

Édité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT)
7, rue Guy Môquet Bt i BP8 94801 VILLEJUIF - Téléphone 01 49 58 35 85 – Fax : 01 49 58 35 33
Mél : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : http://www.sntrs.fr

ISSN 0180-5398-CP 0909S05392-Directeur de la publication : Daniel STEINMETZ
– Imprimé par ELECTROGÉLOZ BERCY, 122-130 rue Marcel Hartmann 94200 IVRY SUR SEINE – Périodicité : mensuelle

Edito

Levons ensemble la tête du guidon

A Glasgow, selon le Monde Diplomatique du mois d'août, la différence d'espérance de vie atteint 23 ans entre les quartiers les plus défavorisés et ceux de la haute bourgeoisie de la ville. La casse industrielle, le chômage et ses conséquences dramatiques en matière de santé et de désespérance sociale, (dont la drogue et la guerre des gangs) sont à l'origine de cet écart. L'absence d'un véritable service public participe également à la misère d'une grande partie de la population, pendant que quelques uns se sont enrichis en spéculant sur les délocalisations de cette cité industrielle écossaise.

Si nous n'en sommes pas encore là, la bande du Fouquet's, pour reprendre une expression qui devient consacrée, a décidé de nous conduire dans la même direction. Attaque sur les retraites, casse du service

public et bouclier fiscal, toute la politique du gouvernement conduit à une formidable augmentation des inégalités. L'affaire Woerth Bettencourt a mis en évidence pour tous les français les accointances entre les grandes fortunes et leurs poulains politiques. Nous avons en face de nous une classe dirigeante avide de défendre ses avantages et de les augmenter toujours plus.

Conscient de la montée du mécontentement, le pouvoir joue la diversion en appelant à ostraciser les roms et les gens du voyage. Pour la première fois depuis des décennies une circulaire officielle cible nommément une population, au point où la commissaire européenne aux droits de l'homme a été obligée de réagir. Face à ce retour vers un passé que l'on croyait révolu, les salariés, les retraités, les chômeurs, les jeunes doivent développer des luttes unitaires et recréer les solidarités sur la base de ce qu'il faut bien appeler une conscience de classe.

Cette conscience de classe passe bien évidemment en ce moment par la défense indispensable de notre système de retraite. Les militants du SNTRS doivent continuer leur effort pour convaincre tous les personnels (doctorants compris) des labos et services de la nocivité du projet gouvernemental. Il faut aussi amplifier toutes les actions que nous menons pour résorber la précarité et pour rendre au travail dans les laboratoires sa dignité. Le développement de

l'emploi statutaire, les luttes pour la défense de nos garanties et des postes de titulaires constituent l'un des fils rouge de notre action. Ceci n'empêche pas pour autant de créer plus de droits pour les CDD, y compris en essayant de les stabiliser sur des formes d'emploi plus stable. C'est le sens de l'article relatant les initiatives de nos camarades de Bretagne et des Pays de Loire.



Les réformes imposées dans le cadre du Pacte pour la Recherche, la LRU et maintenant par le Grand Emprunt ne sont pas sans conséquences sur la nature même de notre travail. La qualité de celui-ci s'est dégradée pour toutes les catégories professionnelles dans les laboratoires. La politique systématique des appels d'offre multiplie la bureaucratie, accentue le stress et change la nature même de notre activité en supprimant la liberté de recherche qui se trouve remplacée par un mode de fonctionnement hiérarchisé où l'obéissance à des critères que nous ne pouvons pas discuter prévaut. Les présidents d'organismes rêvent tous de transformer les directions de laboratoires et de services en fonctionnaires d'autorité soumis à une stricte obligation de réserve et privés de toute liberté de parole. Elles préconisent un travail normé et parcellisé, centré sur la volonté de faire des économies. Ainsi, Alain Fuchs a déclaré pour sa part récemment à Marseille qu'il y avait des économies à faire au CNRS.

Au CNRS, comme dans tous les organismes et universités, la mise en place d'une gouvernance restreinte et de plus en plus autoritaire remplace la démocratie et décide sans même pren-

dre le temps de nous informer. Pour les salariés privés de toute capacité de peser sur les choix qui vont restructurer les laboratoires et les services, le travail perd petit à petit son sens. Le débat qui s'instaure autour de la notion de souffrance au travail ne doit pas nous conduire à médicaliser notre intervention syndicale. Au contraire, il convient de redonner la parole aux salariés. Le travail est un acte social et non pas individualisé, il ne trouve son sens que lorsque le salarié a sa place reconnue dans un collectif.

Dans ce BRS, nous avons essayé de diversifier les thématiques : retraite, grand emprunt, précarité, souffrance ... Reproduisez ce BRS, il est disponible sur le site du syndicat. Faites le circuler pour alimenter les débats avec les collègues. Il faut prendre le temps de lever tous ensemble la tête du guidon.

Daniel Steinmetz
Secrétaire général du SNTRS-CGT

Dans ce numéro :

Edito :	
Levons ensemble la tête du guidon	1-2
Retraites :	
Quelles perspectives après la mobilisation du 7 septembre	3
Pour gagner sur la retraite : il faut une démarche reposant sur un contenu	4
Lettre ouverte des organisations syndicales	5
INSERM:	
Evaluation des unités INSERM de la vague A : commentaires des élus SNTRS-CGT au Conseil Scientifique de l'INSERM	6
Les méthodes de l'AERES	7
Politique recherche :	
Le grand emprunt ou le miroir aux alouettes	8-9
Rapport Futuris : la dérégulation de l'Enseignement Supérieur et de la recherche ou l'incertitude de l'avenir	10-11
Industrie pharmaceutique: la bataille des prédateurs ou comment la stratégie du profit asphyxie la recherche et stérilise l'innovation	12-13
Revendications	
La transformation d'un CDD en CDI peut être un moyen d'améliorer la situation des précaires de longue durée	14-15
CNRS :	
Des élus SNTRS-CGT au Conseil Scientifique et dans les dix instituts pour défendre le CNRS, ses laboratoires et ses personnels	16
Réflexions CGT	
Souffrance au travail	17-18
Communiqué	
Communiqué de la ligue des droits de l'homme	19
Echos des sections	
SNTRS-CGT section d'Orsay: déclaration sur l'EPPS juin 2010	20

Quelles perspectives après la mobilisation du 7 septembre ?

La réussite de la journée de mobilisation du 7 septembre soulève immédiatement l'interrogation sur les suites de cette journée. Cette journée a démontré la détermination de nombreux salariés à obtenir satisfaction sur leurs revendications en matière de retraites. Cette mobilisation réussie rend possible d'autres mobilisations pour faire reculer le pouvoir. C'est pourquoi, malgré des divergences évidentes sur les objectifs et la manière de mener la lutte, les Confédérations syndicales plus l'UNSA et la FSU, ont décidé d'appeler immédiatement à deux temps forts le 15 septembre et le 23 septembre.

A l'heure où ces lignes sont écrites, nous ne savons pas, évidemment, jusqu'où iront les salariés dans cette lutte et quelle sera la résistance du pouvoir à la pression sociale.

L'enjeu est considérable pour les salariés comme pour le pouvoir politique. Ce dernier en a conscience ainsi que des salariés de plus en plus nombreux. Face à l'importance de l'enjeu, le pouvoir va se battre. Les salariés doivent le mesurer et se mobiliser encore plus fort. La lutte des classes revient en pleine lumière.

Analysons l'enjeu. Une première question émerge comme conséquence des revendications sur l'âge de la retraite, la décote, la pénibilité, les longues carrières, la situation des femmes, la prise en compte des périodes de formation, de chômage, à l'étranger, l'indexation des retraites sur les salaires, etc. **Qui va payer pour les retraites : les salariés ou le Capital ?**

Malgré les efforts d'une bonne partie des forces politiques et des médias ainsi que malheureusement de quelques syndicalistes pour le masquer, cette question est maintenant ouvertement posée. Car, en effet, les moyens existent dans notre société. Depuis le début des années 1980, une part grandissante de la plus-value créée dans le pays est prise aux salariés

ciers ? etc ...

L'enjeu dépasse la seule question des retraites. D'autres revendications risquent d'émerger vite si les salariés prennent clairement conscience que le Capital détourne au détriment des salariés des sommes considérables. Ces sommes peuvent aussi être utilisées pour améliorer la couverture santé des assurés

sociaux. La remarque vaut aussi pour le chômage. La question de l'injustice de la fiscalité aggravée par Sarkozy risque aussi de revenir en force : bouclier fiscal, cadeaux fiscaux aux entreprises comme le scandaleux crédit impôt recherche qui masque dans les budgets la faiblesse de la subvention d'Etat à la recherche publique, défiscalisation des heures supplémentaires, etc... Sarkozy ne veut pas reculer sur les retraites car il sait que les salariés seront encouragés à mettre en avant la question du financement des autres prestations sociales et la fiscalité. Et ils remettront aussi en avant la question de la précarité dans les établissements publics alors que le gouvernement continue de développer les

emplois précaires en supprimant des postes statutaires.

Si les salariés s'emparent de toutes ces questions comme ils le font aujourd'hui pour les retraites, c'est toute la politique du gouvernement et du patronat qui sera contestée et c'est une autre répartition de la plus-value entre le Capital et les salariés qui sera réclamée par les salariés. Cela pèsera lourd sur l'élection présidentielle de 2012 et pourrait avoir des conséquences au delà de l'hexagone.

Michel PIERRE

BIENTÔT LA RETRAITE À 70 ANS ?



pour aller dans les poches du Capital : de l'ordre de 10% a changé de poche en trente ans selon les économistes qu'ils soient de gauche ou de droite, soit aujourd'hui de l'ordre de 160 milliards par an ! Bien plus que ce qui est nécessaire pour équilibrer les régimes de retraites. De plus, les entreprises ont bénéficié d'exonérations et accumulent les dettes en matière de cotisations sociales, ce qui est une autre manière de récupérer la plus value produite. Le Capital peut donc payer. Il faut juste régler la répartition des prélèvements : suppression des exonérations ? Cotisations sur les revenus finan-

Pour gagner sur la retraite

Il faut une démarche reposant sur un contenu

Certaines organisations prônent de centrer l'expression syndicale sur le « retrait du projet de loi du gouvernement ». Les partisans de ce mot d'ordre avancent l'idée que si l'ensemble des salariés et leurs organisations sont porteurs de ce mot d'ordre, cela obligera les députés de l'opposition à exiger le retrait du texte au lieu d'en discuter le contenu. Cela isolerait le pouvoir l'obligeant ainsi à abandonner son projet. Les mêmes avancent en effet l'idée qu'il n'y a pas de problème de financement des retraites, il suffirait que le patronat verse ses impayés (30 milliards en 2009) pour rééquilibrer les comptes. Cette radicalité dans l'expression présente au moins deux défauts essentiels.

Le premier défaut est de laisser de côté l'expression des revendications concrètes. Le slogan du retrait ne met pas en avant par exemple la remise en cause des 40 ans, l'indexation des retraites sur les salaires des actifs, la pénibilité, l'amélioration des mesures pour les femmes, la prise en compte des années à l'étranger, des années de thèse non rémunérées et des libéralités. Ce dernier point est une exigence spécifique et importante de notre secteur. Aucune de ces revendications ne serait satisfaite par un simple retrait. Ainsi l'abrogation des lois Balladur et Weill et Fillon est évacuée par le slogan du retrait. C'est bien l'expression des revendications qui rassemble et non le seul slogan du retrait. Si le mouvement de lutte est assez fort pour contraindre le gouvernement à retirer son projet il doit dans le même temps l'obliger à remettre tout le financement des retraites à plat et revenir sur ces lois d'autant qu'il ne va pas de soi que l'obtention du retrait permette la poursuite d'une forte mobilisation.

Le second défaut du mot d'ordre central de retrait est de ne pas aborder les raisons fondamentales qui sous-tendent la politique du gouvernement. Les retraites sont financées pour l'essentiel par la richesse créée par le travail salarié. La part salariale et la part patronale sont prélevées sur la valeur ajoutée (richesse créée après déduction des dépenses incompressibles) qui ne constitue pas le profit. Le financement des retraites est en crise du fait du chômage, de la précarité de la sous-rémunération endémique. Le manque à gagner est considérable. L'Etat n'est pas neutre, ses modalités de financement, d'aide aux entreprises visent non pas au développement d'une politique économique créatrice de richesses, mais à aider les entreprises à prendre des positions de monopole au niveau international afin de capter le maximum de capitaux. A cette fin, les financements de

l'Etat aident les entreprises à restructurer, licencier, délocaliser. En 2009, les entreprises ont supprimé 255 000 emplois. Ces financements sont alimentés par la réduction de l'emploi public, des dépenses de santé d'enseignement, de l'ensemble des dépenses sociales. Pour l'Etat il faut réduire les dépenses de retraite en s'attaquant au régime par répartition et en développant les régimes par capitalisation qui permettent de faire gérer par le patronat les retraites des salariés. Piller les salariés, réduire les plus possible les dépenses sociales, pour alimenter l'accumulation des capitaux est la finalité de la politique du pouvoir. S'y opposer exige pour les retraites autre chose que le simple paiement des impayés patronaux.

La lutte de classe ne consiste pas en une guerre de tranchées qui se réduirait à faire retourner l'adversaire dans sa tranchée de départ. C'est une guerre de mouvements qui ne peut être gagnée par les salariés que si ces derniers sont porteurs de revendications mettant en cause la logique d'une politique qui vise à les asservir toujours plus au besoin de profits des entreprises. Il faut s'attaquer à la stratégie du profit maximum, c'est-à-dire soumettre à l'impôt les revenus financiers des entreprises, les critères d'imposition devant prendre en compte les politiques d'emploi de ces entreprises afin de réorienter leurs stratégies dans un sens conforme à l'intérêt national. Le poids du capital financier dans la gestion des entreprises et de l'Etat est devenu tel qu'un financement des retraites en faveur des salariés ne peut plus reposer uniquement sur le système des cotisations.

Cette conception du slogan fédérant le salariat dans son affrontement avec le patronat et l'Etat nous ramène à l'enfance de la CGT, celle du syndicalisme révolutionnaire qui négligeait les revendications concrètes au profit de slogans visant à créer les conditions de la grève générale qui libérerait le salariat de son exploitation. Aujourd'hui, la CGT-FO est la confédération qui appelle le plus à la grève générale alors que ses fédérations et syndicats d'entreprises sont des professionnels des signatures d'accords au rabais pour les salariés.

Gilles Mercier

Lettre ouverte des organisations syndicales

Monsieur le Président de la République,
Monsieur le Premier Ministre,
Mesdames et messieurs les membres du gouvernement,
Mesdames et messieurs les députés,
Mesdames et messieurs les sénateurs,

Le 9 septembre 2010

Les salariés se sont mobilisés dans des proportions exceptionnelles le 7 septembre 2010 à l'appel des organisations syndicales. Le caractère injuste et inefficace de la réforme des retraites à l'examen en ce moment au parlement malgré nos protestations est à l'origine du conflit en cours. Cette réforme va aggraver les inégalités sans répondre aux enjeux de long terme. La méthode utilisée qui a consisté pour l'essentiel à recevoir les syndicats sans jamais réellement les entendre a contribué à accroître les tensions.

Les annonces du 8 septembre 2010 qui se veulent une réponse aux mobilisations ne modifient pas la logique globale de la réforme proposée. Les injustices demeurent. Le calendrier précipité ne permet pas d'être entendus.

Le recul de l'âge d'ouverture du droit à la retraite de 60 ans à 62 ans, combiné à l'augmentation simultanée de la durée de cotisation, va fortement pénaliser les salariés, et plus particulièrement tous ceux qui ont commencé à travailler jeunes, qui seront amenés à contribuer plus que les autres au financement du système sans acquérir le moindre droit supplémentaire.

Le recul de l'âge du taux plein de 65 ans à 67 ans va durement aggraver la situation des salariés qui ont eu des parcours professionnels morcelés, en particulier les femmes dont près de 30% font valoir aujourd'hui leurs droits à la retraite à 65 ans pour éviter une pénalité sur leur pension et ceux qui sont conduits à entrer tardivement sur le marché du travail.

Ce report des âges légaux va entraîner un prolongement du chômage pour les nombreux salariés qui ne sont plus en activité lorsqu'ils partent à la retraite ce qui les pénalisera financièrement tout en reportant les charges financières sur d'autres comptes sociaux.

La pénibilité du travail n'est pas reconnue dans ses conséquences sur l'espérance de vie des salariés qui y ont été exposés.

Les fonctionnaires se voient imposer une hausse drastique du taux de leur cotisation, en période de gel des salaires, conduisant à une baisse importante et injuste de leur pouvoir d'achat.

Au total, le projet de loi de réforme des retraites fait reposer l'essentiel de l'effort sur les salariés, ne répond ni aux questions d'emploi, en particulier des jeunes et des seniors, ni à la résorption des inégalités ni au besoin de financement. Les salariés devraient accepter de payer la facture de la crise financière et économique dont ils ne sont pas responsables. Cette réforme est donc inacceptable.

Pour toutes ces raisons, au nom des salariés nous vous demandons solennellement d'entendre le point de vue des organisations syndicales dans la perspective de définir un ensemble de mesures justes et efficaces pour assurer la pérennité du système de retraites par répartition.

Dans ce contexte le vote de ce projet dans sa logique actuelle n'est pas d'actualité.

Bernard THIBAUT Secrétaire général de la CGT
François CHEREQUE Secrétaire général de la CFDT
Jacques VOISIN Président de la CFTC
Bernard VAN CRAEYNEST Président de la CFE-CGC
Alain OLIVE Secrétaire général de l'UNSA
Bernadette GROISON Secrétaire générale de la FSU
Annick COUPE Porte-parole de l'UNION SYNDICALE SOLIDAIRES

Evaluation des unités INSERM de la vague A

Commentaires des élus SNTRS CGT

au Conseil Scientifique de l'INSERM

La multiplication des types de structure, des strates administratives, des intervenants, rendent actuellement complexe un processus d'évaluation des unités déjà délicat par le Conseil Scientifique de l'INSERM.

Vers un modèle unique

La tentation est donc puissante d'élaborer un modèle unique de structure (un lieu unique, une thématique ciblée, un directeur entrepreneur et responsable), des sources de financement regroupées, des outils de gestion mutualisés et des normes universelles dont on nous vante les mérites (visibilité internationale, rationalisation).

Il est cependant nécessaire de s'interroger sur les bénéfices scientifiques réels de la généralisation d'un tel modèle. En parler tient actuellement du sacrilège et les mots clefs de la «novlangue» : excellence, lisibilité, translationnel, tiennent lieu d'exorcisme.

L'élite de l'élite

Le mécanisme de concentration se poursuit. En particulier la logique de nominations au niveau national (AERES, ANR) et au niveau local (universités autonomes) conduit sous forme de pyramides hiérarchiques et dans une opacité rarement atteinte jusqu'ici, à des chaînes de transmission, sans réels contrepouvoir. Une élite de l'élite est en train de s'épanouir, multipliant les contacts avec le milieu de la finance (si l'on en juge par les conseils d'administration des universités) et perdant de plus pied avec la réalité des laboratoires. Or ces responsables assument de moins en moins les conséquences de leurs décisions et s'en remettent tout particulièrement aux techniciens des ressources humaines pour assumer la casse. Nous constatons ainsi, comme dans bien d'autres domaines, l'omniprésence du discours de l'expert qui camoufle le dogmatisme politique et conduit à nier toute politique ou toute réflexion alternative (même locale).

Un champ de mines

Nous sommes pris au piège de logiques non maîtrisées qui assèchent les ponts interdisciplinaires, dissuadent les étudiants en thèse, et démotivent les plus passionnés : interdiction de recruter des étudiants hors de son université, réduction du nombre de contrats doctoraux, limitation des financements de thèse à trois ans, nécessité de deux publications par étudiants en thèse, obligation pour une équipe d'appartenir à une seule école doctorale ... Autant de règles qui font muter le système de recherche vers des centres constitués principalement de post-doctorant cofinancés par l'industrie sur des créneaux porteurs. Il n'est donc pas étonnant que des universités se lancent sur les mêmes créneaux porteurs, parfois hors de leurs spécialités et donnent lieu à une logique «footballistique» du débauchage. Il est de même paradoxal de demander de plus en plus de flexibilité aux personnels, tout en mettant en place des cadres structurels, des règles et des normes de plus en plus rigides. Ceci conduit très logiquement à une bureaucratie galopante. Moins de crédits récurrents, moins de personnel statutaires et toujours plus de demandes à des guichets toujours plus gourmands et contraignants. Par ailleurs, ces mêmes guichets, eux-mêmes soumis à l'évaluation, ont une fringale de bilans afin de répondre à leur besoins de statistiques et de justification vis-à-vis des pouvoirs locaux et nationaux.

Et les personnels ITA ...

Quasiment absents des rapports AERES, leurs sorts fluctuent entre précarité (80% dans certains centres) et extinction. N'est-il pas ahurissant de découvrir des agents de laverie, des techniciens, des ingénieurs qui sont remerciés au bout de 8 à 10 ans de CDD sans

possibilité d'intégration à court moyen ou long terme dans la fonction publique alors que la législation s'assouplit discrètement pour le président de l'Inserm ou des présidents d'universités qui veulent demeurer à leur poste après 65, 66, 67, 68 ... ans. Il faut s'attendre dans les années qui viennent au sacrifice d'une génération entière de personnel technique et scientifique pris dans le piège de l'absence de recrutement dans le public, de la délocalisation des groupes pharmaceutiques et de l'atomisation du tissu industriel sous forme de start-up éphémères.

Flexibilité des personnels, mise sous tutelle des thématiques sont donc les moteurs principaux des réformes actuelles. Il est à noter que l'argument économique se fait moins prégnant car les premières analyses sur la mutualisation et l'externalisation dans la fonction publique n'indiquent pas de gains de productivité, quand ce n'est pas un renchérissement.

Et le Conseil Scientifique de l'INSERM ...

Entre fausses urgences et vraie démotivation, le Conseil Scientifique de l'INSERM navigue à vue. Malgré les demandes répétées des élus SNTRS, aucune discussion n'a porté sur des sujets tel que la crise de la grippe A, la situation d'Inserm-Transfert ou la politique de ressources humaines. A l'inverse, le contrat d'objectif, si urgent il y a quelques mois, semble être dépendant du futur remaniement ministériel.

Et l'avenir ...

Certains d'entre vous sont fatalistes et n'imaginent pas d'alternative. D'autres sont sensibles aux effets d'annonce concernant le Grand Emprunt qui mobilise une partie conséquente de la communauté scientifique (à tous niveaux). Ils découvriront sous peu que c'est un outil de management mis à la disposition des universités avec peu de financement à l'appui. Rappelez-vous simplement qu'une absence de réaction équivaut à une approbation et que nos directions seront amenées à accélérer le processus tant qu'une réaction significative ne sera pas survenue. C'est de votre capacité à vous exprimer que dépend votre avenir.

La démocratie ne s'use que quand on ne s'en sert pas.

Alain GIRON et Patrick ROBERT (élus C SNTRS-CGT au Conseil Scientifique de l'INSERM)

Post-scriptum :

ET PENDANT CE TEMPS ...

Les banques renouent avec des bénéfices (BNP : 4 milliards 400 millions au premier semestre soit 39 % d'augmentation par rapport à l'an passé). Une vingtaine de grandes entreprises ont perçu 1188 millions d'euros de crédit impôt recherche. La seule évaluation du dispositif est un questionnaire (style QCM de 5 mn) auquel seulement 8% des entreprises ont répondu.

«Les contrats signés entre le gouvernement et les groupes pharmaceutiques concernant la grippe A se caractérisent par un remarquable déséquilibre au bénéfice des laboratoires et la légalité douteuse de certaines de leur clauses» (Commission d'enquête du Sénat).

Sanofi-Aventis est prête à déboursier 18 milliards d'euros pour absorber Genzyme, société US de biotechnologies. Les grands groupes se concentrent sur les absorptions / acquisitions, plus sûres et plus rémunératrices au détriment de la recherche qu'ils transfèrent aux laboratoires publics. C'est ce même type d'aventure qui a coûté très cher à Vivendi (JM Messier) et à France Telecom (grave crise qui a précédé la politique sociale dévastatrice)

Les méthodes de l'AERES

Nous publions la lettre d'un directeur d'équipe Inserm (avec son accord) concernant la façon avec laquelle l'AERES l'a « évalué » ou plutôt exécuté



Université Claude Bernard  Lyon 1

AGRESSIONS VASCULAIRES ET REPONSES TISSULAIRES

INSERM ESPRI - ERI 22

Directeur : Giampiero BRICCA

UCBL - EA 4173

Lyon le 11 février 2010

Objet : Visite d'évaluation AERES du 11 janvier 2010 du projet d'unité monothématique porté par Giampiero BRICCA à Lyon.

Monsieur le Directeur de l'AERES,

Monsieur le Pr Jean-François DHAINAUT

C'est après mûre réflexion que je me permets de vous exprimer mon indignation et celle de l'ensemble des participants au projet sur le déroulement de notre visite d'évaluation. Sans préjuger du rapport qui sera établi auquel nous répondrons, je souhaite vous faire part du niveau de violence atteint au cours des échanges du comité de visite avec les chercheurs du laboratoire et le porteur du projet.

Le sentiment général a été que quelques membres très actifs du comité de visite étaient venus conforter des idées préconçues sur les participants au projet¹ et semblaient suivre une logique autre que celle d'une évaluation scientifique, mais une forme d'instruction à charge dans laquelle la science n'avait plus aucune place et tout semblait permis.

La subjectivité à propos des personnes a pris le pas sur la discussion scientifique. La critique sur la faisabilité a interpellé les participants sans entendre ni voir la convergence scientifique et leur engagement mais sur des considérations personnelles (âge, psychologie, ...), sur le groupe (petit village gaulois, ...), allant jusqu'à insinuer l'existence de fraudes (brevet non retrouvé sur Internet, ...).

La discussion scientifique, dont M. ... , coordonnateur scientifique, nous a en préambule assuré la prééminence dans le processus d'évaluation, s'est réduite à des questions du niveau de fin de master 2.

- On dénigre le caractère pluridisciplinaire de notre projet en l'émettant en plus de sous projets que de participants sans entendre ni voir la convergence scientifique vers un problème précis, l'athérome, et un concept, la biologie des systèmes.
- On élude complètement les aspects originaux de notre projet (transcriptome, réseaux, approche systèmes), les membres du comité de visite n'ont pas souhaité ouvrir cette discussion.
- On surenchérit sur le nombre de lignées transgéniques pour argumenter le caractère « irréaliste », sans distinguer les lignées d'origine et les lignées finales, ni voir que ces dernières sont déjà dans les animaleries et opérationnelles au laboratoire, et surtout sans s'interroger sur l'intérêt scientifique et les moyens mis en œuvre (plates-formes et infrastructures, collaborations, ...).

Je ne sais si ce mode d'échanges fait partie des nouvelles règles d'évaluation et répond à des objectifs précis mais il me semblait de mon devoir de vous en tenir informé car :

(1) il va à l'encontre des objectifs affichés de l'AERES et l'Alliance Nationale pour les Sciences de la Vie qui placent l'excellence, l'innovation et une recherche transversale pluridisciplinaire au cœur de leurs objectifs ;

(2) pour les personnes qui y sont confrontées, c'est être remises en cause pour ce qu'elles sont et non pour ce qu'elles font et je n'ose penser que nous soyons déjà passés à un tel type de « hard management »,

(3) dans le contexte de compétition qui s'impose à nous, c'est un très lourd handicap au début d'un long parcours.

En vous remerciant d'avoir pris le temps de me lire, je me tiens à votre disposition pour toute information complémentaire dont vous auriez besoin.

Je vous prie de recevoir, Monsieur, mes salutations respectueuses.

Giampiero Bricca

Copie à :

Monsieur le Président de l'Alliance Nationale pour les Sciences de la Vie, Directeur général de l'INSERM, M le Pr.

André Syrota

Monsieur le Coordonnateur de l'ITMO : Circulation, métabolisme, nutrition, M le Pr Christian Boitard

Monsieur le Coordonnateur de l'ITMO : Technologies pour la santé, M le Pr Jacques Grassi

Madame la Présidente de la CSS7 : Mme Jane-Lyse Samuel

Monsieur le Président la sous-section 4803 du CNU, : M le Pr. Christian Thuillez

Monsieur le Président de l'Université Claude Bernard Lyon1, M le Pr Lionel Collet

SNTRS-CGT
SGEN-CFDT
SNCS-FSU
Sauvons La Recherche

Le grand emprunt ou le miroir aux alouettes

Les alouettes, volatiles qui ne brillent pas par l'esprit, sont éblouies par les reflets du miroir et après s'être faites piégées finissent en pâté. Actuellement, si une petite partie de la communauté scientifique semble aussi éblouie par le grand emprunt que les alouettes par le miroir, nombreux sont ceux qui préparent leurs réponses aux appels d'offre, sans illusions mais contraints par les besoins de financement de leur laboratoire ou université. Pourtant, il y aurait matière à réflexion.

Les 100 milliards du projet Juppé-Rocard se sont transformés en 35 milliards dont 21,9 milliards relèvent du secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette somme peut, de prime abord, sembler considérable, puisque du même ordre de grandeur que les 23 milliards du budget annuel que l'Etat consacre à la MIRE (mission interministérielle de la recherche et de l'enseignement supérieur). Mais, les laboratoires et les universités ne profiteront que d'une petite fraction de cette somme, pour l'essentiel les intérêts des placements. Le montage financier est compliqué. L'Etat emprunte auprès des marchés à un taux voisin de 2,5%, distribue une petite partie des 21,9 milliards en crédits consommables et confie 17,7 milliards à l'ANR (Agence Nationale de la recherche) qui les placera auprès de la caisse des dépôts et consignations au taux de 3,5%. Ce seront les intérêts de ces placements qui seront distribués aux lauréats. La seule opération qui échappe à cette logique est le plateau de Saclay pour lequel le milliard d'euros du grand emprunt sera totalement consommable.

Le montage financier rompt avec le financement sur impôt par l'intermédiaire du budget de l'Etat et se veut respectueux des critères de Maastricht. L'Elysée a déjà déclaré le 14 décembre 2009 que les intérêts payés par l'Etat seront compensés par une réduction des dépenses courantes. Quant au placement en capital, il n'augmentera pas la dette de l'Etat. Seule la crise financière a empêché le tandem Juppé-Rocard et le gouvernement de financer des fondations universitaires « à l'américaine » et laisser les universités boursicoter. Les lourdes pertes boursières des universités anglo-américaines expliquent le choix des règles de prudence pour les placements à la Caisse des Dépôts.

Au delà des gargarismes permanents autour de l'excellence, l'ensemble des projets du grand emprunt vont vers la mise en place de 5 à 10 grands sites universitaires. Ceux-ci seront dotés de 7,7 milliards en capital courant 2011, dans une opération baptisée « initiative d'excellence » qui finalisera et « emboîtera » l'ensemble des appels d'offres du grand emprunt. Cette logique de concentration sur quelques sites qui inspire l'ensemble des appels d'offre, va appauvrir des dizaines de régions réputées non prioritaires. Il est temps de poser au niveau politique cette question essentielle de l'aménagement équilibré du territoire. On avance de plus en plus clairement vers un système universitaire à deux vitesses. Il n'y aura pas plus de 5 IHU (Instituts Hospitalo Universitaire), pas plus d'une dizaine de « SATT » (sociétés d'accélération du transfert de technologies) et pas plus de 4 à 6 IRT (Instituts de recherche technologiques).

Les appels d'offre LABEX (Laboratoires d'Excellence) sont le bon exemple de pilotage. Un milliard d'euros sera distribué en deux tranches, mais seuls 100 millions seront consommables, le reste sera placé par l'intermédiaire de l'ANR et rapportera environ 30 millions par an qui seront distribués aux lauréats pendant 10 ans. Alors deux questions se posent : combien de lauréats et pourquoi ces procédures ? Les lauréats risquent d'être peu nombreux, car le ministère est critique vis-à-vis de l'AERES (Agence d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur) qui a distribué trop de labels A+. La réponse au « pourquoi » est à trouver dans la logique même du système. Aucun financement n'échappe à la règle de mise en concurrence, et à la volonté de liquider petit à petit les EPST et leurs prérogatives. Le CNRS, l'INRA et les autres EPST finançaient les labos, ainsi que les équipements mi lourds. Maintenant LABEX financera une partie des labos et le projet EQUIPEX financera les équipements mi- lourds. Il faut rappeler que depuis plusieurs années le CNRS est dans l'incapacité budgétaire de financer ces appareils. C'est la suite de l'agonie des EPST qui est programmée.

Tous les projets devront mettre en évidence leur capacité à faire du retour sur investissement : prouver les liens avec le tissu économique local est quasi obligatoire avec si possible une coopération avec les pôles de compétitivité.

Les appels à projets vont également permettre le recrutement de personnels sur statut temporaire, accentuant encore plus la politique de précarisation de l'emploi mise en œuvre de puis de nombreuses années. Les 50 000 précaires de l'enseignement supérieur et de la recherche, recensés par l'intersyndicale, vont trouver bien saumâtre ce grand emprunt.

Daniel Steinmetz
Secrétaire Général

Les appels à projets du Grand Emprunt :

Les huit appels à projets et les deux appels à manifestation d'intérêt déjà parus :

- ÉQUIPEMENTS D'EXCELLENCE. ou **equipex**. 1 Milliard dont 0,4 consommable Date 15/09/2010
- SATT. Dix Sociétés d'accélération du transfert de technologies. 0,9 Milliard dont 0 en consommable. Date 29/11/2010
- LABORATOIRES D'EXCELLENCE. ou **labex**. Deux appels à projets compétitifs en 2010 puis fin 2011. 1 Milliard dont 0,1 consommable. Date 9/11/2010.
- IHU. Instituts hospitalo-universitaires : cinq pôles d'excellence en matière de recherche en santé. 0,85 Milliard dont 0,17 consommable. Date 5/11/2010
- COHORTES. Cohortes épidémiologiques. 200 millions dont 0 en consommable. Date: 30/09/2010.
- INFRASTRUCTURES NATIONALES EN BIOLOGIE ET SANTÉ. Date 6/10/ 2010.
- DÉMONSTRATEURS. Démonstrateurs préindustriels en biotechnologies. Date 29/10/2010.
- BIOTECHNOLOGIES ET BIORESSOURCES. valoriser la biomasse. Date 5/11/ 2010.

Deux appels à manifestation d'intérêt:

- IRT. Quatre à six Instituts de recherche technologiques, co-investissements publics-privés. 2 Milliards dont 0,5 en consommable. Date: 10/09/2010
- IEED Instituts thématiques d'excellence en matière d'énergies décarbonées. 1 Milliard dont 0,25 en consommable. Date : 10/09/2010

Sept nouveaux appels à projets seront publiés d'ici à la fin de l'automne 2010 :

bioinformatique ; nanobiotechnologies ; initiatives d'excellence ; instituts Carnot ; CVT (Consortiums de valorisation thématique) ; IRT (Instituts de recherche technologique) ; IEED (Instituts thématiques d'excellence en matière d'énergies décarbonées). Le plus gros financement, « initiatives d'excellence » sera une dotation en capital de 7,7 milliards pour 5 à 10 grands sites universitaires

La quasi-totalité de la 1ère vague d'appels à projets est publiée

		Publication des AAP	Remise des dossiers	Résultats
Equipements d'excellence	1Md€	18 juin 2010	15 septembre 2010	Fin 2010
Santé et Biotechnologies (6 AAP) :	1.55Md€	Juillet et août 2010	Automne 2010	Fin 2010 et début 2011
Cohortes		28 juin 2010	30 septembre 2010	Fin 2010
Infrastructures nationales en biologie-santé		6 juillet 2010	6 octobre 2010	Fin 2010
Démonstrateurs		29 juillet 2010	29 octobre 2010	Fin 2010
Bio-ressources		29 juillet 2010	29 octobre 2010	Fin 2010
Laboratoires d'excellence	1Md€	31 juillet 2010	9 novembre 2010	Début 2011
Instituts hospitalo-universitaires	850 M€	31 juillet 2010	5 novembre 2010	Début 2011
Sociétés d'accélération de transfert de technologie	900 M€	30 juillet 2010	29 novembre 2010	Début 2011
IRT – IEED (AMI - 30 juin 2010)	2.1Md€	Automne 2010	Fin 2010	Début 2011
Initiatives d'excellence	7.7 Md€	Septembre 2010	Décembre 2010	Juillet 2011
Instituts Carnot	500 M€	Novembre 2010	Janvier 2011	Printemps 2011

↳ Abondement des Instituts existants dès 2010

Rapport FutuRIS

La dérégulation de l'enseignement supérieur et de la recherche : ou l'incertitude de l'avenir

En 2001, Francis Mer, ex PDG d'Arcelor, ex ministre de l'industrie, président de l'Agence Nationale de la Recherche et de la Technologie créé un club de réflexion, FutuRIS. Ce « think tank » constitué d'une trentaine de contributeurs provenant des ministères, agences, institutions de recherche, entreprises avec l'appui des académies des Sciences et des Technologies a pour objectif de « construire une vision partagée des perspectives d'avenir pour la recherche et l'innovation françaises » et ainsi « d'éclairer la prise de décision et d'accompagner le déploiement de stratégies concertées ». Autrement dit, Futuris est un outil de réflexion des forces dominantes sur la meilleure façon de restructurer l'appareil de recherche et d'enseignement supérieur en fonction de leurs intérêts.

Ce club de réflexion a rendu public un rapport en mars de cette année sur « le devenir des relations enseignement supérieur recherche ». Ce rapport (téléchargeable sur <http://www.anrt.asso.fr/fr/futuris/accueil.jsp>) analyse les changements intervenus après le pacte pour la recherche de 2005 et la LRU de 2007 et les évolutions en cours du système d'Enseignement supérieur et de recherche (ESR). La vision des rapporteurs est marquée par la technocratie mais elle n'en est par moins intéressante car elle est la vision de ceux qui contribuent à la décision du pouvoir.

En introduction, il est précisé que dans le contexte d'une compétition mondiale accrue, la plupart des pays européens restructurent leur sESR. Tel était le but de la stratégie de Lisbonne (mars 2000). En France, le pacte pour la recherche et la LRU ont permis de redessiner le paysage français du sESR suivant les orientations définies en commun au niveau européen. « *Le premier jalon significatif de cette vaste reconfiguration fut la création de l'ANR* ». « *Le système français avec ses anachronismes et ses inerties a ainsi pu évoluer, quoiqu'on en*

dise, très significativement en peu de temps ». Mais ce n'est pas aussi rapide qu'espéré car « *certains acteurs contestent les objectifs des réformes, mais aussi parce que d'autres peuvent souscrire aux principes directeurs sans être nécessairement enthousiastes sur les méthodes et les modalités* ». Nos élites reconnaissent qu'il y a de la résistance et un manque d'enthousiasme.

Avec les restructurations en cours « *un mode de régulation contractuel avec délégation de responsabilités se substitue à un mode antérieur, centralisé, statutaire et réglementaire. Naturellement, en ce début de déploiement des nouvelles règles du jeu, les deux modes coexistent encore, créant une indéniable complexité, source de difficultés de lecture* ».

« *Pour qui partage les objectifs à long terme des réformes initiées en 2005, les nouveaux dispositifs et cadres d'incitations apparaissent individuellement pertinents : les PRES et les RTRA, les réorganisations du CNRS et de l'INSERM en instituts, le plan Campus, la LRU. En d'autres termes, si le foisonnement d'outils accompagne un passage vers d'autres modes de régulation donnant davantage d'autonomie et de responsabilités aux acteurs, il renforce aussi un processus de différenciation sélective. La particularité du système français de recherche, au vu du poids historique des grands organismes, est d'avoir privilégié plus souvent que d'autres l'intégration institutionnelle plutôt que la délégation contractuelle* »

« Les réformes traduisent une volonté gouvernementale de renforcer le poids des relations contractuelles.

Par exemple, la création de l'ANR vise à accroître le poids de la recherche sur projet ; l'émancipation budgétaire des universités accentue la coupure institutionnelle entre les fonctions de recherche et de programmation »

« Le véritable enjeu est plutôt celui de l'équilibre entre les deux modes de régulation. C'est une question ouverte, qui dépend jusqu'à un certain

point d'options politiques et notamment de ce qu'un État va considérer comme stratégique pour lui » .

« La cohérence d'ensemble des réformes du sESR menées depuis 2005 repose sur une nouvelle approche des politiques publiques bien identifiée par les spécialistes et mise en œuvre, ou en cours d'expérimentation, dans un certain nombre de pays. **Cette approche, qui renvoie aux principes du « nouveau management public », met l'accent sur une gestion des affaires publiques inspirée de celle des entreprises, faisant intervenir les notions d'efficacité, de performance, d'autonomie et d'évaluation. La conduite des politiques publiques qui a longtemps prévalu au sein de l'Etat français se donnait pour une large part d'autres priorités et d'autres critères de résultat, aussi l'appropriation, même partielle, de ce nouveau référentiel par les acteurs est loin d'aller de soi. Dans le domaine de la recherche et de l'enseignement supérieur, en particulier, il est perçu par certains comme venant menacer une longue tradition d'indépendance intellectuelle et organisationnelle des acteurs concernés.** »

Ces longues citations ont le mérite de la franchise. Elles fixent le cadre de la politique mise en œuvre ainsi que sa finalité. A partir de là les rédacteurs échafaudent des hypothèses exclusives, sur les évolutions possibles et leurs conséquences. La 1^{ère} de ces hypothèses est en fait celle qui a leur préférence. Je ne citerai que celle là.

« *L'ANR deviendrait le point d'ancrage de la programmation. Ceci supposerait un regroupement de chaque alliance avec le secteur correspondant de l'ANR, les alliances se détachant alors institutionnellement des activités de recherche des organismes. On évoluerait vers une organisation donnant sensiblement plus de poids aux relations contractuelles. Ce schéma, et ce point est essentiel, suppose une capacité centrale (ministérielle) à définir des priorités et à impulser,*

coordonner et arbitrer les activités de programmation».

C'est clair, avec le nouveau système le pouvoir dirige tout.

Ce qui limite la portée de la LRU est la gouvernance des universités. *«Même si la LRU a accru les pouvoirs du conseil d'administration, la faiblesse des rouages et des relais avec les autres composantes de la gouvernance universitaire en rend souvent l'exercice difficile pour le Président ».*

Que ceci est joliment bien dit. En d'autres termes les universités n'ont pas les compétences administratives pour mettre en œuvre une quelconque politique scientifique.

En effet, *« Une chose est d'assurer la gestion administrative d'une UMR en tant que mandataire unique, une autre chose est de la rendre partie prenante d'une stratégie de recherche ».* D'où la mutualisation à travers la Délégation Globale de Gestion.

« Les territoires de proximité, ou pôles, sont des lieux privilégiés des relations public-privé et recherche-enseignement supérieur, ainsi que des processus d'innovation. Bien sûr, pour une grande entreprise, ces éléments territorialisés ne représentent qu'une part des interactions nécessaires pour les activités de RD et d'innovation, mais ils sont de plus en plus considérés comme significatifs. Par ailleurs, pour les entreprises plus petites et les universités, cette dimension territoriale peut avoir une portée majeure. Les réformes récentes ont accordé une large place aux instruments qui permettent de telles « mises en pôle » : PRES, plan Campus, RTRA, pôles de compétitivité... L'évolution de fond du système français en faveur de concentrations territoriales est patente. » « En outre, l'appui des collectivités locales et celui des dispositifs européens, favorisant les regroupements régionaux, amplifient ce mouvement ».

Tout est fait autour et pour les entreprises. Et tout le monde y met sa pierre, l'Etat, l'Europe bien sûr et... les collecti-

vités territoriales. Le nouveau maillage territorial de la recherche et sa nouvelle gouvernance autour des campus universitaires permet aux entreprises de faire leur marché.

Cette nouvelle organisation aboutit au scénario possible suivant :

Le système ESR est profondément réformé dans sa structure et ses équilibres.

« Ceci passe par un renforcement significatif de la capacité d'orientation au plan national et une fonction programmation qui s'effectue sous l'égide d'une ANR restructurée et renforcée par les alliances, elles-mêmes détachées administrativement de leurs institutions d'origine. »

« Plusieurs organismes publics de recherche se sont donc reconfigurés et leur taille dans certains cas réduite par non-remplacement des postes ou affectation de postes pour permettre des décharges d'enseignement temporaires et souvent partielles à des enseignants-chercheurs d'unités mixtes. Les domaines du nucléaire, ceux dont l'Etat est directement utilisateur ou qui mettent en œuvre des grands équipements, demeurent pour la plupart intégrés. »

« Une part croissante des activités de recherche publique et d'enseignement supérieur est par ailleurs assurée au sein de 12 à 15 très grands pôles universitaires. Quelque soit leur degré d'intégration interne, ces nouvelles universités sont largement autonomes dans la gestion de leurs ressources : patrimoine, fondations relativement importantes, financements propres en augmentation, en particulier en provenance des entreprises »

Ce schéma, est aux antipodes du système historique national.

Mais les rapporteurs envisagent aussi un scénario moins idyllique, découlant de la logique de mise en concurrence de tout le monde. Si les moyens affectés dépendent des priorités et des résultats obtenus, cela risque de contribuer **« à entraîner vers l'excellence certains sous-systèmes à en maintenir d'au-**

tres dans une vulnérabilité persistante, et à en engager d'autres encore dans une spirale de déclassement. Chacun s'efforce ainsi de tirer son épingle du jeu, dans un contexte de compétition dont les règles du jeu demeurent incertaines ».

« Ce scénario pourrait caractériser, à moyen terme, une situation représentant une phase de transition, certains pans du système étant entrés dans une ère nouvelle tandis que d'autres n'auraient pas trouvé leur place faute d'accompagnement approprié. »

Ce discours tranche avec l'optimisme béat des tutelles.

Le sentiment dominant à la lecture du rapport est celui d'incertitude quant à l'avenir du sESR. Les rapporteurs n'ont aucune certitude quant à la forme que prendra dans un avenir proche le sESR. Un comble ! Cette incertitude est liée à la nature dérégulatrice de la politique mise en œuvre. Tout le sESR national se met en place pour répondre le mieux possible aux stratégies des entreprises capitalistes mondialisées. La compétition capitaliste mondialisée est le monde de la déréglementation absolue accompagnée d'une déstabilisation économique et sociale permanente. Malheur à ceux qui ne sont pas assez réactifs, à ceux qui n'ont pas la fibre managériale, entrepreneuriale, etc. Les pôles d'excellence construits sur des créneaux finalisés, s'accompagnent de la formation de déserts scientifiques et de la disparition de filières d'enseignement. La segmentation du paysage scientifique et universitaire national accompagne la segmentation du paysage industriel français opéré depuis des années par le patronat. Les conséquences seront identiques : perte de compétitivité.

Comme l'ont noté les rapporteurs, la mise en place du nouveau système se heurte à la résistance des personnels. L'avenir du sESR dépendra uniquement de leur intervention.

Gilles Mercier



Industrie pharmaceutique : la bataille des prédateurs

Ou comment la stratégie du profit asphyxie la recherche et stérilise l'innovation

A la fin du 19^e siècle, le journaliste Jules Huret, de sympathies socialistes, interviewa le patron du Creusot, Henri Schneider. Le journaliste posa la question suivante au célèbre maître de forges : Croyez vous que la concentration des capitaux et des moyens de production atteint son maximum, ou doit encore se développer ? La réponse n'attendit pas et fut vivement donnée : Il n'y a pas de maximum ! s'écria rudement M Schneider et ses mains firent un grand geste autour de lui ; ça marche toujours, ça n'a pas de borne, ça ! (J Huret. Enquête sur la question sociale en Europe p32, Perrin et Cie, 1896).

Sanofi-Aventis (N°6 mondial de l'industrie pharmaceutique) essaye de prendre le contrôle de Genzyme.

Genzyme, entreprise de biotechnologies US, est spécialisée dans la production de molécules à usage thérapeutique destinées à des pathologies rares. Les molécules fabriquées par Genzyme n'ont pas de concurrents et sont vendues chers. Le laboratoire français est prêt à dépenser 14 milliards d'euros pour acheter sa proie. Au moment où ces lignes sont écrites, Genzyme fait monter les enchères, estimant insuffisante l'offre de Sanofi-Aventis.

Sanofi-Aventis a récemment multiplié les acquisitions. Il a acheté Merial, leader européen de la santé animale, les américains Chatterm, spécialisé dans les médicaments sans ordonnance, BiPar, spécialisé dans les thérapies ciblées anticancéreuses, et l'indien Shantha Biotechnics spécialisé dans les vaccins.

Sanofi-Aventis essaye d'anticiper l'expiration prochaine de plusieurs de ses brevets. Dernièrement, l'arrivée de génériques concurrençant 3 de ces médicaments lui a fait perdre 1 milliard d'euros de chiffre d'affaire. Pour parer les éventuelles pertes à venir et s'assurer des profits pour plusieurs années, Sanofi-Aventis s'est lancée dans une politique d'acquisition d'entreprises ayant récemment déposé des brevets dans des domaines où la concurrence est faible ou qui lui élargissent les marchés.

Cette politique est menée par toutes les multinationales du secteur. L'année 2009 s'est terminée par 3 mégafusions, celle du numéro 1 mondial, l'américain Pfizer avec son compatriote Wyeth pour 68 milliards de \$, celle du groupe américain Merck & Co avec son compatriote Schering Plough pour 41 milliards de \$ et celle du groupe suisse Roche avec l'entreprise de biotechnologie Genentech. Bristol-Myers-Squibb s'apprête à acquérir ZymoGenetics pour 885 Millions de \$. Cette société de biotechnologie développe un traitement contre l'hépatite C, et a mis au point un produit utilisé en chirurgie pour limiter les saignements.

Pfizer s'est lancé dans l'acquisition de Wyeth car son médica-

ment le plus vendu au monde (26% de son chiffre d'affaire), la statine Lipidor/Tahor, rentre dans le domaine public en 2011. De même Merck est confronté à des pertes prochaines de brevets et à la forte baisse de l'anti-cholestérol Zetia. Roche n'est pas confronté à l'expiration de ses brevets, il est vrai qu'il consacre 20 % de son chiffre d'affaire en investissement recherche, soit 4 à 5 % de plus que ses concurrents. Mais, la concentration de ses concurrents l'a amené à absorber Genentech afin de rester concurrentiel.

Avec la mondialisation, les groupes industriels ne sont plus protégés par leurs Etats. Comment faire pour éviter d'être distancé puis absorbé par les concurrents, sinon en devenant plus importants qu'eux ? Pour ce faire, il leur faut accumuler plus de capital que leurs concurrents en captant plus de parts de marché. L'innovation clef de la guerre que se livrent les firmes repose sur la recherche. Mais cette dernière par définition longue et aléatoire demande dans l'industrie pharmaceutique un investissement important. Les groupes financiers, des entreprises étrangères à la pharmacie (Total, L'Oréal pour Sanofi-Aventis) présents dans les CA des groupes pharmaceutiques n'ont pas le temps d'attendre. L'achat de concurrents et d'entreprises de biotechnologie est le moyen le plus rapide de prendre une position dominante sur le marché. Mais on ne peut à la fois dépenser des sommes colossales dans de multiples acquisitions et investir dans la recherche. L'industrie pharmaceutique ne pouvant se passer de la recherche fait assumer une part de plus en plus grande de sa recherche par les laboratoires publics de recherche, au prix de la forte réduction de ses propres capacités de recherche. D'où l'intégration de la recherche publique par l'Etat dans la stratégie de ces groupes. Le Conseil stratégique des industries de Santé du 26 octobre 2009 tenu à l'Elysée n'avait pas d'autres buts que de réorganiser la recherche publique des sciences de la vie afin de l'assujettir à la stratégie des industriels du secteur de la Santé. Compte tenu de sa dette, l'Etat ne finance plus que les recherches étroitement liées aux stratégies des industriels.

Pourquoi l'industrie pharmaceutique a-t-elle tant de difficultés à concevoir de nouveaux médicaments ?

Depuis de très nombreuses années, les gouvernements successifs n'ont cessé de développer une politique de créneaux dans les sciences de la vie autour des thèmes du moment (SIDA, thérapie génique...) financés par diverses associations, entraînant un rétrécissement de plus en plus prononcé des champs de recherche. Ces décennies de créneaux dans la recherche publique ont réduit les possibilités pour l'industrie pharmaceutique de concevoir de nouvelles molécules à usage thérapeutique.

La création des start-up fut un moyen de résoudre la contradiction, en allégeant l'investissement et les risques pour les grands groupes privés et en les faisant reporter sur des petites entreprises aidées par la collectivité. Les grands groupes n'ayant plus qu'à racheter celles qui surnageaient et correspondaient à leur stratégie de profit.

Mais ceci ne pouvait être que transitoire, la cause fondamentale demeurait : la réduction des champs de recherche des laboratoires publics.

Le pacte pour la recherche, la LRU, le grand emprunt en amplifiant l'asservissement de la recherche publique aux stratégies de profits immédiats des groupes industriels par la liquidation de ce qui reste de recherche libre continuent à épuiser les possibilités d'innovation.

A la fin des années 1970, le CNRS, l'INSERM et l'Institut Pasteur se sont débarrassés de leurs recherches sur les maladies infectieuses. A l'époque, elles n'intéressaient pas les groupes pharmaceutiques. Ces maladies restreintes à des pays non solvables ne concernaient pas ou très peu les pays développés. Le SIDA a contraint les pouvoirs publics à s'intéresser à nouveau aux maladies infectieuses, mais sans aller au-delà de cette pathologie. Mais, le développement de l'activité humaine met de plus en plus l'homme en contact avec des pathogènes

contre lequel il n'est pas ou peu immunisé. La maladie de Lyme, la maladie du légionnaire, la maladie du virus West Nile, la dengue, ainsi que le chikungunya et d'autres sont en progression continue. La mondialisation des échanges et le développement du tourisme amplifient les risques de pandémie comme l'ont montré les récents épisodes de grippe et du SRAS. Ces épisodes ont révélé l'insuffisance de nos connaissances dans les relations hôte-agent infectieux.

Gouverner c'est prévoir dit on ! Le moins que l'on puisse dire c'est que les enjeux de la connaissance ne constituent pas la préoccupation de nos gouvernants. Avec le Grand Emprunt, alimenté par les marchés financiers, seules seront financées les recherches susceptibles de « retour sur investissement » c'est-à-dire permettant aux entreprises d'accumuler du capital. Cet assujettissement de la recherche à la Bourse est dramatique pour l'avenir des connaissances, il s'oppose à la capacité de l'Homme d'affronter les enjeux de son développement.

Les travailleurs scientifiques se doivent d'essayer d'imposer d'autres choix.

Gilles Mercier



La transformation d'un CDD en CDI peut être un moyen d'améliorer la situation des précaires de longue durée

Nous sommes sollicités par des collègues en situation de précarité depuis souvent de longues années. Ces salariés subissent des conditions de travail inacceptables, ne pouvant faire valoir ni leur qualification, ni leur ancienneté. Le règlement des litiges, quand ils osent revendiquer, se fait la plupart du temps à leur désavantage. Ils ont rarement le droit à la parole au sein des instances du laboratoire. Ils ont les pieds et poings liés par la nécessité de préserver leurs possibilités de contrats.

Dans le contexte de pénurie de postes, du développement des contrats à durée déterminée (CDD) via l'Agence Nationale de la Recherche, des appels à projets divers et variés, la transformation de leurs contrats en contrats à durée indéterminée (CDI) constitue un moyen de stabiliser et renforcer leurs droits. Ce type de contrat n'est pas la panacée, cependant, il offre plus de garanties que le CDD, notamment en cas de licenciement. Il n'oblige pas l'agent à une quête constante d'un nouveau contrat. Notre organisation est attachée à la défense collective et individuelle de tous les salariés, quelque soit leur statut. La loi oblige l'Administration à transformer au bout de 6 années le CDD en CDI sous certaines conditions. Ces démarches ne peuvent faire l'économie de la lutte pour débloquer des postes de fonctionnaires et obtenir un plan de titularisation des collègues contractuels de longue durée. Les agents en CDI seront dans de meilleures conditions pour revendiquer le statut de fonctionnaire.

Pour rappel, dans la fonction publique de l'État, les cas de recrutements d'agents contractuels pour occuper des emplois permanents sont prévus par l'article 4 du titre II du statut général (voir <http://www.affaires-publiques.org/textof/FP/fp.html>)

– «lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes»;

– «pour les emplois de catégorie A et les emplois dans les représentations de l'État à l'étranger, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient».

Seule la fonction publique hospitalière (FPHP), prévoit le recours aux agents contractuels sur des emplois permanents. L'article 9 du titre IV du statut général de la FPHP (1) définit les emplois permanents pouvant être occupés par des agents contractuels :

- les emplois, dont la durée de travail est inférieure au mi-temps ;
- les emplois, pour lesquels la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, « notamment lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires hospitaliers susceptibles d'assurer ces fonctions ou lorsqu'il s'agit de fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées ».

Selon le statut général de la fonction publique, les agents contractuels sont recrutés soit pour assurer le remplacement momentané de titulaires indisponibles soit pour exercer leur fonction à temps partiel. Ils peuvent aussi être recrutés pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions statutaires.

Cependant, le contrat de travail qui devrait être l'exception, se généralise engendrant la précarité d'une grande partie des agents travaillant pour l'administration qu'ils soient rattachés à la fonction publique d'Etat, territoriale ou hospitalière. La situation que nous connaissons dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche Publique (ESRP) n'est pas exceptionnelle. Ces contractuels ont souvent vocation à occuper les emplois permanents de la fonction publique (FP). Sans avoir véritablement de chiffres officiels précis, on estime que les agents contractuels représentent 20 % du total des agents de la fonction publique. Dans notre secteur, l'enquête intersyndicale que nous avons menée en 2008 établit une fourchette de 45 à 50000 précaires correspondant à une moyenne de 23% de collègues dans cette situation. C'est une moyenne, car cer-

tains laboratoires fonctionnent désormais avec une majorité de contractuels et de doctorants.

Les contrats régissant les agents contractuels sont en général, CDD. Toutefois, dans certaines conditions, les établissements recrutent des agents en CDI.

1) *Quand la loi le prévoit* ainsi, la LRU autorise les universités à recruter des contractuels à durée indéterminée pour des activités d'enseignement-recherche ou d'administration.

2) *Quand l'administration reprend une activité précédemment exercée par un organisme de droit privé.* Les salariés qui bénéficiaient d'un contrat de droit privé à durée indéterminée se voient proposer un contrat de droit public à durée indéterminée.

3) *Après six années de contrat à durée déterminée selon la loi du 26 juillet 2005.*

En principe les contractuels de l'administration ne bénéficiaient d'aucun droit à renouvellement de leur contrat même après de longues années sur leur poste. La loi du 26 juillet 2005 est venue changer la donne (2). En effet, la transposition de la directive 1999/70/CEE du 28 juillet 1999 sur le travail à durée déterminée, qui interdit le recours abusif à des contrats à durée déterminée successifs, a obligé la France à modifier les règles applicables au recrutement de contractuels dans la fonction publique.

La loi 2005-843 du 26 juillet 2005 impose donc la mise en place du CDI dans la fonction publique en permettant aux contractuels en CDD de solliciter non pas un poste statutaire mais une requalification de leur contrat en contrat déterminé en contrat à durée indéterminée.

Les conditions de reconduction d'un contrat en CDI

La loi du 26 juillet 2005 a défini les cas dans lesquels la reconduction du contrat d'un agent non titulaire doit se faire en CDI.

1) Le renouvellement du contrat au-delà de six ans

Les articles 12 (recrutement des CDD), 14 (CDD de plus de 50 ans) et 16 (fonction hospitalière) de la loi du 26 juillet 2005 prévoient pour chacune des trois fonctions publiques, que la durée maximale des CDD successifs ne peut excéder six ans (2). Au-delà, le contrat ne peut être reconduit que par disposition expresse et pour une durée indéterminée. Ces dispositions s'appliquent aux seuls contrats à durée déterminée correspondant à **des emplois permanents**, et non aux agents recrutés pour faire face à des besoins temporaires, notamment des remplacements. Cette distinction entre besoins permanents et besoins non permanents découle du statut général et est sujet à de nombreuses interprétations.

Pour tenir compte de l'institution de ces nouveaux CDI de droit public, le décret de 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État a été modifié en 2007 (3 et 3a). Ce décret prévoit les modalités de reconduction des CDD en CDI. Ainsi l'administration doit organiser un entretien avec l'agent, puis lui notifier son intention de renouveler ou non le contrat au début du troisième mois précédant le terme du contrat. Ce qui est rarement le cas dans nos laboratoires.

De plus, ce décret a remédié à une omission de la loi du 26 juillet 2005 qui concerne des emplois permanents sur une durée du travail inférieure à 70 % d'un temps complet. Il indique que « le contrat conclu pour occuper des fonctions correspondant à un besoin permanent, impliquant un service à temps incomplet, peut être conclu pour une durée indéterminée ». Ces dispositions viennent d'être étendues à la fonction publique hospitalière par le Décret n° 2010-19 du 6 janvier 2010 (4 et 4a).

La loi du 26 juillet 2005 prévoit des mesures transitoires applicables aux agents recrutés avant la publication de la loi et définit aussi un régime transitoire particulier pour les agents âgés de plus de cinquante ans.

2) Les dispositions applicables aux agents recrutés avant la loi du 26 juillet 2005

Les agents contractuels nommés sur des emplois permanents peuvent bénéficier de la reconduction de leur contrat en CDI, y compris lorsqu'ils ont été recrutés avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 juillet 2005. Lorsque le recrutement a eu lieu plus de six ans avant la publication de la loi, le contrat ne peut être renouvelé que sous la forme d'un CDI.

3) La transformation en CDI des contrats des agents non titulaires âgés de plus de cinquante ans

Le contrat de ces agents doit être automatiquement transformé en CDI si à la date de la publication de la loi ils remplissent les conditions suivantes :

- être âgé d'au moins 50 ans ;
- être en fonction ou en congé ;
- justifier d'une durée de services effectifs au moins égale à six ans au cours des huit dernières années ;
- occuper un emploi permanent.

Dans ce 3ème cas, bien qu'il ne soit pas indiqué de façon explicite que la transformation en CDI s'impose à l'administration, le caractère automatique de l'octroi d'un CDI découle des dispositions de la loi. À la différence des dispositions concernant les autres agents contractuels, la loi ne mentionne pas le «*renouvellement*» du contrat sous la forme d'un CDI mais bien sa «*transformation*» en CDI. Dès lors qu'un agent remplit les conditions fixées par la loi, l'administration doit transformer son contrat en CDI.

Cette analyse a été confirmée tant par le ministère de la fonction publique que par certaines juridictions. Ainsi, un jugement du tribunal administratif de Nantes en date du 15 décembre 2005 précise que la loi s'applique pour les agents «*justifiant depuis huit ans d'un minimum de six ans de services publics effectifs, quelle que soit la nature des dits services, doit bénéficier de la transformation de plein droit de son engagement en contrat à durée indéterminée*».

Je reviens sur les difficultés d'interprétation de la loi sur les CDD en cours des agents de moins de 50 ans. En effet la loi de 2005 est peu précise sur les dispositions applicables aux contrats en cours se limitant à faire référence à la notion d'«*emplois permanents*».

Cette rédaction a fait l'objet d'interprétations divergentes, notamment de la part les collectivités territoriales, et des juridictions administratives.

La première interprétation possible est que la disposition transitoire s'applique à tous les agents contractuels remplissant la condition de durée de service qui occupent un emploi permanent, même s'ils ont officiellement été recrutés pour répondre à un besoin temporaire. Le critère serait donc la nature de l'emploi occupé et non le fondement juridique du contrat. Et c'est la nôtre. En effet nombreux sont ceux qui ont des contrats de quelques semaines, ils assurent ainsi depuis de nombreuses années les mêmes fonctions.

Il faut noter que cette interprétation a été retenue par le tribunal administratif de Toulouse qui, dans une ordonnance du 26 octobre 2006, a considéré que «*les dispositions du 2ème alinéa de l'article 15, à la différence de celles du même article, s'appliquent à tous les agents contractuels en fonction sur des emplois permanents, quel que soit le fondement de leur recrutements*».

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF) et la direction générale des collectivités locales (DGCL) font une analyse différente de la loi et considèrent que les personnes recrutées pour faire face à un besoin temporaire ne sont pas concernées par la transformation de leur contrat en CDI.

Au cours d'une réunion d'information tenue le 26 novembre 2005, le Gouvernement a apporté un éclairage sur le sens des dispositions législatives.

Il a ainsi été expliqué que la référence aux «*emplois permanents*», sans précisions relatives aux articles du statut, avait pour but de «*couvrir la situation des agents dont les contrats ne stipuleraient pas (...) le fondement du recrutement mais qui, dans les faits, seraient recrutés dans les conditions de ces articles. Cela exclut par ailleurs, les agents recrutés à titre temporaire pour un besoin occasionnel ou saisonnier*».

L'ambiguïté subsiste, elle laisse part à une large interprétation. Dans la Recherche et l'Enseignement Supérieur, la possibilité de transformation

des CDD en CDI reste du cas par cas. Il est nécessaire d'augmenter les cas de jurisprudence, en particulier sur l'abus qui consiste à déclarer que l'obtention de contrats sur appel d'offre en recherche (ANR et autres!) répond à des besoins occasionnels et temporaires alors que ce mode de fonctionnement s'est généralisé à l'ensemble des laboratoires de recherche publique et constitue leur source principale de ressources. Les employeurs de la recherche publique de CDD sont divers et variés: des institutionnels comme l'Inserm, le CNRS, le CHU ou l'université, ou alors privé comme des contrats d'association ou de fondation. Depuis 2005, le CNRS veille au grain, les délégations n'acceptent plus de signer de contrat avec des agents ayant déjà accompli 6 ans en CDD, et l'Inserm suit. Ce qui pose un réel problème en premier lieu aux personnels concernés qui voient leur possibilité d'emploi se restreindre et pour les laboratoires qui perdent ainsi les personnels qu'ils ont formés.

Actuellement, le syndicat aide à monter des dossiers pour plusieurs collègues en CDD afin qu'ils obtiennent un CDI. Il n'est, bien sûr pas question, d'envoyer nos collègues au casse pipe et leur bloquer les possibilités d'obtenir un nouveau contrat. Il convient d'analyser la situation de chacun. La situation la plus favorable étant que nos collègues en CDD depuis plus de 6 ans soient protégés par un contrat qui leur laisse le temps d'effectuer les démarches sans être licencié entre temps. Les dossiers soumis à l'employeur de ces CDD par l'agent consistent en :

-une lettre de l'agent au PDG d'établissement, directeur général, président, demandant la transformation de son CDD en CDI (sous couvert du représentant régional si nécessaire) (5),

-le décompte des contrats avec leur durée, l'employeur, le responsable hiérarchique avec le lieu d'exercice et la copie des premières pages de contrats,

-la description des fonctions du collègue depuis le début de sa présence au laboratoire, mettant en évidence la permanence de l'emploi et des fonctions.

-et, si possible, le soutien d'un supérieur hiérarchique dans le laboratoire.

La première étape consiste à obtenir une réponse officielle de la tutelle. Selon celle-ci, la poursuite de la négociation se fera directement au plus haut niveau. Si les négociations ne sont pas positives pour l'agent, l'étape suivante est le recours en justice.

La situation des collègues contractuels est régie par des contrats de droit public ou privé qui détermine leurs droits et obligations. Il y a non seulement une multitude de type de contrats mais chacun voit sa situation changer d'une année, d'un mois à l'autre. Il faut souligner qu'en cas de litige (transformation CDD-CDI refusée), c'est le statut du dernier contrat qui compte: les agents contractuels de droit public dépendront du tribunal administratif, alors que les agents de droit privé dépendront des prud'hommes.

Le SNTRS-CGT ne peut laisser les CDD livrés à eux-mêmes en leur laissant comme seule solution la titularisation qui ne peut dépendre dans l'état actuel que d'un mouvement de lutte global alors que la Loi permet de les stabiliser. Il s'agit de faire respecter à l'Etat sa propre légalité.

Lise Caron

Les textes législatifs qui régissent les agents contractuels dans la fonction publique:

Pour le statut général de la fonction publique:

<http://www.affaires-publiques.org/textof/FP/fp.html>

1) *Décret 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière*

2) *Loi 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique*

3a) *Décret 2007-338 du 12 mars 2007 portant modification du décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat*

3b) *Circulaire n°1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat*

4a) *Décret 2010-19 du 6 janvier 2010 applicable aux agents contractuels dans la fonction publique hospitalière*

4b) *Circulaire DHOS/P1 N°2005-461 du 11 Octobre 2005 concernant le recrutement et la situation des agents contractuels de la fonction publique hospitalière*

5) *lettre modèle sur le site : http://websyndicats.vjf.cnrs.fr/sntsrcgt/IMG/pdf/Modele_lettre_CDI_3.pdf*

Des élus SNTRS-CGT au Conseil Scientifique et dans les dix Conseils d'Instituts pour défendre le CNRS, ses laboratoires et ses personnels

Les élections au Conseil Scientifique du CNRS ont placé la CGT en tête dans le collège des ITA et des ITARF malgré un léger tassement, avec 28% des suffrages exprimés et un élu sur deux. Dans les dix conseils scientifiques d'instituts, le SNTRS-CGT obtient, toujours pour le collège ITA-ITRF, 14 élus sur 30 sièges à pourvoir. La CGT a deux élus, ingénieurs ou techniciens, sur trois, dans 4 conseils d'instituts : l'IN2P3 *physique nucléaire*, l'INSHS *sciences de l'homme et de la société*, l'INS2I *informatique*, l'INSMI *mathématiques* et un élu sur trois dans tous les autres instituts.

Pour ce qui concerne les collèges chercheurs et enseignants chercheurs, le mode de scrutin uninominal à un tour favorise considérablement les syndicats de la FSU (SNCS et SNESUP) qui arrivent en tête avec une majorité souvent inférieure à 50%. Ainsi les syndicats de la FSU obtiennent de l'ordre de 90% des sièges. Nous pouvons nous demander si ce n'est pas une situation souhaitée par le gouvernement pour rechercher des compromis. La présence plus importante d'élus CGT voire d'autres syndicats contestataires serait moins intéressante pour le pouvoir comme on le voit avec les CA resserrés dans les Universités.

Dans ce contexte, la CGT n'a que deux élus : une chargée de recherche dans le collège B1 de l'Institut de physique et une chargée de recherche Inserm dans le collège B2 de l'Institut des Sciences Biologiques. Cependant, une étude attentive des résultats montre que la CGT a progressé dans un certain nombre de collèges. Ainsi, le candidat du SNTRS-CGT dans le collège B1 (chargés de recherches CNRS) au conseil scientifique arrive en troisième position derrière les candidats du SNCS-FSU, mais devant ceux des autres organisations syndicales, ce qui représente une progression significative par rapport aux scrutins antérieurs. Un scrutin de liste aurait assuré une plus juste répartition des élus et aurait permis à la CGT d'avoir nettement plus de représentants chercheurs.

Le SNTRS-CGT sera présent au Conseil Scientifique du CNRS et dans les dix Conseils d'Instituts.

Nous constatons un recul général du SGEN-CFDT, une bonne tenue de l'UNSA dans le collège ITA et un moindre degré de SUD. Il faut noter le score personnel d'Alain TRAUTMANN, ancien porte parole de SLR dans le collège des Directeurs de Recherche.

Le SNTRS-CGT remercie les électeurs qui ont porté leurs voix sur les candidats de la CGT. Mais, dans un contexte difficile pour le CNRS, caractérisé par les attaques répétées du gouvernement et le renoncement des directions de l'organisme, trop nombreux sont les électeurs qui n'ont pas participé au vote. Ce constat est inquiétant. La participation a été de 32,5 % pour le collège C (ITA et ITARF, titulaires et non titulaires), et seulement de 20% environ pour l'ensemble des collèges chercheurs et enseignants chercheurs, titulaires et non titulaires.

La réorganisation à marche forcée de l'enseignement supérieur et de la recherche, qui conduit à la lente déstructuration du CNRS, à la casse de nos statuts, au développement de l'individualisme et à l'explosion de la précarité, ne sera pas irréversible si elle rencontre une opposition déterminée. Le SNTRS-CGT appelle l'ensemble des personnels qui ont voté, ainsi que ceux se sont abstenus, à prendre leur place dans cette indispensable bataille. Une autre conception du travail dans les laboratoires et services, un autre rôle pour les organismes sont possibles si nous construisons ensemble un projet qui s'appuie sur les valeurs du service public et de la défense des travailleurs scientifiques dans leur ensemble.

Les élus du SNTRS-CGT

Conseil scientifique du CNRS :	François Bonnarel (C)
Conseil scientifique INP :	Isabelle Bouchoule (B1), Pierre Frédéric Sibeud (C)
Conseil scientifique INC :	Lorena Klein (C)
Conseil scientifique INSB :	Françoise Courtin (B2), Franck Talmont (C)
Conseil scientifique INSHS :	Philippe Soulier (C), Rossana Vaccaro(C)
Conseil scientifique INEE :	Patricia Sourrouille (C)
Conseil scientifique INSIS :	Christophe Fonte (C)
Conseil scientifique IN2P3 :	Gérard Claverie (C), Didier Grolet (C)
Conseil scientifique INSU :	Christian Guillaume (C)
Conseil scientifique INSMI :	Christine Disdier (C), Jean Michel Madranges (C)
Conseil scientifique INS2I :	Serge Torres (C), Véronique Debats (C)

La souffrance au travail

La souffrance au travail, comme le bonheur au travail d'ailleurs, ne sont pas des phénomènes simples à étudier. En effet, les enquêtes montrent que deux salariés vivant des situations de travail apparemment proches ne tirent pas nécessairement la même satisfaction (ou insatisfaction de leur travail). Et un même salarié dont on peut penser que sa situation de travail n'a qu'imperceptiblement changé peut pourtant basculer du bonheur au malheur au travail. L'étude de la satisfaction au travail a connu ces dernières années plusieurs formes. Au milieu des années 90, à la suite de la parution de plusieurs ouvrages sur la fin du travail deux grandes études sociologiques (une menée par Baudelot et Gollac, l'autre par Paugam) ont montré que le travail reste un constituant primordial de l'identité des individus, qu'il peut être source de bonheur, de satisfaction, comme de malheur et de remise en cause de soi. À la fin des années 90, le débat a été fortement relancé par la parution de l'ouvrage d'Hirigoyen sur le harcèlement moral au travail : dans ce cadre le travail devient un lieu de souffrance extrêmement vif dont l'individu peut sortir durablement affecté. Depuis le milieu des années 2000, le débat est réapparu sous la forme des suicides au travail (qu'ils aient lieu au Technopole de Renault, à France Telecom, ou dans d'autres entreprises), expression particulièrement aigüe de la souffrance, certains salariés se suicidant sur le lieu même de leur travail (ce qui est en soi une « nouveauté ») afin d'exprimer une dernière fois ce qu'ils ressentent au travail.

Parallèlement, la psychodynamique du travail étudie la souffrance au travail depuis plus de vingt ans en confrontant une approche de psychopathologie du travail avec une approche clinique (tentant notamment de comprendre les mécanismes de défense des individus face aux organisations du travail). L'ouvrage de Christophe Dejours *Souffrance en France* a connu un très important succès de librairie, dépassant très largement le cadre d'un public universitaire, avec des retentissements concrets sur des salariés et sur les formes d'action menées par les syndicats.

Enfin, depuis quelques années, l'étude de la souffrance au travail s'inscrit dans la lutte contre les risques psycho-sociaux. Les risques psychosociaux font référence à de nombreuses situations : stress, harcèlement moral, violence, souffrance, suicide, dépression, troubles musculo-squelettiques (en partie liés au stress), etc. À la suite du rapport Légeron et Nasse remis en mars 2008, le Ministère du travail ambitionne de mener chaque année une enquête sur les risques psychosociaux que subissent les travailleurs en France afin de pouvoir suivre leur évolution. Les phases préparatoires de cette enquête sont pour le moment confiées à l'Insee.

Parallèlement la Cgt mène depuis trois ans une démarche de réflexion sur les évolutions du syndicalisme et des actions syndicales qu'induisent les transformations du travail de ces trente dernières années. Chaque année au mois de juillet, une soixantaine de participants mêlant chercheurs et syndicalistes (militants comme responsables) se réunissent pour réfléchir aux formes d'actions syndicales ajustées aux transformations du travail. Ils tentent de mettre en place une méthodologie de réflexion et des outils d'action afin d'avoir une action revendicative efficace. Durant les deux premières sessions, consacrées aux transformations du travail et à l'émancipation, de nombreux participants ont noté à quel point il est difficile de gérer, pour des syndicalistes, la souffrance au travail.

De nombreux participants considéraient qu'il fallait prendre la mesure du risque de pathologisation du champ du travail. L'intervention de différentes disciplines scientifiques (ergonomie, psychopathologie et psychodynamique du travail, sociologie etc.) dans le champ du travail a produit de nombreuses enquêtes et alimenté utilement les critiques sur les conditions de travail, le contenu du travail ou encore les risques encourus par la santé au travail. Cette « critique savante » a donné de la voix à ces phénomènes et cherché à agir sur les dégradations observées pour aider les personnes à gérer leur souffrance au travail et restaurer les situations altérées. Mais un effet paradoxal de ces interventions, en partie syndicales, est de cantonner les syndicats à la gestion des salariés souffrants au travail. Cette tâche, certes toujours utile et parfois urgente, accapare le temps nécessairement restreint des militants syndicaux qui n'ont plus le temps de s'occuper de ce qui rend les salariés souffrants de leur travail : l'organisation du travail.

En faisant cela, les syndicalistes (et les salariés) participent malgré eux à l'individualisation des rapports de travail. La souffrance des salariés est vécue comme individuelle, et elle est traitée individuellement. Cette gestion individualisée d'une souffrance reconnue va aussi avec, sinon la culpabilisation des salariés souffrants, tout au moins l'idée que ce sont eux qui ne sont pas adaptés au travail, plutôt que l'inverse. Au déni ancien de la souffrance au travail, vient en effet se substituer l'idée qu'elle existe bien, mais qu'elle relève d'un problème individuel, une sorte de mauvaise adaptation de la personne à son travail et que des « bonnes conduites » ou une bonne prise en charge peuvent résoudre ce problème ; les effets ne sont pas contestés mais on les accompagne. L'organisation du travail peut d'ailleurs être reconnue comme cause effective de nombreux troubles pour les salariés, mais elle serait la seule possible dans le contexte de globalisation actuel. Là encore, on ne nie pas les mauvaises conditions de travail et leur effet sur la souffrance des personnes, mais on se déclare dans l'incapacité de

toucher à l'organisation qui est « malheureusement » la seule possible dans le contexte économique actuel.

En ne traitant plus que de la souffrance (physique et psychologique) des travailleurs, le contenu et l'organisation du travail deviennent indiscutés et indiscutables. Pour une partie des participants, les syndicats courent le danger d'être entraînés par le patronat dans une approche clinique pathologique où les travailleurs seraient des malades en puissance, incapables de tenir les rythmes et de supporter les « nécessaires » évolutions du travail, que d'autres surmontent.

Les participants avaient alors conclu à la nécessaire critique de l'organisation du travail considérant que celle-ci devait partir d'une description fine du travail de chacun, partant de la confrontation des divergences (voire des disputes) sur la défini-

tion du contenu du travail et du bon travail entre les travailleurs. Ces confrontations doivent permettre de reconstituer les collectifs, de rendre aux salariés leur parole, de leur permettre de constater qu'une partie de leur souffrance vécue comme individuelle est ressentie par d'autres pour les mêmes raisons. De part la financiarisation de l'économie, les directions des entreprises sont accaparées par leurs résultats financiers et le contrôle de gestion. Elles connaissent donc de moins en moins bien le contenu réel du travail des salariés. Les participants considèrent en conséquence que si les militants syndicaux reprennent la main sur la définition du travail s'appuyant sur une connaissance fine de l'activité et du travail de chacun, plutôt que d'essayer de limiter la souffrance des travailleurs, alors ils pourront tenter d'agir sur la cause de la souffrance, l'organisation du travail.

Damien Cartron

Les entreprises parlent “stress”, les salariés veulent “prendre soin” du travail...

OPTIONS 554 février 2010

Contraintes de reconnaître les phénomènes de souffrance au travail, *a fortiori* depuis qu'ils se traduisent par des suicides dénoncés publiquement, les entreprises cherchent à se racheter une conduite. Leurs professions de foi dans le bien-être au travail font les choux gras des revues d'économie et de management, et une multitude d'activités se développent autour du « *mieux vivre en entreprise* » – allant des sessions de formation pour mieux gérer son temps aux séances de massage ou de relaxation –, sans que jamais les racines du mal soient attaquées. Ainsi, comme en témoigne l'accord du même nom signé à l'été 2008, les entreprises s'accrochent à la gestion du « *stress au travail* » comme à une bouée de sauvetage, mais refusent de voir que c'est le travail qui va mal... L'accord sur le stress (signé par la Cgt) engage pourtant les entreprises à négocier avec les élus du personnel l'amélioration des conditions et de l'organisation du travail quand leur nocivité sur la santé physique ou mentale des salariés est manifeste. Les Chsct (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions travail) sont notamment en charge de négocier un « Document unique d'évaluation des risques » (Due), qui désormais est censé prendre en compte les risques psychosociaux, également appelés « *risques organisationnels* » : le Due doit en théorie intégrer l'idée que des symptômes individuels – troubles du sommeil, crises de larmes, anxiété, mal de dos, troubles musculo-squelettiques (Tms) –, d'autant plus s'ils sont relevés chez plusieurs salariés, sont forcément le signe, non pas de l'incapacité des salariés à faire leur travail, mais d'une organisation et de conditions de travail défaillantes. De fait, les entreprises sont peu nombreuses à s'être pliées à cette obligation.

STRESS : L'estimation de son coût

Art et Métiers ParisTech (l'ancienne Ecole nationale supérieure des arts et métiers) et l'Inrs viennent de rendre publique une première estimation du coût social du stress au travail. En 2007, il aurait représenté une dépense se situant entre 2 et 3 milliards d'euros pour la collectivité. Un chiffre qui se positionne dans la fourchette basse. En effet, préviennent les auteurs de ce travail, seules les dépenses de soins liées à l'absentéisme, aux cessations d'activité et aux décès ont été prises en considération. Et celles concernant exclusivement les pathologies pour lesquelles existent des données en nombre suffisant, à savoir les maladies cardiovasculaires, les dépressions et certains troubles musculo-squelettiques. L'estimation proposée ne prend pas donc pas en considération le coût pour l'individu de la souffrance et de la perte de bien-être que le stress occasionne. Qui plus est, ajoutent-ils, cette estimation ne concerne que les conséquences du « *job strain* » (ou « *situations de travail tendue* »), défini par la combinaison d'une forte pression subie et d'une absence d'autonomie dans la réalisation du travail. Or le « *job strain* » représente moins d'un tiers des situations de travail fortement stressantes. Pour en savoir plus :

[http://www.inrs.fr/INRS-PUB/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/Pdf%20CoutStressProfessionnel2007/\\$File/CoutStressProfessionnel2007.pdf](http://www.inrs.fr/INRS-PUB/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/Pdf%20CoutStressProfessionnel2007/$File/CoutStressProfessionnel2007.pdf)

Communiqué de la Ligue des Droits de l'Homme

Nous publions ci-dessous ce communiqué récent des droits de l'homme à propos de la politique de chasse aux Roms lancée par N.Sarkozy. Le SNTRS-CGT avait déjà appelé à participer le 4 septembre aux manifestations contre la xénophobie. Nous ne voulons pas de la société que le pouvoir nous fabrique

Faire juger les auteurs de circulaires racistes

Après le Parlement européen à une écrasante majorité, la Commission européenne, par la voix de sa vice-présidente, chargée de la justice, des droits fondamentaux et de la citoyenneté, vient de donner à la politique de chasse aux Roms, lancée cet été par Nicolas Sarkozy et par ses exécutants ministériels, la qualification qu'elle mérite.

Madame Reding, après avoir souligné que les événements « donnent l'impression que des personnes sont renvoyées d'un Etat membre juste parce qu'elles appartiennent à une minorité ethnique », ajoute très simplement : « Je pensais que l'Europe ne serait plus témoin de ce genre de situation après la Seconde Guerre mondiale. » Et elle conclut : « Je suis personnellement convaincue que la Commission n'aura pas d'autre choix que d'ouvrir une procédure d'infraction à l'encontre de la France.[...] Aucun Etat membre n'est en droit de s'attendre à un traitement spécial lorsque les valeurs fondamentales et le droit européen sont en jeu. »

Voilà où nous en sommes : sur ordre du président de la République française, un ministre de l'Intérieur, déjà condamné pour propos racistes et qui est tranquillement resté en fonctions (où serait-ce possible dans un pays voisin ?), donne l'ordre aux préfets de cibler en tant que tels les membres d'une minorité ethnique pour détruire leurs habitations, leurs biens et pour les expulser... dans un autre Etat membre de l'Union européenne. Et quand on découvre cette circulaire si discrète, l'un des ministres, qui a pourtant participé à son écriture tout en niant son existence, prétend n'avoir pas été mis au courant tandis que l'autre essaie précipitamment, en revoyant sa copie, de faire disparaître les traces de son méfait.

Ce spectacle pitoyable et indigne déshonore la République. L'offensive politicienne de l'Elysée non seulement jette en pâture au racisme et à la xénophobie des populations déjà particulièrement discriminées, mais déconsidère notre pays face à toutes les organisations internationales, et désormais aussi à l'Union européenne. Les gouvernants actuels ont délibérément choisi de mentir aux autorités européennes, mais aussi de méconnaître tant les lois françaises que les normes de l'Union.

C'est pourquoi la Ligue des droits de l'Homme et le Gisti ont décidé, d'une part de demander au Procureur général près la Cour de cassation d'entamer la procédure de jugement de monsieur Brice Hortefeux, ministre de l'Intérieur, par la Cour de justice de la République pour attentat aux libertés et discrimination raciale, d'autre part de porter plainte pour les mêmes faits à l'encontre de monsieur Michel Bart, directeur de cabinet dudit ministre et signataire matériel de la circulaire raciste du 5 août 2010.

Le 15 septembre 2010

SNTRS-CGT section d'Orsay déclaration sur l'EPPS - juin 2010

La loi du Grand Paris a été publiée au Journal officiel du 5 juin 2010, avec au titre 6, les dispositions relatives à la création de l'Établissement public de Paris Saclay (EPPS).

Le congrès de notre union départementale CGT de l'Essonne en novembre dernier s'est prononcé pour le retrait du projet de loi sur le "Grand Paris" :

considérant :

- que l'Opération d'Intérêt National du Plateau de Saclay est partie intégrante du projet de Grand Paris,

- qu'il conduira au mieux à un transfert d'emplois existant ailleurs,

- qu'il sera pourvoyeur d'emplois précaires au détriment des emplois statutaires et des conventions collectives,

- que l'OIN semble n'avoir aucune cohérence scientifique, visant à soumettre l'Enseignement supérieur et la Recherche aux intérêts des multinationales, constituant ainsi un danger extrêmement grave pour les secteurs de la Recherche (publique et privée), et par conséquent pour l'industrie,

- que la vétusté de certaines infrastructures dont celles de la faculté des Sciences d'Orsay, ne doit pas servir de prétexte au déménagement sur le plateau (...).

La section SNTRS-CGT du campus d'Orsay a poursuivi l'analyse de ce projet.

L'argument essentiel du gouvernement (Christian Blanc est ministre en charge du "Grand Paris") repose sur le pari de faire du plateau de Saclay un pôle de recherche de rang mondial, réunissant universités, grandes écoles, entreprises, soit 20% du potentiel national de recherche. A ce jour, les établissements volontaires pour déménager sur le plateau (leurs directions, pas leurs personnels !) sont exclusivement dirigés par l'Etat : établissements publics concernés plus une seule entreprise dont l'Etat est actionnaire principal : EDF Clamart, dont le personnel est contre à 71%.

Le 7 mai dernier, le président de Paris 11, Guy Couarraze, a présenté le projet d'établissement public du plateau de Saclay -EPPS- incluant le "déménagement du campus". Si les données chiffrées étaient absentes, l'orientation de l'opération était claire : si elle allait à son terme, ce serait un démantèlement de la faculté actuelle, une disparition de plusieurs disciplines ("les forces vives de l'UPS seront sur le plateau" ... et les autres ?), une scission entre licences et masters, un coup très sérieux porté à des pans entiers de recherches fondamentales. Les conditions de travail et d'accès seraient aggravées pour de nombreuses années (le super métro "grand huit" en 2025 ?).

Le président de P11 n'a pas convaincu en assurant -de mauvaise grâce- que l'Etat resterait propriétaire des terrains et bâtiments actuels et futurs. En même temps il a vanté les opérations de construction menée en PPP (partenariat public-privé) par lesquelles un groupe privé construit et entretient un ou plusieurs bâtiments dont il est propriétaire (bail de longue durée, au moins 25 ans), l'Etat ou l'université lui payant un loyer. Partisan du déménagement total sur le plateau, le président est obligé de reconnaître que d'une part, le département de maths avait refusé de quitter la vallée et y resterait avec un nouveau bâtiment, et que d'autre part, la rénovation -plus qu'urgente- de nombreux bâtiments -n'était pas possible : "on ne va pas faire une chose et son contraire" ; tout au plus a-t-il concédé qu'on donnerait "des conditions convenables là où c'est nécessaire".

RIEN N'EST JOUÉ ! NON AU CHANTAGE !

La section SNTRS-CGT partage la grande inquiétude des personnels devant ce projet et fera tout pour déjouer le chantage exercé : "si vous ne voulez pas rester dans des locaux délabrés, si vous voulez dynamiser votre labo, participez à l'EPPS, déménagez sur le plateau".

Certains bâtiments doivent être rénovés immédiatement, c'est une évidence, tout comme le restaurant du plateau doit être reconstruit. Par contre, il y a des bâtiments récents ou bien entretenus. Que deviendrait le campus dans la vallée, belle proie pour les promoteurs immobiliers ? Le président parle de "reconversion du site avec des activités différentes, complémentaires". Pas très rassurant.

Il est évident que ce projet suppose des bouleversements structurels et organisationnels : mutualisation de services techniques et administratifs au nom des "économies d'échelle" ; mais là encore, le président, très flou, répète "ne vous inquiétez-pas, participez à ce beau projet", sous entendu : "de toutes façons vous n'avez pas le choix". Or, déjà dans les restructurations en cours dans le CNRS et les universités, en application de la LRU et du "pacte pour la recherche", la tendance est nette à la suppression des services techniques par privatisation ou regroupements forcés. On parle déjà de plateforme technique commune à des labos de physique avec évidemment réduction importante des personnels. Le budget prévu pour construire les nouvelles installations sur le plateau est déjà considéré par les directeurs de ces labos comme inférieur de moitié à ce qui serait la seule reproduction de l'existant.

Au nom du calendrier "très serré", il faudrait vite donner son aval sans avoir le temps de réfléchir. Or les personnels ont le droit de donner leur avis en ce qui concerne leur avenir et sur les choix qui touchent l'avenir scientifique. Il n'y a pas que la solution unique "tout sur le plateau de Saclay".

Le SNTRS-CGT réaffirme l'absolue nécessité de liberté de la recherche, son indépendance par rapport aux intérêts privés. Ceci suppose aussi que des équipes ou des laboratoires puissent se regrouper ou se séparer dans le seul intérêt du développement de nouvelles recherches, de nouveaux instruments, etc. L'opération plateau de Saclay à l'inverse, est structurée de façon autoritaire autour d'un nombre de thèmes limité : biologie, physique, économie & gestion. Elle est conçue pour mettre les labos et équipes publics au service direct des entreprises qui, de leur côté, licencient et ferment leur propres labos de R&D (comme Sanofi Aventis).

Comme l'a décidé le département de mathématiques, que personne ne peut taxer de conservateur marginal, rénover les installations de la vallée ou du plateau est tout-à-fait possible pour un coût bien moindre.

A la question de l'accès du futur campus sur le plateau, le président ne peut cacher que le dossier transport en communs est délicat : le "grand huit" ? Pas avant 2025 avec une seule gare. Ce n'est pas en bavardant sur les voitures électriques et les vélos qu'on va appâter les usagers qui galèrent déjà avec la ligne RER B saturée et le transport en site propre qui s'arrête à Polytechnique.

Pour toutes ces raisons, le SNTRS-CGT appelle les personnels et les étudiants à résister à l'opération OIN Plateau de Saclay, à défendre la revendication de rénovation immédiate sur place et de constructions spécifiques : nouveaux bâtiments prévus comme pour les mathématiques ou en cours de réalisation, et restaurants pour les personnels et les étudiants. Tout ceci dans le cadre public et du CROUS, à l'exclusion de toute privatisation, et dans le respect des statuts publics des personnels. Le SNTRS-CGT propose de tenir des AG dans les labos et services de la faculté d'Orsay pour en discuter et définir les revendications précises et les démarches à faire tant auprès des directions des labos et services, que de la présidence de l'UPS, du DR CNRS 4 et des différentes tutelles.