrès de la CGT est plus que jamais d'actualité. Il faut cependant comprendre que les stratégies des autres organisations peuvent différer des nôtres. La position de la CFDT reste préoccupante. Fortement marquée par la crise qu'elle a vécue après le conflit des retraites, elle s'aligne de plus en plus sur la position de sa confédération. La CFDT se prononce clairement pour un syndicalisme d'accompagnement. La rencontre secrète entre Chérèque et Raffarin, la veille de la signature par la CFDT de l'accord sur les retraites, est un scénario qui peut se reproduire lors du vote de la LOP. La CFDT a voté le rapport Ailleret au CES, elle a accepté d'y inscrire le recours aux CDD dans la recherche, à conditions que les conditions du CDD soient négociées. La stratégie des syndicats de la FSU, SNCS et SneSup est plus proche de la nôtre. Ces syndicats nous rejoignent sur la défense du service public et sur les grandes questions revendicatives. Il n'en reste pas moins que le SNCS comme le SneSup situent aussi leur action dans une forme de cogestion qui n'est pas sans poser de problèmes et créer des confusions : en témoigne toutes les ambiguïtés des positions de la CPU où le SneSup est largement présent ou les relations entre directions scientifique du CNRS et présidents de commissions.
144. **Relation avec les collectifs SLR et CJC.** Le succès de la pétition lancée par SLR en janvier 2004 a démontré la volonté d'agir de nos collègues. SLR a pu être un lieu de débat et un collectif organisateur de luttes pendant toute l'année 2004. Mais sans l'implication sur le terrain des militants syndicaux et notamment ceux du SNTRS, les initiatives n'auraient pas pu prendre une telle ampleur. Pour apporter au débat des Etats Généraux les idées de la CGT, nous nous sommes inscrits dans une collaboration franche. La situation en 2005 a été compliquée par la participation de militants de SLR à la rédaction des fiches Monteil, censées s'intégrer dans le volet orientation de la future LOP. Il est impossible de prévoir l'avenir de SLR : étiolement comme de nombreux collectifs, transformation progressive en mouvement d'éducation populaire où les scientifiques pourraient dialoguer avec les citoyens. Tant que les collectifs régionaux de SLR continueront à animer, ne serait ce que partiellement, des lieux de débats et d'initiatives, nous proposons que le SNTRS s'inscrive dans une optique de travail en commun avec SLR. Co-organiser un débat cela veut dire aussi se donner le droit de défendre ses idées.
145. De leur côté, les doctorants ont constitué depuis plusieurs années des associations (Confédération des Jeunes Chercheurs, etc.) qui ont rempli le vide laissé par les syndicats, qu'ils soient d'étudiants ou de salariés. Elles ont avancé des idées et des revendications, (Charte de doctorant etc.). Leur fonctionnement local est souvent fluctuant, car les animateurs sont pas nature de passage. Le SNTRS doit avoir une attitude de collaboration active avec ces associations. Après, la thèse, les doctorants ne seront pas éternellement des adhérents de la CJC. Il n'en reste pas moins que l'adhésion à la CGT doit aussi leur être proposé. D'ailleurs y a-t-il incompatibilité entre l'adhésion à la CGT et à une association de doctorant ?
146. **Développer les relations syndicales internationales** dans la recherche. La réalité en ce domaine est celle d'une absence d'activité réelle du SNTRS sur le plan international. Nos seuls contacts sont indirects, par l'intermédiaire de la FERC et de la FMTS notamment. Nous devons avoir une attitude volontariste, en cherchant des contacts directs avec des syndicats homologues au notre, notamment en Europe. Nous participons déjà à l'activité de la FMTS. Nous devons nous y impliquer plus encore. Il est nécessaire de développer des relations avec les syndicats de la recherche des autres pays européens et des pays avec lesquels la recherche française a établi des relations de coopérations. En particulier les contacts avec la CES doivent être pris.
147. **Etre un syndicalisme de proposition.** On oppose souvent deux visions du syndicalisme. A un syndicalisme moderne qui s'adapterait au monde réel s'opposerait un syndicalisme archaïque qui s'arque bouterait sur ses acquis. Cette présentation n'est pas seulement simplificatrice, elle vise aussi à décrédibiliser ceux qui se battent. Faire des propositions, pour le SNTRS-CGT, ce n'est pas négocier le poids des chaînes quand le patronat aura décidé de rétablir l'esclavage, c'est placer les luttes dans la perspective de nouvelles avancées. Pour être très concret, est ce que le syndicat a une légitimité à s'inscrire dans la politique scientifique des organismes autrement que sous le seul aspect de la défense des conditions de travail ? Pour le SNTRS, la réponse est oui. Il ne s'agit pas bien entendu de choisir, à titre syndical le meilleur candidat à l'académie des sciences, mais d'intervenir sur les champs scientifiques. C'est ce que nous faisons quand nous nous battons pour un aménagement du territoire équilibré ou pour le maintien de thématiques de recherche au service des populations. Mais pour gagner ces combats, la meilleure façon est de ne pas être pris de court et d'élaborer des propositions que l'on saura populariser pour les faire partager. Il en va de même avec tout ce qui concerne les droits des travailleurs. La notion de sécurité sociale professionnelle qu'avance la CGT peut rendre aux salariés la capacité de maîtriser leur vie, dans une période où l'incertitude se généralise. Proposer à chaque salarié de pouvoir alterner périodes de travail et de formation, sans être à la merci d'une faillite d'entreprise, c'est poser au niveau de la société dans son ensemble le problème d'une plus juste allocation des richesses. Pour la CGT, faire des propositions, cela ne veut pas dire se transformer en bureau d'études sans lien avec les salariés. Au contraire, c'est en organisant le débat et la réflexion de façon collective que nous pourrions retrouver notre capacité de contrer l'hégémonie de la pensée néo libérale.

Projet de document revendicatif

1. Le combat syndical d'aujourd'hui est confronté à ce double défi de faire échec aux mesures et décisions de recul social et économique et de promouvoir des avancées répondant aux besoins sociaux. L'enjeu n'est donc pas seulement de dénoncer, mais de proposer, et pour cela nous devons en permanence déceler et prendre en compte les préoccupations, les attentes et les aspirations des personnels et les transformer avec eux en lutte revendicative. Ce document est une somme de repères revendicatifs et de références, liés à notre activité passée, présente et future, pour mieux mener le débat et construire des alternatives revendicatives avec les personnels.

2. A. Développer la recherche et l'emploi scientifique et technique

3. Les objectifs de réforme de l'organisation de la recherche par le gouvernement et les directions d'organismes placent nos revendications dans ce domaine au cœur de l'actualité et des revendications des personnels.

- 4.
5. Elles concernent en premier les moyens en crédits et en postes de titulaires qui doivent faire l'objet d'une programmation permettant d'atteindre 3% du PIB en 2010 avec un doublement des crédits de base des établissements ce qui doit représenter au moins 70% du financement moyen des laboratoires. Un plan de rénovation et de construction des infrastructures : bâtiments, labos, amphis, bibliothèques, ... afin de respecter les normes d'hygiène et de sécurité et les exigences de qualité d'accueil et de la vie au travail. Une ligne budgétaire pour l'action sociale et culturelle dans tous les établissements.

6. A.1. Renforcer les EPST

7. Les EPST ont vocation à assurer la cohérence nationale de l'effort de recherche publique. Parmi les EPST, le CNRS a une fonction spécifique issue de sa pluridisciplinarité : maintenir et développer l'ensemble des champs scientifiques et favoriser l'émergence de nouvelles thématiques.
8. Les EPST doivent avoir les moyens (en budget et en emploi) et la liberté de lancer et de maîtriser des programmes de recherche à long terme dans le cadre d'une politique nationale de recherche à la définition de laquelle toutes les composantes doivent être associées.
9. Pour cela : une programmation budgétaire pluriannuelle doit être établie assurant un financement récurrent des EPST et des unités de recherche par le budget de l'Etat et permettant la continuité des domaines de recherche et le développement de recherches de qualité.
10. Les budgets des unités de recherche doivent être suffisants pour garantir leur indépendance. Leur financement doit être majoritairement récurrent (70%) et non sur la base de soumission de projet auprès de l'ANR, fondations, . Les contrats avec des entreprises ne doivent pas se substituer au financement public. En tout état de cause, les contrats doivent être discutés dans les instances élues, la transparence doit être exigée, les objectifs scientifiques ou industriels définis.
11. Défendre l'idée d'un service public de recherche au service non seulement de la nation mais aussi des autres peuples, orientée prioritairement sur la satisfaction des besoins humains de court et de moyen terme.
12. Combattre ce qui remet en cause l'existence des organismes nationaux de recherche, leur statut public, leur indépendance, leur autonomie ou leur unité et notamment leur transformation en agences de moyens, leur dilution dans l'université et leur instrumentalisation au service des entreprises.
13. Combattre la contractualisation des EPST qui impose un pilotage gouvernemental de la politique scientifique des organismes.
14. Agir pour que les relations EPST / Universités s'organisent dans la complémentarité et non dans la subordination.
15. Nous devons militer contre une vision utilitariste de la recherche, guidée par le seul marché et par la valorisation industrielle. L'État doit certes développer une politique industrielle et favoriser la recherche-développement dans les entreprises mais ni en pillant la recherche publique, ni en affaiblissant ses capacités à développer la recherche fondamentale.
16. Obtenir l'interdiction des clauses de secret sur les résultats des recherches menées par des doctorants ou des post-doctorants dans le cadre de contrats.
17. Combattre les remises en cause de toutes les instances qui participe à l'élaboration démocratique de la politique de recherche et en particulier les tentatives de remplacer les instances où siègent des élus par des instances uniquement composées d'experts désignés. Les priorités scientifiques doivent être du seul ressort des instances scientifiques des organismes.

18. Améliorer le dispositif d'évaluation de la recherche publique par les pairs au sein d'instances démocratiques (Comité National ou Commissions Scientifiques Spécialisées) afin de leur permettre d'impulser une véritable politique scientifique. Cette politique doit toucher tous les aspects de la vie des unités de recherche, que ce soit : les programmes de recherche, les créations, suppressions, renouvellements d'unités, les besoins en crédits, en emploi, en compétences mais aussi la conjoncture scientifique et ses perspectives, la politique de formation par la recherche. Lutter contre la mise en place des Commissions interdisciplinaires (CID).
19. Combattre tout projet qui viserait à retirer au Comité National une partie de ses prérogatives pour le cantonner à la seule gestion des carrières des chercheurs.
20. Améliorer la participation de l'ensemble des catégories de personnels aux différentes instances d'évaluation, et lutter contre tout projet qui tendrait à réduire ou à faire disparaître la représentation élue dans l'ensemble des instances .

21. A.2. Les relations EPST-Universités

22. Les Universités doivent recevoir de l'Etat des moyens de recherche qui leur permettent de conduire et de définir une coopération avec le CNRS et les autres EPST.
23. Développer le lien fonctionnel entre les universités et les laboratoires des EPST, en facilitant la convergence des thèmes scientifiques et de la formation du supérieur dans des unités de recherche mixte.
24. Faciliter les détachements ou mise à disposition des personnels entre les établissements des EPST et des universités, en particulier pour les services généraux techniques et administratifs.
25. Harmoniser les statuts et l'organisation du travail et de la RTT, des universités et des EPST.
26. Impliquer beaucoup plus les représentants élus des personnels dans les instances universitaires et des EPST.
27. La mutualisation des moyens et les plateaux techniques entre l'université et les EPST doivent être maîtrisés et décidés par les instances élues respectives. Ils ne doivent pas se substituer aux services généraux. Les emplois doivent être des emplois de titulaires.

28. A.3. Les relations EPST-entreprises

29. Les entreprises ont une responsabilité vis-à-vis de la société civile dans le champ d'activité qui est le leur. Elles doivent développer les actions de coopération sur les besoins réels de la population : tous les besoins ne s'expriment pas obligatoirement en terme de marché ou d'accroissement de la rentabilité (éducation, santé publique, environnement, énergie, risques, transports ...).
30. L'Etat ne peut laisser aux seuls lois du marché, le soin de définir les axes de recherche des entreprises. Par une politique incitative forte, par le pouvoir d'intervention qui est le sien, il doit veiller à ce que la recherche soit certes au service de l'économie mais aussi au service de la science, de la culture et au service de la réponse aux multiples besoins identifiés ou à naître.
31. Agir pour :
32. - le développement, dans le cadre européen, d'une politique industrielle commune et la relance des grands programmes mobilisateurs. Ceux-ci ne doivent pas dépendre des seuls critères marchands mais s'appuyer sur la responsabilité sociale de l'entreprise dans le secteur qui la concerne et favoriser la création d'emplois scientifiques;
33. - le renforcement du partenariat public-privé : L'Etat doit favoriser les coopérations d'études sur le long terme compatible avec la soutenance d'une thèse ; de surcroît les transferts d'activité de R&D vers le public et la sous-traitance sont une entrave à un véritable essor de la recherche privée ;
34. -le renforcement des EPIC qui occupent une place particulière et irremplaçable dans le tissu scientifique et industriel. Ils sont les instruments d'une politique industrielle volontariste. Cette logique est à l'origine d'un très grand nombre de réussites industrielles nationales (nucléaire, transports, énergie...). Depuis quelques années, la tendance semble être à une « non politique industrielle », émaillée de retraits de l'Etat aux conséquences souvent catastrophiques ;
35. -l'attribution du label Institut Carnot après évaluation ne doit pas être liée à un quelconque critère de taille ou de zonage (proximité géographie de pôles de compétitivité). Les fonds obtenus avec ce label ne doivent pas se substituer aux crédits permanents versés par l'Etat ;
36. - la diffusion de l'innovation technologique par les centres techniques professionnels (CTP) des branches industrielles ; le rétablissement de la taxe parafiscale devrait renforcer le lien entre ces centres et les industries du secteur ; des mesures doivent être également prises pour favoriser les liens entre CTP, EPIC et recherche académique la présentation argumentée devant les comités d'entreprise de la politique de recherche des entreprises.
37. - le remplacement du crédit impôt recherche (CIR) par un impôt libérateur, les entreprises, qui réalisent des bénéfices et consacrent moins qu'un certain pourcentage à la recherche, devront verser une participation pour alimenter le budget des programmes sectoriels ;
38. - l'abandon d'un versement direct d'une fraction de l'impôt sur les sociétés au laboratoire de leur choix, cela relève d'un allègement

fiscal discrétionnaire, permettant aux entreprises de s'assujettir une partie des scientifiques.

39. L'emploi
40. - le développement de l'emploi scientifique et technique et notamment le recrutement des docteurs en entreprise avec la reconnaissance de leur qualification ;
41. - l'amélioration de la stabilité de l'emploi et des conditions de travail dans ce secteur ;
42. - un moratoire à toute baisse de l'emploi en R&D dans les entreprises nationales

43. A.4. L'organisation de la recherche

44. La réforme structurelle de la recherche du Gouvernement par une politique de soumission de projet et l'ANR doit être combattue.
45. Par l'ampleur de ses crédits et son mode de fonctionnement, l'ANR est un outil de pilotage gouvernemental structurant et orientant la recherche française en lieu et place des organismes de recherche. De plus elle va développer la précarité pour les jeunes chercheurs comme pour les personnels techniques.
46. Nous demandons :
47. le reversement intégral des crédits de l'ANR aux établissements de recherche publique ;
48. le maintien du rôle des organismes de recherche et des établissements universitaires dans la définition de la politique de recherche de notre pays. Nous refusons qu'ils soient réduits à de simples opérateurs de recherche au service d'une agence gouvernementale ou des entreprises.

49. A.4.1. Organisation territoriale

50. En matière de recherche, les objectifs de la région et des départements doivent être coordonnés avec ceux de l'Etat : contrats de plan. Les objectifs de la région devraient être déclinés en choix scientifiques après consultation d'une instance régionale représentative. L'aide à l'emploi des jeunes d'origine régionale doit être gérée pour les doctorants par les Ecoles doctorales et pour les post-doctorants par les établissements bénéficiaires. L'attribution des moyens aux équipes doit passer par l'évaluation nationale.
51. Les Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) visent à associer localement, dans des structures légères et multidisciplinaires, les différents partenaires de l'enseignement supérieur et de la recherche publique et privée. Ils devraient permettre de mettre en place des réseaux, de coordonner l'offre de formation, d'élargir les possibilités de recherche, de favoriser les coopérations et de servir d'interlocuteur aux acteurs économiques et sociaux. Ils n'ont pas vocation à recruter, ni à se substituer aux organismes.
52. Le renforcement des potentiels régionaux de recherche doit favoriser un développement équilibré et planifié des équipements dans toutes les régions en luttant contre les surspécialisations régionales ou les mises en concurrence.
53. Le fonctionnement des moyens de recherche communs (grands instruments, plateforme technologique, ...) doit être assuré par des statuts à caractère public (établissement et personnels) garantissant la stabilité ainsi que les reconversions ou réaffectations éventuelles lors du déclin des installations.

54. A.4.2. Organisation européenne et internationale

55. L'Europe n'a pas de prérogatives en matière de recherche fondamentale, mais développe une politique de recherche liée au développement industriel avec appel d'offre comme veut le faire le Gouvernement.
56. Nous devons obtenir :
57. - le transfert de la maîtrise des questions liées à l'espace européen de la recherche, actuellement aux mains de la commission de Bruxelles, vers les représentants du monde scientifique européen
58. -la révision des modes de financement de la recherche par l'union européenne
59. -la création d'un conseil européen de la recherche, véritable parlement composé de représentants de la communauté scientifique et de la vie économique et sociale
60. -Obtenir que le conseil européen de la recherche scientifique reçoive pour missions premières :
61. L'évaluation éthique et l'observation de l'état d'avancée des connaissances en recherche fondamentale dans les pays de l'union et dans les collaborations avec le reste du monde.
62. La production de recommandations sur les domaines dans lesquels la mise en commun de moyens serait souhaitable.
63. L'incitation au renforcement des actions de coopération mutuelle.
64. La coordination des efforts sur les programmes de recherches jugées vitales, notamment dans les domaines de la lutte contre les pandémies, les dérèglements climatiques etc.
65. La surveillance de la continuité de l'effort consenti pour la recherche dans chaque pays de l'Union, l'objectif étant la préservation des potentiels, matériels et humains, de recherche publique, à un haut niveau dans chaque pays de l'union.

66. A.5. Développer l'emploi

67. La politique de l'emploi a fait l'objet d'un malthusianisme en nombre d'emplois, en qualité et en niveau qu'il s'agit d'éradiquer.

L'emploi scientifique doit être redresser vigoureusement pour atteindre le niveau des pays les plus développés. Nous devons obtenir une programmation pluriannuelle de créations de 5000 emplois permanents par an pour tous les métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur pour la période 2006-2010, un plan de titularisation des précaires, en plan de reclassement des titulaires .

68. Pour les EPST, cela devrait se traduire par 1000 emplois de chercheurs et d'ITA et 500 postes pour l'accueil des enseignants-chercheurs, des étrangers et d'ingénieurs du privé.
69. Ces emplois de titulaires, à tous les niveaux de qualification, devraient permettre de remplacer les départs naturels, anticiper les départs en retraite pour permettre un chevauchement et une transmission des connaissances, de préserver le potentiel scientifique et technologique des disciplines et des thématiques et développer la recherche fondamentale.
70. Lutter contre le développement des emplois précaires (vacataires, CDD, CES, emplois-jeunes). En ce qui concerne les "postdoc", cela doit rester un moyen pour permettre les échanges internationaux en complétant l'expérience de jeunes chercheurs.
71. En aucun cas, la généralisation des post-doc ne doit se substituer au recrutement de chercheurs permanents. Arrêt des recrutements sur emplois précaires et recrutement uniquement sur poste statutaire. Les doctorants doivent avoir un statut de salarié qui couvre la période de la préparation de la thèse à la préparation aux concours de recrutement dans la recherche publique ou industrielle.
72. Obtenir un véritable plan de titularisation des précaires exerçant des fonctions à caractère permanent (avec commission d'intégration).
73. Pour les doctorants, l'augmentation du nombre de doctorants financés par un salaire.

74. B. De nouvelles garanties pour les salaires

75. Le développement de l'emploi précaire est une constante des différents gouvernements depuis de nombreuses années. Il prend différentes formes : externalisations injustifiées, développement du financement contractuel comprenant des salaires donc des emplois, contrats de salariés plus ou moins aidés (CES, emplois jeunes, apprentis, ...) etc... Beaucoup de ces formes d'emploi sont souvent à temps partiel offrant des conditions de survie à nombre de ces personnes. Ils concernent très souvent les jeunes en période d'insertion dans le monde du travail ou les femmes. Les différentes formes de rémunération des doctorants sont très illustratives de cette politique dans notre milieu. Cette politique d'abaissement de l'emploi salarié stable tend à fragiliser et à isoler les personnels à statut et est une remise en cause du statut de titulaire de la Fonction Publique.
76. L'action pour acquérir ou étendre des garanties statutaires à chacun concerne tous les personnels quelque soit leur situation. Ce n'est pas une action de solidarité envers les plus démunis mais une action générale dans l'intérêt de chacun.
77. ***B.1. Titulaires : améliorer leurs droits, leur statut***
78. ***B.1.1. Développer la démocratie dans la gestion des emplois***
79. *La démocratie dans la gestion des emplois des ITA reste à construire.*
80. Au niveau des labos et des services, les conseils doivent voir leurs prérogatives dans ce domaine renforcées.
81. Au niveau du Comité National, les sections doivent évaluer, au vu de leurs programmes de recherche, les besoins des laboratoires en potentiel technique et administratif comme scientifiques. Les conseils scientifiques doivent avoir dans leurs prérogatives, le suivi de la politique de l'emploi des ITA comme celle des chercheurs.
82. Ce travail au niveau des instances scientifiques devrait être complété par un point de vue professionnel en créant au niveau de chaque BAP des commissions d'évaluation de BAP, composés de professionnels du métier, chargées également d'examiner les besoins en emplois selon les professions.
83. ***B.1.2. Améliorer la politique de recrutement***
84. ***B.1.2.1. Pour les chercheurs***
85. L'essentiel du recrutement « chercheurs » doit se faire au plus près de la thèse. Pour cela il faut combattre les tentatives qui visent à prolonger la période post-doctorale. Le grade de CR2 doit être maintenu.
86. Obtenir que la préparation aux concours des EPST et des Universités soit financée par un contrat de 5 ans qui correspondrait à la thèse (3 ans) + 2 ans. Pour bénéficier de la prolongation de ce contrat au-delà de la thèse, les jeunes devraient concourir à un poste statutaire dans les EPST ou les Universités. Un tel système permettrait un recrutement majoritairement jeune (30% des postes pourraient cependant être affectés à des recrutements plus tardifs). Il n'y aurait plus de limite d'âge. L'âge de recrutement serait lié à

l'âge du début de la thèse. Ce système pourrait être mis en place non seulement pour les chercheurs préparant des thèses financées par le Ministère mais aussi pour les chercheurs préparant des thèses financées sur des fonds privés (mutualisation des sources de financement).

87. B.1.2.2. Pour les ITA

88. Obtenir que tous les postes libres soient ouverts au recrutement de titulaires avec l'organisation des concours au fur et à mesure de leur vacance.
89. Maintenir le caractère national du recrutement pour tous les corps, même si l'organisation matérielle peut-être régionalisée.
90. Améliorer le déroulement des concours de recrutement ; il faut un contrôle démocratique pour la constitution des jurys, pour le mode de désignation des présidents de jury, pour le choix des membres.
91. Veiller à ce que le recrutement soit basé essentiellement sur des critères de qualification.
92. Limiter les concours génériques à quelques fonctions clairement identifiées. En tout état de cause, les lieux d'affectation possibles doivent être connus à l'avance par les candidats.
93. Les profils d'emploi, tout en définissant les spécificités réelles des postes à pourvoir, doivent s'ancrer dans un emploi type clairement identifié.

94. *B.1.3. Améliorer la gestion des personnels*

95. Combattre l'introduction, dans les EPST, des systèmes de gestion en vigueur dans les entreprises privées dont le but est de substituer à toutes les règles collectives le principe du contrat individuel dont les critères découlent des objectifs de rentabilité et d'adaptabilité. Il vise à ne rémunérer que l'activité déployée sur un poste ou sur une fonction sans reconnaître la qualification de l'agent.
96. Obtenir la mise en place d'une réelle gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin de prendre réellement en compte les évolutions de la recherche et les besoins des laboratoires, de programmer des actions de formation permanente et de faciliter la mobilité volontaire. Cette politique doit être régulièrement présentée et discutée avec les organisations syndicales.
97. Veiller au respect lors des regroupements de personnels entre diverses unités ou établissements (mutualisation des ITA) des droits statutaires et des qualifications de chacun. Mais surtout qu'ils soient démocratiquement et collectivement élaborés avec les personnels concernés.
98. Combattre tous les dispositifs (contrat individuel d'objectif, entretien annuel d'activité ITA, entretien approfondi chercheur par exemple) qui visent à enfermer chaque agent dans une relation contractuelle, présentée faussement comme symétrique et qui sont en contradiction avec les règles communes qui garantissent l'égalité.
99. Intervenir contre les actes autoritaires des directions, à tous les niveaux et exiger le respect des prérogatives des instances et des dispositions statutaires qui protègent les agents.
100. Obtenir que la formation des directeurs d'unité ne vise pas à les transformer en "managers" mais qu'elle leur permette une meilleure connaissance des règles statutaires et leur bonne mise en oeuvre.
101. Jouer, à tous les niveaux, notre rôle de défenseur des personnels face aux décisions des directions en accordant une attention particulière aux personnels stagiaires (déroulement du stage, moyens et conditions de travail, titularisation) et aux précaires.

102. *B.1.4 Faciliter la mobilité volontaire*

103. Faire reconnaître le droit à la mobilité volontaire pour tous les corps en levant tous les freins qui subsistent. Notamment au CNRS pour les ITA, l'interdiction de changer d'affectation avant 3 ans opposée à certains agents essentiellement des services administratifs et la possibilité pour un directeur d'unité d'exercer un "droit de veto" à toute candidature interne sans aucune possibilité de recours.
104. Lutter contre toute mobilité forcée que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur des organismes et en particulier contre les tentatives d'introduction de mobilités obligatoires - vers l'enseignement supérieur notamment - pour pouvoir bénéficier de promotions dans le grade de DR.
105. Compléter le système d'affichage des postes à pourvoir notamment par une programmation à plus long terme (prévision de remplacement, besoins exprimés, prospective en liaison avec la politique de recherche) permettant une liaison avec le plan de formation.

106. Distinguer clairement la procédure de mobilité volontaire du système de réaffectation statutaire après détachement, mise à disposition, fermeture d'unité, congé parental ou rapprochement de conjoints.
107. Créer une bourse à la mobilité pour permettre aux volontaires de se faire connaître.
108. Obtenir un contrôle démocratique de l'attribution des postes vacants aux diverses unités. Le Comité National (ou Commissions Scientifiques Spécialisées) devrait être informé et consulté.
109. Veiller à ce que le profil d'emploi et le grade affiché, pour les ITA, correspondent à la réalité de l'emploi à pourvoir.
110. Les conseils d'unité doivent être consultés.
111. Élargir le rôle de la Commission Mobilité ITA pour qu'elle ait connaissance de toutes les candidatures sur chaque poste affiché et qu'elle puisse être une instance de recours. La Commission doit pouvoir contrôler la régularité des opérations notamment dans les cas où les postes affichés ne sont pas pourvus alors qu'il existait des candidats crédibles.
112. *Améliorer les conditions matérielles liées à la mobilité :*
113. *Pour préparer les mobilités :*
114. • *Il faut le remboursement des frais de déplacement pour entretiens de recrutement*
115. • *Autorisation d'absence nécessaire à chaque entretien, sans limitation*
116. • *Favoriser les plans individuels de formation en fonction de la prospective sur les besoins en emploi*
117. *Pour effectuer la mobilité :*
118. • Pour les ITA, caler les dates de mutations (système NOEMI du CNRS) sur le calendrier scolaire au lieu du calendrier civil pour faciliter les inscriptions scolaires des enfants en cas de changement de résidence.
119. • Revaloriser le montant de l'indemnité de changement de résidence afin de permettre un remboursement intégral des frais engagés (sur justificatif)
120. • Raccourcir les délais d'obtention de l'indemnité afin qu'elle soit versée avant l'installation dans la nouvelle résidence (en même temps que la décision de mutation par exemple)
121. • Obtenir des congés exceptionnels pour la recherche d'une nouvelle résidence en cas de mobilité vers une autre circonscription administrative (5 jours)
122. • Augmenter le nombre de jours de congés spéciaux pour déménagement en cas de mobilité vers une autre circonscription administrative (3 au lieu de 2 actuellement)
123. En attendant l'égalisation du montant des indemnités de résidence quelle que soit la zone géographique, obtenir que les mobilités de la zone 1 vers les autres zones s'effectuent sans perte de salaire par le maintien de l'indemnité plus favorable.
124. Mise en place de formation de reconversion à la demande des agents en cours de réaffectation, avec maintien intégral du salaire pendant toute la durée nécessaire.
125. Obtenir pour les ITA l'ajout de la mention de "3 propositions d'affectation dont une dans le département" dans l'article 240 du statut-cadre

126. B.2. Non titulaires, contractuels, CDD, CDI

127. En attente d'une procédure de titularisation, les non-titulaires doivent avoir les mêmes droits que les fonctionnaires (calcul des rémunérations fondé sur la grille statutaire avec PPRS intégrée, exigence des mêmes niveaux de qualification pour le recrutement, évolution des rémunérations liées à l'ancienneté, accès à la formation permanente, extension des prérogatives des CAP pour qu'un droit au recours soit garanti pour tous les problèmes relatifs au déroulement du contrat. Etc...
Versement des primes et indemnités dont bénéficient les titulaires occupant des emplois identiques.

128. B.3. Boursiers, thésards ...

129. Les doctorants sont des chercheurs en formation participant à la production scientifique. Tous les systèmes de financement de thésards libéralistes (bourses, allocations, ...) doivent se soumettre à un véritable statut de salarié (comme les apprentis) avec un salaire garanti, indexé, évoluant avec l'expérience, une protection sociale correspondant à celle des statutaires, un accès aux « œuvres sociales » (restauration, CAES, ...) , une reconnaissance des années de thèse pour la retraite et une indemnité de perte d'emploi.
130. La période de *thèse* ou de travaux équivalents doit déboucher sur un recrutement au niveau de qualification, soit dans les EPST comme chercheurs (CR2) ou ingénieurs (IR), soit à l'université comme Maître de Conférences, soit dans l'industrie. Le doctorat doit être reconnu par la Fonction Publique et par les conventions collectives comme l'est le DEA. La thèse est une formation par la

recherche et pas seulement pour la recherche : il doit y avoir plus de débouchés pour les jeunes docteurs dans tous les postes de responsabilités de la nation et de l'industrie.

131. La période qui peut faire suite à l'obtention de la thèse doit être la plus courte possible (2 à 3 ans maximum). Période de préparation aux concours, elle doit être placée dans le cadre d'un statut qui prolonge le statut des doctorants allocataires de recherche, avec un salaire reconnaissant la qualification acquise. En aucun cas le recours aux « post-doc » ne doit se substituer au recrutement statutaire (chercheur ou maître de conférences) dès la fin de la thèse. Le maintien du grade de chargé de recherche (CR2) est la première condition d'un recrutement jeune.

132. Les doctorants étrangers doivent avoir des bourses suffisantes pour leur permettre de vivre décemment sans avoir recours aux petits boulos. A l'entrée, ils doivent recevoir de la Préfecture les papiers nécessaires à leur séjour sans tracasserie administrative récurrente.

133. B.4. Améliorer les conditions de travail

134. Faire fonctionner partout les Comités d'Hygiène et de Sécurité et veiller au respect de la législation et de la réglementation.

135. Obtenir le déblocage des budgets nécessaires. Revendiquer une évaluation transparente et périodique des risques devant déboucher sur un plan annuel de prévention (déjà obligatoire) à la charge de l'employeur et/ou du propriétaire du bâtiment.

136. Refuser une gestion des risques du fait d'un manque de moyens.

137. Mettre en oeuvre un plan de formation aux problèmes de sécurité pour tous les personnels quel que soit leur statut, y compris les doctorants, avec remise à niveau permanente.

138. Exiger l'établissement d'un diagnostic amiante dans tous les locaux abritant des personnels ou non et obtenir le désamiantage de tous les bâtiments universitaires et de recherche. La réalité du désamiantage pénalise les personnels aussi bien du point de vue de leur santé que de leurs activités professionnelles. Il doit être tenu compte de ce handicap dans leur déroulement de carrière.

139. Obtenir la mise en conformité électrique et incendie de tous les locaux accueillant les personnels et en particulier celle des locaux universitaires les plus anciens.

140. Veiller à ce que les personnes handicapées puissent accéder, dans les meilleures garanties, aux infrastructures et aux équipements. Faire engager tous les travaux nécessaires à l'adaptation des postes de travail.

141. Obtenir la mise en place d'une commission régionale de suivi des handicapés (conditions de travail, accès aux locaux, adaptation et évolution des postes de travail, équipement ...) avec des représentants syndicaux.

142. Obtenir l'actualisation des règles de protection en matière de radio-isotopes ainsi que tous les risques majeurs (chimiques, biologiques ...) rencontrés. Veiller à assurer les conditions de leur mise en oeuvre.

143. L'ensemble des personnels de recherche doit être considéré comme personnel à risques, ce qui entraîne un suivi médical important. Un médecin de prévention à temps plein pour 1000 agents (titulaires ou non-titulaires) permettrait d'assurer la surveillance médicale du personnel, la visite des lieux de travail et leur propre formation. Le statut des médecins de prévention doit leur garantir l'indépendance vis à vis de la hiérarchie administrative.

144. L'ingénieur et/ou l'inspecteur d'hygiène et de sécurité doit avoir son indépendance garantie vis à vis de la hiérarchie administrative et des directions d'unité. Les budgets nécessaires à leur activité doivent être attribués.

145. Obtenir que les Correspondants Hygiène et Sécurité des EPST aient une qualification et des compétences reconnues. Assurer leur indépendance dans leurs interventions.

146. Obtenir les décharges de service et moyens nécessaires à l'activité des représentants du personnel en matière d'hygiène et de sécurité leur permettant d'intervenir pour constater les situations de travail à risque et le droit d'enquête (droit existant pour les CHS-CT de droit privé).

147. Obtenir dans toutes les unités, la tenue (obligatoire) du Registre de Sécurité, où doivent être notés tous les incidents et accidents.

148. Obtenir l'abrogation du décret du 24/04/1995 instituant, dans les universités, des CHS dépendants des Conseils d'Administration, ayant une représentativité du personnel liée à des élections locales, et la promotion d'un décret d'application du décret Fonction Publique du 9/05/1995.

149. Obtenir l'application sans entrave et pressions diverses des dispositions permettant au personnel le retrait immédiat du poste de travail devant un danger imminent (articles 5-5 et 5-7 du décret du 9 mai 1995).

- 150. Obtenir la reconnaissance des maladies professionnelles et des accidents du travail pour tous les personnels, titulaires ou non.
- 151. Le suivi post professionnel des personnels exposés à des risques reconnus dans les tableaux de maladie professionnelle du régime général de la sécurité sociale doit être mise en place dans la fonction publique. Obtenir une politique de reclassement et d'adaptabilité des postes de travail pour les personnels handicapés ou dont l'aptitude est modifiée.
- 152. Intervenir pour faire cesser des pratiques de harcèlement moral ou sexuel et faire sanctionner les agents qui les font subir à leurs collègues ou à leurs subordonnés.

153. B.5. La protection sociale

- 154. Lutter contre toutes mesures visant à remettre en cause le système de protection sociale basé sur la solidarité, à faire payer plus aux salariés et moins aux employeurs, à fiscaliser son financement .
- 155. Obtenir l'abrogation de toutes les mesures existantes (CSG, RDS, forfait hospitalier, non remboursement de certains médicaments etc.) qui remettent en cause les fondements du système de protection sociale et qui alourdissent la contribution des mutuelles.
- 156. Obtenir l'abandon de la politique dite de maîtrise comptable des dépenses de santé qui aboutit de fait à une dégradation de l'accès aux soins (suppression du justificatif de visite à domicile qui brime les personnes âgées, meilleur accès aux médicaments, amélioration des prestations dentaires, optiques et auditives)

157. B.5.1 - La Retraite

- 158. B.5.1.1. - Les conditions du droit à la retraite
- 159. Défendre et améliorer le code des pensions des fonctionnaires, revenir à un droit à une retraite à 60 ans sans décote et avec une retraite à taux plein de 75 % du dernier salaire perçu pendant les 6 derniers mois pour 37,5 annuités.
- 160. Revenir à l'indexation des retraites sur les salaires pour le Régime général
- 161. Combattre toute tentative gouvernementale de mettre en cause les régimes de retraite par répartition et les régimes spécifiques (Fonction publique, IRCANTEC pour les non- titulaires ...) par l'allongement du nombre d'annuités, l'introduction du régime par capitalisation (fonds de pension ou systèmes similaires), l'augmentation des cotisations.
- 162. Améliorer le régime de retraite de la Fonction publique et le régime complémentaire IRCANTEC pour les non-titulaires (revalorisation, réversion, validation, régime dépendance ...).
- 163. Obtenir la prise en compte des périodes d'études, de toutes les périodes d'apprentissage ainsi que les périodes de chômage et de précarité pour le calcul du droit à pension.
- 164. Obtenir l'intégration des primes dans le calcul des droits à pension sous forme de points d'indice.
- 165. Obtenir la réouverture du dossier concernant la validation pour la retraite et le calcul du rachat des années de non- titulaires :
- 166. Revoir le calcul des points à racheter pour bénéficier de la retraite de fonctionnaire en l'établissant non pas sur la base de l'indice de fin de carrière comme cela a été fait.
- 167. - Tenir compte de l'évolution de la carrière et de la revalorisation du franc au cours des années impliquées dans ce rachat
- 168. - Etablir un calcul juste, tenant compte du montant de la cotisation pour pension civile qui aurait dû être prélevée si l'agent avait été fonctionnaire, après déduction de celle versée au titre de la Sécurité Sociale et de l'IRCANTEC
- 169. - Obtenir le remboursement des sommes indûment perçues par l'Etat dans le rachat tel qu'il a été calculé et qui pourrait se faire par un remboursement progressif en fonction de l'âge avancé de l'agent, par exemple sous forme de crédit d'impôt : tranche d'âge 60-65 ans 20% par an, 65-70 ans 40% par an, 70-75 ans 60% par an etc.
- 170. Obtenir l'autorisation de validation pour les périodes travaillées à mi- temps, sans exception.
- 171. Obtenir pour les agents à temps partiel la prise en compte à temps plein de la durée de service pour le calcul du droit à pension
- 172. Obtenir des bonifications pour les missions accomplies dans des conditions extrêmes, quel que soit l'Etat exerçant la souveraineté et quel que soit l'éloignement du domicile pour l'agent concerné.
- 173. Obtenir des bonifications de 3 années dans le calcul des droits à la retraite pour les agents ayant à charge un enfant handicapé âgé de plus de 16 ans et dont le taux de handicap est de 80 %
- 174. Obtenir des bonifications de 3 années pour les personnes handicapées de naissance ou dans la petite enfance et qui ont passé des

années d'apprentissage en centre pour surmonter leur handicap et ont pris de ce fait un retard irréversible dans le déroulement de leur carrière

175. Obtenir le droit à la cessation anticipée d'activité sans condition d'âge pour ceux qui totalisent 37,5 ans de cotisation soit au régime des pensions civiles et militaires soit au régime de base de la Sécurité Sociale et 15 ans de services militaires et civils effectifs, avec un revenu de remplacement égal à 75% du traitement pour tous (titulaires et non titulaires).
176. Supprimer l'obligation d'avoir effectué 25 années de service pour pouvoir bénéficier de la Cessation Progressive d'Activité.
177. Obtenir le versement d'une indemnité de départ à la retraite, au moins égale à 6 mois de traitement, pour compenser la chute brutale du pouvoir d'achat au moment du départ.
178. B.5.1.2 - Conditions de vie des retraités
179. Obtenir l'amélioration de la retraite IRCANTEC : respect des principes de la répartition, revalorisation du point aux mêmes dates que celles des fonctionnaires, augmentation du nombre de points permettant d'établir le montant de la retraite par revalorisation théorique avec effet sur le nombre de points acquis par rétablissement du droit à la bonification de points IRCANTEC sans restriction visant les mères de famille y compris pour les retraitées.
180. Obtenir que les pensions de retraite bénéficient de la péréquation pour toutes les mesures touchant la grille de rémunération des fonctionnaires en activité.
181. Obtenir l'amélioration de l'Allocation pour Perte d'Autonomie (APA) et sa gestion par la Sécurité Sociale et un accroissement des ressources de celle-ci par une refonte des cotisations patronales.
182. Obtenir la suppression du plafonnement de l'abattement fiscal de 10 %.

183. C. Reconnaître les qualifications et améliorer les salaires

184. Les revendications salariales sont au cœur d'enjeux considérables et se situent dans l'affrontement entre le salariat et les détenteurs de capitaux. Dans les 20 dernières années, la part des salaires dans le PIB a reculé de 10 points. Ce n'est pas seulement le résultat d'une érosion du pouvoir d'achat des salariés par d'insuffisantes revalorisations mais aussi la confiscation par le patronat de la plus grande partie des gains de productivité et de l'insuffisante rémunération des qualifications.
185. L'action pour obtenir le maintien du pouvoir d'achat est un enjeu essentiel mais il serait insuffisant si on ne se préoccupait pas de la revalorisation du SMIC et de la juste rémunération des qualifications.
186. Ainsi salaire, qualification et leur classification constituent un triptyque au cœur de revendications fondamentales.
187. *La qualification*
188. C'est l'ensemble des savoirs et des savoir-faire qu'un individu a acquis durant sa formation initiale ou continue et par ses expériences tant sociales que professionnelles. Si le diplôme atteste le niveau de formation atteint à l'issue de la formation initiale, la qualification ne s'y réduit pas, elle est un ensemble plus large. La qualification progresse tout au long de sa vie car elle se nourrit des expériences professionnelles, des formations, de la mise en œuvre de nouveaux outils ou concepts. C'est cela qui fonde la légitimité des évolutions de carrière. La qualification est avant tout une propriété du travailleur. L'emploi qu'il occupe peut ne pas utiliser toutes ses capacités à un moment donné. Une partie de la qualification peut rester sous une forme de potentialité, mais c'est elle qui permet les adaptations aux évolutions professionnelles, les réponses appropriées aux événements non prévus.
189. La qualification permet au salarié de se situer par rapport à ses collègues. Non pas au vu du jugement et des critères de l'employeur, mais de ce qu'il est et ce que sont ses collègues. Elle structure des droits, elle limite la sujétion du salarié à l'égard de son employeur et assure une liberté professionnelle.
190. *La classification*
191. Elle est résultat d'une négociation, d'un rapport de force social. Elle consiste à hiérarchiser les emplois en référence le plus souvent aux niveaux des diplômes et aboutit à une grille de classification. Elle définit des critères dont la combinaison fonde les types d'emplois relevant de chaque niveau. Ces critères (savoir et savoir-faire, compétences, fonction, capacité) constituent des enjeux majeurs de négociation car ils permettent de déterminer le niveau de qualification individuel.
192. A cet égard, le comité d'orientation et de suivi : l'observatoire des métiers dans lequel se trouvent représentées les organisations syndicales doit être réactivé. Le fait que ce comité soit mis en sommeil est révélateur d'une volonté de la direction de confisquer dans son seul intérêt cet enjeu majeur qu'est la classification.

193. C.1. Reconnaître et améliorer les qualifications

194. L'évaluation des qualifications constitue un enjeu important. Les directions tentent d'instaurer des systèmes de contrôle des personnes et leur assujettissement à leur politique. Elles se heurtent à une culture de l'évaluation traditionnelle, par les pairs, des chercheurs dans le Comité National et pour les ITA à des évaluations « reclassement du passé » (POS, suivi de carrière) et nos revendications d'évaluation des ITA sur une base professionnelle par des pairs.

195. C.1.1. Une évaluation professionnelle par les pairs

196. Nous demandons la mise en place d'un système d'évaluation pour les ITA, permettant de situer le niveau de qualification de chaque individu dans le contexte dans lequel ils exercent leur activités, sur des critères communs à tous les métiers pour chaque niveau, et basé sur une évaluation par les pairs (experts du métier ou de la branche d'activité) indépendamment de l'évaluation hiérarchique annuelle actuelle qui n'apprécie que la "manière de servir". Cette évaluation devrait avoir lieu tous les 4 ans conformément au statut des EPST.

197. La mise en place de commissions de métiers (ou de familles de métiers) par BAP ayant pour rôle à la fois l'évaluation des individus par la reconnaissance de l'aptitude (la qualification potentielle) ou du sous-classement (la qualification exercée), l'expertise sur les besoins qualitatifs et quantitatifs des métiers et la prospective sur leur évolution. Le travail de ces commissions servant de base au travail des CAP ou des jurys de concours.

198. Améliorer le système d'évaluation des chercheurs par une meilleure prise en compte de l'ensemble de leurs activités. Le changement de grade et surtout le changement de corps CR/DR doit correspondre à une qualification et à la prise de responsabilité d'encadrement et de direction. La participation à la valorisation, l'enseignement, l'administration ou la clinique pourrait donner lieu à des accélérations d'échelon. De manière non discriminatoire (tous ceux concernés) pendant la période de participation à une autre activité, il pourrait être attribué une indemnité indexée à l'échelon moyen du corps.

199. Obtenir, pour tous les agents sous-classés, la reconnaissance concrète des qualifications par une évaluation professionnelle par les pairs et un plan de transformations d'emplois nécessaires à cette reconnaissance.

200. C.1.2. Assurer l'évolution des qualifications

201. C.1.2.1. Par une formation permanente sous le contrôle des personnels

202. Lutter pour la mise en place d'une politique de formation ambitieuse permettant de répondre aux aspirations des agents comme aux besoins des services. La Formation Permanente ne doit pas se réduire à un simple outil de gestion au service exclusif de la politique – même scientifique – des organismes. Elle doit permettre le maintien et la progression de la qualification individuelle et permettre l'épanouissement personnel par l'accès à la culture et pas exclusivement à la culture professionnelle.

203. Porter le budget consacré à la Formation Permanente à 5% de la masse salariale et immédiatement à 3,8% conformément à l'Accord-cadre Formation Continue dans la Fonction Publique. Tenir compte des personnels non fonctionnaires (CES, CDD, Post-doc) qui doivent pouvoir bénéficier des actions de formation.

204. Veiller à ce que le droit à la formation soit garanti à tous. En particulier, l'autorisation de suivre une formation ne doit pas être conditionnée par la place de l'agent dans l'organigramme de l'unité, ni par des problèmes de charge de travail.

205. Obtenir une durée minimum annuelle de formation garantie à chaque agent.

206. Sur l'ensemble de la carrière, au moins 10% du temps de travail devrait pouvoir être consacré à la formation.

207. Améliorer les procédures d'élaboration des différents plans de formation (niveau organisme, niveau régional, niveau unité) pour introduire plus de contrôle démocratique et faire prendre en compte l'ensemble des besoins. Clarifier les rôles des différents acteurs et mieux définir les différents lieux d'impulsion.

208. Améliorer le suivi de la mise en oeuvre des plans de formation et notamment des plans d'unité (PFU) et évaluer les actions de formation réalisées. Assurer la transparence des budgets, de leur répartition et de leur utilisation.

209. Obtenir le maintien intégral du salaire pour les Congés Individuels de Formation (CIF), ainsi que l'extension de l'indemnisation à la totalité de la durée statutaire (3 ans). Obtenir le versement de la PPRS aux agents en CIF.

210. C.1.2.2. Les réseaux de métier

211. La faiblesse de la prise en compte des technologies dans les avancées scientifiques participe à une sous-estimation du rôle des ITA et de la valorisation des ressources technologiques des EPST. C'est un paradoxe quand on parle à tout propos de l'interdisciplinarité.

212. L'organisation, la diffusion, la réflexion sur l'émergence de ces ressources doivent être organisées notamment au CNRS. Les réseaux de métiers participent de cette organisation, ils répondent à des besoins réels de ces personnels (diffusion des savoirs, échanges, définition de formation spécifique, etc...). Nous devons les encourager en veillant au repli corporatif qui pourrait les amener à développer des revendicatifs qui casseraient les cohérences interprofessionnelles des agents CNRS.

213. La gestion des ressources et des compétences technologiques conduit à réfléchir aux conditions nécessaires à leur émergence. Elle pose la question de l'organisation du travail et de ses rapports avec l'activité scientifique. Deux écueils sont à éviter : la sous-traitance et la mutualisation à tout crin qui peuvent aboutir à la perte totale de compétence ou à de fausses économies. En permanence, nous devons dégager ce qui correspond à des logiques d'évolution des techniques et de leur organisation que nous devons encourager ou à des logiques d' « économie capitalistique » que nous devons refuser.

214. C.2. Refonte de la grille de classification

215. Obtenir une nouvelle grille des rémunérations basées sur 7 niveaux de qualification. Les six premiers niveaux correspondent aux grands niveaux de formation, le dernier comprendrait deux classes chez les directeurs de recherche et correspondrait à des niveaux de qualification et de responsabilité acquis après une expérience professionnelle plus ou moins longue.

216. Le premier niveau pour les personnes sans diplôme serait rémunéré au niveau du SMIC que nous revendiquons à 1400 euros et les niveaux suivants : CAP, BEP : 1,2 SMIC ; BAC : 1,4 SMIC ; BTS, DUT : 1,6 SMIC ; licence, maîtrise : 1,8 SMIC ; DEA, DESS, Ingénieurs : 2 SMIC ; doctorat ; 2,2 SMIC.

217. Traduite dans les corps actuels, les AGT qui ont le niveau CAP devraient être reclassés dans les AJT. Chez les ITA, les classes sont supprimées et le grade d'IR hors-classe constituerait un corps. Chez les chercheurs, les grades de CR2 et CR1 actuels seraient maintenus et pour les directeurs de recherche il n'y aurait plus qu'une classe DR2 qui verrait son échelonnement indiciaire prolongé et le grade de DR1 qui serait fusionné avec les DRCE. Les docteurs recrutés dans le corps des ingénieurs de recherche seraient recrutés au même indiciaire que les CR2 soit le 2 ou 3^{ème} échelon de ce corps.

218. Le statut de doctorant salarié correspond à une période d'apprentissage ou d'alternance et devrait avoir une rémunération correspondant à un pourcentage du niveau de leur formation, c'est-à-dire 75% du premier échelon d'IR soit 1800 euros (avec un SMIC à 1400 euros). Après l'obtention de leur thèse, ils devraient être rémunérés sur la base du premier échelon des CR2.

219. La reprise d'ancienneté obtenue dans des qualifications équivalentes dans le public ou le privé devrait être totale.

220. L'amplitude indiciaire de chaque niveau ou corps devrait être de 1,7 minimum avec une durée maximum de 30 ans. La moitié du gain indiciaire dans un niveau est acquis dans le premier tiers de la carrière. Les échelons dans la deuxième partie de la carrière doivent être de même durée.

221. Dans la situation actuelle d'un SMIC correspondant au premier échelon de l'échelle 3 de la FP indice nouveau majoré 276, nos propositions se traduisent dans le tableau suivant :

Principes de construction de la grille				Début de carrière		Fin de carrière	
Corps	Niveau	Niveau de formation	Proposition de niveau de rémunération	Actuel Indice	Proposition Indice	Actuel Indice	Proposition Indice
AGT	1	Sans diplôme	SMIC	263	276	351	470
AJT	2	CAP, BEP	1,2 x SMIC	271	331	415	562
Tech	3	BAC	1,4 x SMIC	296	386	513	656
AI	4	BTS - DUT	1,6 x SMIC	338	442	550	751
IE	5	Licence Maîtrise Ingénieurs	1,8 x SMIC	369	497	782	820
Doctorant				1250 euros	1800 euros		
IR CR MCF	6	DEA, DESS, Ingénieurs	2 x SMIC	411 (IR2)	552	820	962:HEA3
		Doctorat (b)	2,2 x SMIC	453 CR2 475 CR1	607	820	962 :HEA3
IRHC- DR2- PU2	7	Corps de Promotion			718		1114 :HEC1
DR1-PU1	8				880 :HEA1		1319 :HEE2

222. C.3. Les salaires, les primes

223. Le salaire doit :

224. -assurer à chacun(e) de quoi répondre aux besoins de notre époque ; maîtriser sa vie, assurer son indépendance, sa couverture sociale, sa retraite, réaliser ses projets, bâtir son avenir professionnel et familial,
225. -reconnaître la qualification de chacun€
226. -permettre à chacun(e) de bénéficier des progrès scientifiques et techniques, contribuer à son épanouissement par l'élévation de son niveau de vie
227. Revaloriser l'ensemble des salaires répond à une triple nécessité :
228. -réparer la dégradation du pouvoir d'achat des salaires qui s'est accumulée au fil des années
229. -traduire dans les salaires les qualifications réelles et leur élévation
230. -répondre aux besoins d'aujourd'hui et créer une dynamique de relance de la consommation des activités pour créer des emplois.
231. Les politiques salariales qui se développent dans le public s'inspirent de celles du privé. Elles visent à individualiser les rémunérations et à casser les cohérences collectives. Elles prennent des formes diverses : rémunération à la fonction soit par des points indiciaires (NBI), soit par des primes (encadrement doctoral, de direction de labo, ...). Enfin, rémunération au mérite (contrat d'objectifs INSERM, modulation des primes, ...). Ces politiques doivent être rigoureusement combattues.
232. La PPRS, comme beaucoup de primes dans la FP, a été instaurée pour se substituer à l'insuffisance des rémunérations. Elle doit être harmonisée à 16% pour tous avant d'être intégrée dans une revalorisation du point indiciaire.
233. D. Libertés individuelles et collectives
234. D.1. Améliorer les droits des personnes
235. Pouvoir assumer pleinement ses fonctions et responsabilités professionnelles implique de disposer des éléments permettant de situer son activité ans les réalités scientifiques, économiques, sociales et techniques actuelles. Celles-ci sont de plus en plus complexes et interdépendantes. De ce fait, les libertés et droits d'information et d'expression sont des éléments inséparables de la fonction même des ITA et des chercheurs.
236. En toutes circonstances, les personnels doivent être en mesure d'intervenir, de s'exprimer sur tout ce qui concerne leur vie au travail, leur activité professionnelle et l'organisation du travail quel que soit leur statut, ils doivent pouvoir être représentés et être électeurs et éligibles dans les instances représentatives.
237. En particulier, doivent être reconnus :
238. -le droit d'être assisté à tout moment sur sa demande par un(e) militant(e), à propos de toute sanction, mutation, menace sur ses conditions de travail et d'emploi. Ce recours doit être suspensif de la mesure envisagée ;
239. -le droit pour les salarié(e)s de refuser toute tâche qu'ils considèrent comme attentatoire aux libertés ou à la dignité ou toute activité discriminatoire. Le droit pour les représentants des personnels de stopper toute activité ou disposition contraire à la dignité,
240. -le droit de refus pour l'encadrement ainsi que le moyen de le faire valoir : droit de refuser la mise en œuvre de directives portant atteinte à la dignité, la santé physique et mentale d'autrui ou violant l'éthique professionnelle.
- 241. D.2. Améliorer les droits syndicaux et le droit de grève**
242. La grève est un droit fondamental des salariés qui les libère des obligations de leur contrat de travail. En conséquence, les employeurs doivent être interdit de tout contrôle et de sanction disciplinaire dans l'exercice de ce droit.
243. Agir pour l'élargissement de ce droit nécessite :
244. Obtenir l'abrogation de "l'amendement Lamassoure" (30ème indivisible) et le rétablissement de l'adéquation entre la durée de l'arrêt de travail pour cause de grève et la retenue sur le traitement.
245. Lutter pour l'élargissement des droits syndicaux et notamment :
246. Doter les locaux syndicaux des moyens modernes de communication (ordinateur, logiciel de bureautique, imprimante, télécopieur, messagerie électronique, accès Internet) ;
247. Liberté d'accès à tous les moyens de communication.
248. Augmenter le nombre de décharges de service pour faciliter l'activité syndicale et correspondre à l'augmentation des charges pesant sur les représentants syndicaux ;
249. Assurer le remplacement effectif des agents autorisés à utiliser des décharges de service.
250. Veiller à ce que les permanents et militants syndicaux ne subissent pas de discrimination dans leur évolution de carrière. Obtenir un

suivi longitudinal des carrières des militants syndicaux et sociaux et des autres personnels rendant possibles les comparaisons.

251. D.3. Lutter contre les discriminations

252. Doivent être sanctionnées toutes les discriminations fondées :

253. -sur la nationalité, l'origine, la religion, les opinions politiques, philosophiques ou syndicales qu'elles soient réelles ou supposées

254. -sur le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle ou relevant de l'état de santé, le handicap, la maternité.

255. Cela suppose :

256. -Agir contre toute discrimination au niveau des recrutements et des carrières des chercheurs et des ITA, qu'elles concernent les femmes, les personnels à temps partiel, les travailleurs handicapés, les syndicalistes ou les personnels issus de l'immigration.

257. -Faire reconnaître la pertinence de la question des sexes dans l'ensemble des questions sociales afin de contribuer à la prise de conscience des différentes formes d'inégalités entre les hommes et les femmes. Dénoncer l'idéologie sexiste.

258. -Obtenir les moyens - dont les instruments statistiques appropriés - de contrôle de l'égalité professionnelle effective entre les femmes et les hommes et en particulier la création de commissions à l'égalité professionnelle dans chaque organisme.

259. -Agir pour que l'organisation du travail ne force pas les femmes à sacrifier leur vie professionnelle pour pouvoir assumer leurs responsabilités familiales. Tout ce qui favorise la concurrence entre les individus est pénalisant pour les femmes.

260. -Agir pour la création, en plus grand nombre, de services collectifs (crèches, garderies, encadrement d'activités de loisir pour les enfants...) et la redéfinition des temps sociaux (rythmes scolaires, ouverture des services publics ...) afin de permettre aux femmes de conjuguer plus facilement vie professionnelle et vie familiale et leur redonner un peu d'égalité des chances dans le déroulement des carrières

261. -Obtenir la possibilité d'une période de congé parental à mi- temps, payé plein temps pour le père et la mère après la naissance de chaque enfant.

262. -Sanctionner tout harcèlement sexuel avec de nouveaux moyens donnés aux syndicats notamment en matière de preuve.

263. -Le rôle social que joue la maternité doit trouver une reconnaissance dans les droits à la retraite des femmes. Le droit à une bonification de 2 ans par enfant du régime général doit être appliqué aux femmes fonctionnaires quelle que soit la date des naissances y compris avant l'entrée dans la vie active ou après cessation d'activité, provisoire ou définitive. Les décotes en cas de carrière incomplète doivent être supprimées.

264. D.4. Développer la démocratie

265. La démocratie dans la recherche passe par une évaluation démocratique des équipes et des scientifiques. Le recrutement des scientifiques comme l'évaluation de leur activité est un élément de politique scientifique, elle doit être faite dans leur établissement avec des instances ayant une majorité d'élus de personnel de cet établissement. Lutter pour que le rôle des élus soit respecté et revalorisé, pour qu'ils soient reconnus comme des représentants du personnel. Ils doivent avoir les moyens d'exercer leurs mandats et ainsi avoir accès, dans des délais convenables, à tous les éléments du dossier sur lequel un avis ou une décision doit être pris. Toutes les instances doivent fonctionner dans la transparence. Un suivi des décisions ou avis doit avoir lieu.

266. Lutter pour que les directions ne se contentent pas de recueillir l'avis des instances consultatives mais qu'elles en tiennent réellement compte. Tous les projets qui recueillent l'avis contraire de l'ensemble de la parité syndicale devraient être retirés.

267. D.4.1- Conseil d'Administration

268. Au CNRS, rééquilibrer la composition afin de faire plus de place aux représentants élus du personnel : 6 au lieu de 4.
A l'INSERM, améliorer la représentation du monde du travail.

269. D.4.2 - Le Conseil Scientifique du CNRS

270. Lutter pour que le Conseil Scientifique joue pleinement son rôle et que les représentants du personnel soient élus sur un scrutin de liste.

271. Améliorer la représentation élue des chercheurs et des ITA en portant leur nombre à 4 dans les collèges A, B et C.

272. D.4.3 - Le Comité national du CNRS et les Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS) de l'INSERM

273. Lutter pour qu'ils retrouvent un rôle plus important dans l'élaboration de la politique des organismes et qu'ils puissent exercer l'ensemble de leurs prérogatives.

274. Obtenir que certaines prérogatives prévues dans l'article 23 du statut cadre : examen des budgets d'unité et de la politique d'emploi (recrutement, qualifications nécessaires, formation ...) soient réellement exercées.

275. Améliorer la composition et le fonctionnement dans le sens d'une participation équilibrée des différentes catégories de personnel et d'un réel fonctionnement démocratique.

276. Au Comité National, augmenter le nombre des élus du collège B à 6 et le nombre des élus du collège C à 4 pour chaque section.
277. Rétablir la possibilité pour les élus C et B d'assister à tous les actes des sections du Comité National
278. Au CNRS, rétablir une commission ISD ayant pour rôle d'évaluer la politique d'Information Scientifique et Technique (IST) de l'organisme, l'activité des Unités de services de ce secteur, et l'INIST en particulier, avec une représentation directe des personnels.
279. Rétablir les prérogatives de la Commission 41 pour l'évaluation de l'activité des services administratifs et introduire une représentation directe des personnels de ces services.
280. Améliorer le mode de remplacement d'un élu en cours de mandat par désignation du suivant sur la liste de l'élu défaillant.
281. Améliorer la composition et le fonctionnement des conseils de départements, notamment en renforçant le nombre d'élus chercheurs de rang B, et en diminuant le nombre des nommés. Tous les collèges doivent être élus sur des scrutins de liste.
282. *D.4.4 - Les intercommissions de l'INSERM*
283. L'existence d'Intercommission pour analyser et proposer sur les problèmes d'interfaces entre les disciplines ainsi que sur des questions transversales est une idée défendue depuis longtemps par le SNTRS. Nous pensons que ces intercommissions pourraient faire des propositions au Conseil Scientifique et aux Commissions Spécialisées pour l'affichage de postes de chercheurs et la constitution d'équipes. Elles devraient participer aussi aux choix de programmes de financement et à leur gestion.
284. Nous sommes hostiles à ce que ces intercommissions soient érigées en Jurys de recrutement de chercheurs et en instances pour la création d'équipes.
285. *D.4.5. - Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)*
286. Obtenir le renforcement du rôle des CAP qui doivent être l'instance universelle de recours pour les ITA et les chercheurs.
287. Pour les ITA :
288. -Combattre l'attitude bloquée de la direction notamment lors des réunions concernant l'avancement où ce n'est pas toujours la qualité des dossiers qui est prise en compte mais les choix opérés en secret dans les régions ou les départements scientifiques, voire la notoriété ou l'influence du responsable de l'agent.
289. -Obtenir que les avancements de corps soient fondés essentiellement sur des critères de qualification. Dans l'attente de la refonte de la grille de classification et dans la mesure où l'on revendique la suppression des grades à l'intérieur des corps, le critère d'ancienneté pour l'avancement de grade est déterminant.
290. -Obtenir la suppression du pré-classement régional pour l'avancement.
291. Obtenir la mise en place au CNRS, de Commissions Régionales des Personnels, élues sur listes syndicales, composées sans condition de corps ou de grades et à compétences limitées pour ne pas interférer avec les prérogatives des CAP nationales et garantir la gestion nationale des carrières pour tous les corps. En matière d'avancement le rôle de la CRP serait limité à la préparation du travail de la CAP. En matière de recours individuel la CRP pourrait résoudre des problèmes dès le niveau régional (mutation, formation, temps partiel ...), la CAP restant une instance de recours ultime pour les agents.
292. Pour les chercheurs, elles devraient avoir un rôle dans le contrôle des propositions d'avancement faites par les commissions scientifiques.
293. *D.4.6 - Les Conseils d'unités*
294. Agir pour qu'ils soient mis en place partout, qu'ils fonctionnent réellement et qu'ils puissent intervenir sur l'ensemble de leurs prérogatives.

295. E. Améliorer la qualité de la vie

296. Séparer de manière étanche les aspirations des personnels ayant trait à leur vie professionnelle à leur vie hors de l'entreprise est impossible. Au contraire, tout cela forme un ensemble qui peut recouvrir le terme générique de « qualité de vie ».
297. De multiples liens existent entre le pouvoir d'achat, la durée du travail, les conditions de travail et le logement, sa localisation, sa qualité, son coût, le temps et les conditions de transport, le temps de vivre, la santé, l'accès aux loisirs et à la culture, l'éducation.
298. Adopter une démarche revendicative établissant un lien entre vie professionnelle et vie hors de l'entreprise, c'est accroître les conditions de l'efficacité de notre action.
299. *E.1. L'action sociale*

300. Les attaques portées à la protection sociale par les gouvernements et les directions d'organismes visent à réduire et contrôler les activités sociales des personnels. Plus que jamais, l'action sociale doit être une action revendicative, une action syndicale.
301. L'action sociale que nous revendiquons se différencie des "oeuvres sociales" ministérielles réduites à un petit supplément accordé aux plus démunis. L'action sociale doit recouvrir tout ce qui concourt à l'épanouissement de l'individu et de sa famille, dans et hors de son lieu de travail.
302. Lutter pour replacer l'action sociale sur des fondements de justice sociale et combattre toute tentative de remise en cause de l'obligation de l'employeur en matière de financement, ainsi que la validité de l'association CAES pour percevoir et gérer collectivement ce "salaire différé". En particulier lutter contre l'instauration de la TVA sur les activités à caractère social.
303. *E.1.2. - Améliorer et développer les CAES*
304. Obtenir, auprès des ministères concernés, la création d'une structure de gestion "type comité d'entreprise" au sein des EPST en ce qui concerne l'action sociale, culturelle et sportive. Dans le cas où les personnels du CNRS de l'INSERM de l'INRIA ou de l'IRD sont hébergés de façon permanente (Universités, Instituts,...), agir avec les autres personnels pour une action sociale solidaire au service de tous les agents quels que soient leurs statuts
305. Obtenir une augmentation des moyens alloués aux CAES afin de répondre de manière satisfaisante aux besoins exprimés par les personnels. Obtenir que la subvention pour activité diverse soit, dans un premier temps égale à 1% de la masse salariale.
306. Combattre tous projets visant à introduire des prestations relevant du marché concurrentiel et l'entrée de sociétés privées.
307. Lutter pour le maintien d'une gestion exclusive par des représentants élus des personnels. Veiller en particulier à ce que les activités de solidarité ne deviennent pas des simples rouages des directions du personnel pour accompagner la politique des organismes (mobilité par exemple) ou qu'elles ne se substituent pas à la part d'action sociale relevant de la responsabilité des services sociaux des organismes (assistante sociale, politique logement par ex.). Le contrôle exercé par les directions d'organisme sur l'utilisation des moyens mis à disposition du CAES ne doit s'exercer qu'a posteriori.
308. Redonner aux CLAS leur rôle dans l'élaboration et la discussion des besoins d'action sociale et solidaire devant être assurés par les CAES. Rétablir la communication entre les personnels dans leurs CLAS et les administrateurs nationaux. Cela passe par un véritable animation politique et non une gestion administrative.
309. Obtenir l'égalité réelle d'accès de tous les personnels, qu'ils soient titulaires, vacataires, CES, CDD, boursiers, actifs ou retraités, à l'ensemble des prestations sociales, sportives ou culturelles. Tous les personnels, quel que soit leur statut, doivent être pris en compte dans le montant global de la subvention. Un tarif dégressif doit continuer à favoriser les personnels au quotient familial faible afin qu'ils puissent bénéficier de toutes les activités CAES pour eux et pour leurs enfants. Les personnels de droit privé des filiales du CNRS (INIST-Diffusion, CNRS édition, CNRS-Formation etc.) qui ne sont pas assez nombreux pour pouvoir bénéficier d'un comité d'entreprise, doivent pouvoir accéder aux activités proposées par le CAES pour ce qui concerne l'action culturelle, sportive ou de loisirs. Au préalable des conventions de financement doivent être établies avec les directions des filiales.
310. Permettre des tarifs dégressifs au moindre coût, voire la prise en charge complète par les administrations des tarifs pour les personnels payés au SMIC et en dessous, (les CES par exemple)
311. Tous les emplois de l'action sociale doivent être pris en charge par les EPST. Chaque fois que l'emploi nécessaire correspond à une fonction permanente, un poste budgétaire statutaire doit être attribué au CAES. Améliorer les conditions de travail des personnels du CAES ou mis à disposition, dans les différentes activités sociales. Intervenir pour le respect d'un déroulement de carrières avec une grille similaire à celle des EPST.
312. Agir pour le droit aux vacances de qualité pour tous en améliorant fortement la participation financière des organismes aux tarifs dégressifs des familles et de l'enfance.
313. Obtenir pour les élus du CAES ou des CLAS des formations en gestion, ou en rapport avec leurs activités sociales. Ces formations doivent être prises en charge par les EPST.
314. *E.1.3 - Les centres de vacances*
315. Pour une politique de gestion du patrimoine qui permette de préserver et améliorer le patrimoine en respectant les normes de sécurité, d'hygiène, d'accueil, de confort,...
316. Obtenir un relèvement des plafonds d'attribution des chèques vacances, l'élargissement de la prestation aux non-titulaires et la possibilité de les utiliser pour les voyages et séjours à l'étranger.

317. E.1.4 - L'action sociale "institutionnelle"

318. E.1.4.1 - Enfance

- 319. Appliquer le tarif dégressif de l'enfance pour les enfants en séjours familles.
- 320. Favoriser la politique enfance en pondérant le quotient familial selon les tranches d'âges des enfants.
- 321. Augmenter les capacités d'accueil des jeunes enfants dans les crèches et le nombres de centres de loisirs éducatifs.
- 322. Augmenter les aides à la garde des enfants d'âge scolaire.

323. E.1.4.2 - Restauration

- 324. Renégocier au niveau national la gestion par le CAES de la restauration sociale. La restauration des personnels à proximité du lieu de travail est un droit. Elle doit être ouverte à tous et dégagée de toute conception de rentabilité financière. Elle doit permettre la prise d'un repas complet, équilibré nutritionnellement et de bonne qualité
- 325. Agir pour que la restauration soit considérée comme une activité à caractère social et non une prestation de service.
- 326. Refuser toute convention avec une autre administration qui ne s'appuierait pas sur des orientations définies entre la majorité des organisations syndicales nationales et la direction des organismes, après consultation des personnels concernés.
- 327. Agir pour que la gestion des restaurants soit confiée aux seuls représentants élus des personnels.
- 328. Le recours à la concession de gestion à des opérateurs privés ne doit être que du ressort de l'organisme gestionnaire et ne pas être imposé par les directions d'organismes. L'appel d'offre doit être identique pour tous les restaurants.
- 329. En attente d'un retour à la gestion de la restauration par les personnels, participer aux comités de gestion paritaire en renforçant la transparence, le contrôle des personnels. En intervenant sur la qualité, la diversité, la quantité et les coûts des repas, sur les emplois, les salaires, les conditions de travail des personnels de la restauration.
- 330. Obtenir annuellement du CNRS les documents et le bilan sur la gestion privée de la restauration.
- 331. Agir pour le maintien d'un tarif national de restauration, variable selon l'indice de rémunération et établi par les élus du personnel et les syndicats. Veiller à ce que la participation financière des usagers soit au plus égal au montant des denrées entrant dans la composition du repas. Lutter contre des augmentations de tarifs supérieures à la hausse des prix des denrées alimentaires. Refuser la TVA.
- 332. Obtenir la suppression du tarif étudiant et le droit d'accès pour tous les doctorants et personnels contractuels travaillant dans les unités propres et associées dans les mêmes conditions que les personnels statutaires.

333. E.1.4.3 - Logement

- 334. Obtenir l'augmentation substantielle du budget consacré au logement à 1% de la masse salariale.
- 335. Obtenir le renouvellement et l'élargissement du parc immobilier pour l'accès au logement locatif et des prêts accessibles aux personnels, dans les secteurs géographiques où les besoins sont exprimés –notamment dans les grandes agglomérations – et en conformité avec l'évolution des implantations d'unités.
- 336. Obtenir pour les agents bénéficiant d'un logement CNRS ou INSERM la possibilité de maintien dans les lieux pour les logements de petite taille après la mise à la retraite.
- 337. Développer la politique de réservation de logement F1 et F2 convenant aux nouveaux entrants tout en maintenant la possibilité d'accès à des logements de plus grande taille pour les familles avec enfants.
- 338. Adapter la part du budget des organismes consacrés à ces besoins, dans le cadre d'un plan pluriannuel, afin de répondre effectivement à la demande, notamment dans les régions où la population concernée a considérablement évolué (recrutement de jeunes).
- 339. Obtenir une augmentation substantielle du budget alloué aux prêts bonifiés d'accession à la propriété (prêts BAP) afin de satisfaire l'ensemble des agents qui en font la demande, quelle que soit la période de l'année.
- 340. Obtenir la revalorisation du montant des prêts à l'amélioration de l'habitat (prêt principal et prêt complémentaire) qui n'ont pas été

revalorisés depuis plus de 20 ans et de fait ne répondent plus aux besoins.

341. Ouvrir l'accès aux Aides à Installation des Personnels "AIP" et Prêts à l'Installation des Personnels "PIP" à l'ensemble des agents CNRS sur tout le territoire.

342. Ouvrir l'accès à la prime spéciale d'installation à l'ensemble des agents CNRS sur tout le territoire.

343. *E.1.4.4 - Aides exceptionnelles*

344. *Obtenir* que les aides exceptionnelles accordées au niveau des délégations soient attribuées partout selon les mêmes critères et que le plafond d'aide soit relevé à 2500 euros. Obtenir que ces aides soient accessibles à tous les personnels quel que soit leur statut.

345. *E.1.4.5 - Locaux sociaux*

346. Obtenir l'évaluation régulière des besoins en locaux sociaux afin de répondre à l'évolution de la demande, au niveau local, régional ou national. Mise en place d'un plan pluriannuel pour répondre aux évolutions.

347. *E.2. Lutter dans les combats de notre temps*

348. Lutter contre toutes les discriminations de quelque nature qu'elles soient. En particulier combattre le racisme, le sexisme, la xénophobie et le négationnisme sur les lieux de travail et en dehors, dans les esprits et dans les faits. Exiger l'application des lois les réprimant.

349. Contribuer à ce que les problèmes économiques, sociaux, environnementaux qui se posent au monde contemporain trouvent des solutions progressistes.

350. Lutter pour un ordre international plus juste.

351. Exprimer notre solidarité envers les travailleurs en lutte pour leurs droits et à l'égard des peuples qui combattent pour leur liberté.

352. Contribuer à la solidarité internationale dans notre champ d'intervention en militant pour des coopérations scientifiques et des actions de formation, en particulier vis à vis des pays du Sud. Offrir aux personnels qui le souhaitent la possibilité d'effectuer une année de leur carrière dans un pays du Sud au titre de la coopération scientifique et technique.

353. Agir pour la paix et le désarmement. S'inscrire dans les actions menées en faveur du désarmement, de l'arrêt des essais nucléaires, de la destruction des armes nucléaires, chimiques et biologiques et pour la reconversion des industries d'armement vers des activités à caractère civil.

Les propositions de modifications aux statuts du SNTRS-CGT :

Article 1^{er}

Après :

- de l'Institut de recherche pour le développement (IRD)

Ajouter :

- de l'Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité (INRETS),
- de l'Institut national d'études démographiques (INED),

Article 7

Ajouter à la fin de l'article, suite au paragraphe consacré au trésorier :

Ils sont tenus de présenter annuellement un bilan financier devant l'Assemblée Générale des adhérents.

Article 8

Ajouter à la fin du b) :

Une conférence nationale des retraités est organisée tous les trois ans par la section nationale. Elle rassemble des retraités de la section nationale et des sections locales. Elle débat de la situation des retraités et fait aux instances nationales du syndicat des propositions revendicatives et d'initiatives en direction des retraités.

La préparation du 25^{ème} Congrès

Les débats, la réflexion collective.

A 2 mois du 25^{ème} congrès, nous entrons dans une phase plus active de sa préparation. Le Congrès est une étape importante dans la réflexion collective qui analyse et définit l'orientation pour l'avenir de l'organisation syndicale. Les sections vont se réunir pour discuter des projets de textes d'orientation et du document revendicatif.

Les membres de la Commission Exécutive et du Bureau National sont à la disposition des sections.

La tribune de discussion.

Nous insistons sur la possibilité qu'ont tous les adhérents, à titre individuel, et toutes les sections à titre collectif, de proposer des amendements et d'exprimer leurs réflexions dans la Tribune de discussion de la presse du syndicat.

Pour des raisons techniques et de délais d'impression, il est recommandé que ces contributions se limitent à un recto-verso (format 21 x 29,7). Elles peuvent être envoyées par courrier électronique ou par courrier postal (dactylographié) au siège du syndicat.

Les amendements

Adressez vos amendements au documents d'orientation, au document revendicatif et aux statuts, au siège du syndicat jusqu'au 18 novembre 2005.

Contributions, amendements et tribune de discussion peuvent être adressés par le courrier électronique à :
sntrscgt@vjf.cnrs.fr

Organisation pratique du congrès

CONVOCAATION- MANDAT et MANDAT PROVISOIRE

Chaque Secrétaire a reçu :

- un courrier avec le nombre de **mandats provisoires** dont il dispose pour sa section, ainsi que la **convocation mandat** (que chaque délégué doit présenter à son responsable hiérarchique).
- le **Procès Verbal de l'Assemblée Générale de section**.
- la **feuille de candidature** à la CE.

Chaque membre de la CE et de la CFC a également reçu directement son mandat provisoire.

LES MANDATS PROVISOIRES.

Nous vous rappelons que le **mandat provisoire** délibératif ou consultatif doit être présenté par le délégué à **l'accueil du Congrès**. Il lui sera échangé contre un **mandat définitif** qui lui permettra de participer aux travaux du Congrès ce, à condition que sa section ait envoyé le **procès-verbal de l'Assemblée Générale préparatoire** ou que le délégué puisse le remettre à l'accueil.

LE PROCES VERBAL D'ASSEMBLEE GENERALE

Le procès-verbal de l'AG adressé au secrétaire de section est directement utilisable par la section et doit être retourné au syndicat national, (au plus tard remis à l'accueil du congrès).

Extrait du courrier adressé par le syndicat aux directions d'organismes :

(...) Conformément aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical (articles 12 et 13 du décret 82-447), nous sollicitons pour chaque délégué élu, une autorisation d'absence de 4 jours (délais de route non inclus) : les MARDI 29, MERCREDI 30 NOVEMBRE, Jeudi 1^{er} et VENDREDI 2 DECEMBRE 2005.

Il est bien entendu que chaque délégué informera son chef de service du mandat qui lui aura été confié par l'Assemblée Générale de sa section ; il communiquera la convocation officielle du Syndicat National

Comment se rendre au congrès

Accès à la Villa Clythia

PAR TRAIN

TGV, gare de St Raphaël (3 km) et car Fréjus/Valescure. La Villa assure un service payant de navettes entre la gare et le centre.

PAR AVION :

Nice (70 km), Toulon (90 km), Marseille (140 km).

PAR VOITURE

Cartes Michelin n° 84 et 245. Autoroute A8, sortie Fréjus, direction Cannes (N7 et N98).

Par autoroute :

- **Sortie n° 38 en venant d'Aix en Provence**

A la sortie du péage, au rond point du *Bonfin*, prendre la direction *Fréjus-centre / Saint-Raphaël*.

Après 400 mètres, vous passez un petit rond point.

A 800 mètres, vous arriverez au rond point du *Gargalon*, prendre la direction *Fréjus / Saint-Raphaël*.

- **Sortie n° 38 en venant de Cannes**

A la sortie du péage, au rond point du *Gargalon*, prendre la direction *Fréjus / Saint-Raphaël*.

Après 1300 mètres, vous trouvez le rond point du *Colonel Bianchi*, prendre la direction *Fréjus / Saint-Raphaël*.

Après 1200 mètres, vous trouvez un nouveau rond point, prendre la direction *Fréjus / Saint-Raphaël*.

Roulez 600 mètres pour arriver au rond point de *l'Europe*, prendre la direction *Saint-Raphaël / Cannes*.

La route monte et après 600 mètres, vous arrivez au rond point de *Triberg*, prendre la direction *Saint-Raphaël*.

A 500 mètres, vous passez au rond point de *Tabarka* pour suivre la direction *Saint-Raphaël*.

Roulez encore 400 mètres, au rond point *Frédériczburg*, prendre la direction *Saint-Raphaël*.

A 1000 mètres, au rond point de *Dumbéa*, prendre à gauche par *l'avenue de Valescure*.

A 900 mètres, vous arrivez à l'intersection entre l'avenue de Valescure et *l'avenue Henri Giraud*.

La Villa Clythia est sur votre gauche et l'entrée est à 40 mètres à gauche.

Par nationale :

En arrivant par la nationale 7, vous passez par Le Muy puis *Puget sur Argens*.

Vous suivez l'indication *Fréjus / Saint-Raphaël*.

Vous passez devant la *zone industrielle de la Palud*.

Ensuite, vous prenez la D4 direction *Saint-Raphaël / Cannes* jusqu'au rond point de Triberg.

Puis prendre la direction *Saint-Raphaël*.

A 500 mètres, vous passez au rond point de *Tabarka* pour suivre la direction *Saint-Raphaël*.

Roulez encore 400 mètres, au rond point *Frédériczburg*, prendre la direction *Saint-Raphaël*.

A 1000 mètres, au rond point de *Dumbéa*, prendre à gauche par *l'avenue de Valescure*.

A 900 mètres, vous arrivez à l'intersection entre l'avenue de Valescure et *l'avenue Henri Giraud*.

La Villa Clythia est sur votre gauche et l'entrée est à 40 mètres à gauche.

**CAES DU CNRS
LA VILLA CLYTHIA
2754 RUE H. GIRAUD
83600 FREJUS
TEL. 04 94 83 66 06**

