

Numéro Spécial

1^{ère} partie

Octobre
2012

BRS

Bulletin de la Recherche Scientifique

Edité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique - SNTRS – CGT
7, rue Guy Môquet, BP8 94801 VILLEJUIF Cedex - Tél : 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33

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

ISSN 0180-5398-CP 0914S05392- Directeur de la publication : Daniel STEINMETZ

– Imprimé par nos soins – Périodicité : Bimestriel

27^{ème} congrès du SNTRS-CGT



*6 au 9 décembre 2011
à Dourdan*

Sommaire

	<i>Pages</i>
<i>Rapport introductif</i>	3
<i>La Commission Exécutive et le Bureau National élus</i>	8
<i>Les votes du congrès</i>	9
<i>Les motions adoptées par le Congrès</i>	10
<i>Sommaire du document d'orientation</i>	12
<i>Le document d'orientation</i>	14
<i>Complément au Document d'orientation (CSN 14 juin 2012)</i>	42
<i>Sommaire du document revendicatif</i>	47
<i>Le document revendicatif</i>	48
<i>Rapport trésorerie au 27ème Congrès</i>	75
<i>Les rapports des commissions</i>	78
<i>Soirée Fraternelle</i>	80



Hommage à ceux qui nous ont quittés

André Chanconie, Marise Chaplain-Derouiniot, Jacqueline Cilia, Alain Clorennec, Joseph Creusen, Marie-Thérèse David, Daniel Debatisse, Frédéric Di Chiaro, Pierre Gauthe, Maryvonne Guegan, Gérard Henry, Guy Laplaud, Christian Marazano, Laurence Petit-Cadre, Jean Pilon, Kamal Quotb, René Reale, Luc Sarrazin, Eric Swartvagher.

Le rapport introductif



Complément au rapport d'activité 27ème Congrès du SNTRS-CGT, 6 décembre 2011, Dourdan

Depuis sa rédaction, et son envoi aux adhérents il y a 3 mois maintenant, le rapport d'activité est à la fois actuel et dépassé. La crise du capitalisme s'est accélérée, ainsi que les conséquences sur les populations. La rigueur devient omniprésente, elle se transforme en austérité et conduit l'économie vers la récession.

La pression des marchés financiers sur les Etats a resserré son étreinte depuis les derniers mois. La crise financière des subprimes en 2008, avait conduit les gouvernements à lancer des plans de relance et à financer massivement les banques. Elle n'a pas empêché la pression des couches les plus aisées de la population pour continuer à diminuer les impôts des plus riches. L'absence de recettes fiscales et les milliards prêtés aux banques ont conduit les Etats à s'endetter toujours plus auprès des marchés financiers. Maintenant, ceux-ci augmentent les taux d'intérêt de l'argent qu'ils prêtent. Par le biais des agences de notation, ils font pression pour enclencher des politiques de rigueur, afin de garantir la solvabilité de leurs créanciers.

Le traité de Maastricht a révélé toutes ses capacités de nuisance. Les règles qui imposent depuis 1998, à la veille de la création de la zone Euro, l'indépendance de la BCE, l'interdiction de faire appel aux banques centrales (que ce soit pour les banques nationales ou la BCE) pour prêter directement aux Etats ajoutent des surcoûts à l'endettement public. Les banques centrales prêtent aux marchés financiers qui eux-mêmes prêtent aux Etats. Cette règle a été imposée en France dès 1973 et s'applique à la BCE depuis la mise en place de l'Euro. La politique de l'Euro fort fragilise nos exportations. Le refus de toute création monétaire pour ne pas risquer la moindre inflation tue l'investissement et l'emploi.

Tout cela pour éviter le risque de l'inflation et imposer les règles d'or ! Ce n'est pas le risque d'inflation qui est majeur aujourd'hui, mais bien celui de l'étranglement de nos économies. La croissance des économies européennes a été révisée de 1,75 à 0,5 %. La France révisé ses prévisions de 1,75 à 1 % de croissance.



La crise en Europe

Beaucoup de peuples en Europe vivent la crise de façon dramatique. Les pertes de pouvoir d'achat, en moyenne par rapport à 2008, vont de 2,3 % en France, à 5 % en Grande Bretagne pour atteindre près de 15 % en Grèce et en Irlande. Les revenus des populations baissent, par l'effet de la diminution des retraites et du traitement des fonctionnaires mais surtout par les conséquences de l'augmentation du chômage.

En France, le niveau de chômage dépasse les 9 % de la population active. Il y a maintenant 15,8 millions de chômeurs dans la zone Euro, soit 3,8 millions de plus qu'en 2008. Pour les 27 pays de l'Union européenne, on annonce au total 23 millions de chômeurs, soit 6,2 millions de plus qu'il a trois ans. On connaît tous la misère sociale de la jeunesse espagnole pour qui le taux de chômage avoisine les 50 %, pour les moins de 25 ans. Le chômage frappe en Europe principalement les plus de 50 ans, qui sont 4 millions de plus qu'il y a trois ans.

Les mouvements des peuples européens

Face à cette crise d'une ampleur qui va peut-être dépasser celle de 1929, les mouvements sociaux se développent. En Grèce, les syndicats du public et du privé ont appelé à une grève générale de 24 heures, face au sixième plan d'austérité en un an que doivent subir les Grecs. Il s'agit de la première grève contre le nouveau gouvernement d'union nationale de Lucas Papademos formé le 11 novembre, après la démission de Georges Papandréou. Les protestations s'étendent : en Grande Bretagne où 2 millions de fonctionnaires ont récemment fait grève, en Belgique. En Espagne, le mouvement des indignés ne désarme pas malgré le

succès de la droite qui a profité du mode de scrutin et du désarroi des populations face aux compromissions du PSOE.

Les choix politiques du gouvernement Sarkozy

Le 24 août, un premier plan de rigueur visait 11 milliards de recettes nouvelles, pour la plupart à la charge de ménages. Aujourd'hui, le deuxième plan de rigueur décidé le 7 novembre vise à économiser 19 milliards ; dont 7 en 2012 et 11,6 en 2013. Le mot de faillite n'est plus un mot abstrait », a averti le Premier ministre pour affoler la population. C'est 65 milliards au total qu'il veut économiser d'ici 2016 pour ramener le déficit public à 4,5 % du PIB en 2012 avec une croissance économique revue à la baisse fin octobre, à 1 % contre 1,75 % prévus auparavant. Il en va, a souligné François Fillon, du précieux « triple A » de la France placé sous surveillance par l'agence de notation américaine Moody's. Le triple A, c'est le nouveau cheval de bataille du président Sarkozy.

Le choix du gouvernement est loin de faire le consensus, car les mesures budgétaires et fiscales prises dès le début du quinquennat, qui ont contribué à alourdir la dette sans créer la moindre dynamique économique, ne sont pas remises en cause. Par contre le gouvernement choisit une nouvelle fois de faire porter l'essentiel de l'effort sur les ménages.

- Le taux de TVA est relevé à 7 % sauf sur les produits alimentaires, le gain espéré de 1,8 milliards sera totalement supporté par les ménages.
- La réforme des retraites est accélérée d'un an. L'âge légal sera porté à 62 ans en 2017 au lieu

de 2018. Cela permettra en 2017 une économie de 4,4 milliards d'euros.

- Les allocations familiales, l'aide au logement n'augmenteront que de 1 % soit en dessous de l'inflation prévue. C'est les plus pauvres qui sont châtiés.
- L'assurance maladie verra ses dépenses rognées et progresser seulement de 2,5 % à partir de 2012 au lieu des 2,8 % prévus, l'économie attendue est de 700 millions. De plus en plus de français renoncent à se soigner. Au moment où les assurés sociaux voient leur cotisation aux mutuelles doubler, N. Sarkozy déclare la chasse aux fraudeurs qui coûterait 4 milliards aux systèmes solidaires. La CGT a rappelé que le rapport parlementaire sur les fraudes sociales, établit que les entreprises en sont responsables pour plus de 16 milliards qui s'ajoutent à l'ensemble des exonérations dont elles bénéficient.

Quant au volet recettes, on aurait pu espérer que le gouvernement reviendrait sur les 11 milliards de cadeaux fiscaux aux plus riches depuis 2007, mais il ne s'attaque que timidement aux niches fiscales. Quelques unes seront rabotées pour un total de 2,6 milliards sur les 104 milliards qui échappent à l'impôt. Enfin, l'impôt sur les sociétés dont le chiffre d'affaires dépasse 250 millions d'euros augmentera de 5 % de façon temporaire, pour un gain de 1,1 milliards étalé de 2012 à 2013.

Des mesures d'économie supplémentaires font l'objet d'amendements ces derniers jours ainsi pour la création d'un jour de carence pour les fonctionnaires. (Rappelons que dans de nombreuses entreprises des accords prennent en compte les jours de carence).

Le risque que l'économie s'enfonce dans la récession est réel. Le chômage s'accroît mais pour autant les profits des grandes entreprises se portent bien. Pour le premier semestre, le bénéfice net des 40 principales sociétés du CAC 40 a augmenté de près de 10 % à 46 milliards d'euros. Cela au moment où l'emploi industriel continue de s'étioler, faute de la volonté politique d'empêcher des délocalisations qui ne se font uniquement que pour chercher des taux de profits un peu plus élevés que ceux obtenus sur le territoire. Fralib, Areva et les licenciements annoncés par le groupe PSA en sont un exemple caricatural. Tout au contraire de l'austérité, c'est bien une hausse de salaires et un autre partage de richesses qui sont nécessaires.

La dernière déclaration du bureau confédéral de la CGT est très claire :

Dans son discours prononcé à Toulon, Nicolas Sarkozy a annoncé un sommet réunissant syndicats et employeurs sur l'emploi en janvier. Le cadre dans lequel s'inscrit cette annonce est limpide. Il tente de sauver une construction financiaréo-économique qui apparaît à bout de souffle. Sa dénonciation de la financiarisation ne s'accompagne d'aucune critique des stratégies des banques. Au contraire, il dédouane banquiers et assureurs, avoue son impuissance à modifier le rôle de la Banque Centrale Européenne.

La question d'un partage plus juste et plus efficace des richesses n'est pas posée. Le cœur du système est protégé. Les détenteurs de capitaux peuvent dormir tranquilles. Loin de répondre à l'aspiration commune d'une Europe sociale défendue par les syndicats européens, Nicolas Sarkozy préconise plus de discipline budgétaire, c'est-à-dire plus d'austérité pour les peuples pendant que les marchés et la spéculation continuent de dicter leur loi.

Ainsi, après avoir brocardé une nouvelle fois les 35 heures et la retraite à 60 ans devant une salle acquise à sa cause, le président de la République a demandé à nouveau des « efforts » aux salariés. Le président de la République prône « la levée des tabous qui freinent la compétitivité des entreprises françaises ». En fait, à l'image des autres gouvernements européens qui s'efforcent de laminer les droits et conventions collectives qui protègent les salariés, le président de la République entend convoquer les syndicats en janvier pour imposer une nouvelle phase de déréglementation sociale.

Ainsi, le MEDEF préconise un transfert de 80 milliards de cotisations sociales sur le contribuable et le consommateur. Le discours présidentiel marque un assentiment à ce nouvel allègement massif du « coût du travail » au profit des actionnaires. Parallèlement, le MEDEF revendique « la fin de la durée légale du temps de travail ». L'affirmation du président de la République indiquant « il vaut mieux travailler plus que de gagner moins » sonne comme un accord avec les revendications patronales.

A l'évidence, en l'absence de mobilisation forte des salariés, ce sont les revendications patronales qui seront au menu des discussions.

Il faut agir. C'est pourquoi la CGT appelle ses organisations à renforcer la préparation unitaire de la journée d'action du 13 décembre pour que les salariés

se fassent entendre des décideurs par des rassemblements et des manifestations.

Les dépenses publiques sont source de cohésion sociale et également facteur de développement. On oublie trop souvent que l'investissement dans les infrastructures publiques, pour l'éducation et la recherche sont les vrais investissements d'avenir. Malheureusement, ce sont ceux-là qui sont mis à mal. Le gel de précaution des crédits hors salaire du budget de l'Etat a été porté de 5 à 6 %. La règle de la suppression d'un poste de fonctionnaire sur deux départs en retraite est maintenue. La RGPP est toujours la règle sacrée, malgré tous les disfonctionnements qu'elle crée dans le secteur public, malgré les critiques du Conseil Economique Social et Environnemental.

La situation dans la recherche et l'Université

On nous affirme que le secteur de la recherche et de l'enseignement supérieur est épargné. C'est même l'essentiel de la propagande de Pécresse et maintenant de Wauquiez. Mais en dehors du Crédit Impôt Recherche qui continue à progresser passant pour 2012 à 5,3 milliards, c'est bien le régime sec.

Si les départs en retraite sont en principe reconduits, les masses salariales ne permettent plus de compenser l'ensemble des départs dans les organismes comme dans les universités. Ainsi pour le seul CNRS, ce sont plus de 150 emplois qui vont être supprimés.

Les budgets sont en berne dans l'ensemble des organismes. La subvention de l'Etat (Subvention pour Charge de Service Public) diminue en euros constants. Pour le CNRS la petite augmentation de 0,37 % en euros courants est consommée par le poids des retraites. 11 millions d'euros de supplément sont déjà amputés de 29 millions d'euros pour le Compte d'Affectation spécial des retraites.

Les conséquences pour les laboratoires sont dramatiques. Les crédits du budget de l'Etat affectés au soutien de la recherche diminuent de 6,42 % passant de 245 à 230 millions. Compte tenu des dépenses obligatoires pour les Très Grandes Infrastructures de Recherche (TGIR), pour les laboratoires ce sera de -10% à -20 % de baisse en moyenne.

En parallèle, seule l'augmentation espérée des ressources propres (443 millions d'Euros) fera augmenter la part recherche du budget du CNRS.

D'un autre côté, les ressources affectées aux moyens communs diminuent de 15 % pour la formation permanente, les dépenses relatives au logement sont

bloquées, le budget du CAES est amputé de 100 000 euros.

Dans les universités, les conséquences de la LRU et du budget global se font durement sentir. 8 universités sont maintenant sous tutelle des recteurs : Paris 6, l'ENS Cachan, Paris 13, l'Université de Savoie, Nice Sophia Antipolis, Bordeaux 3, Limoges et l'INSA de Rouen.

Sous couvert d'anonymat, un groupe de présidents d'universités prend position : *« Dans le budget de l'enseignement supérieur, il n'y a que celui de la communication du ministre qui augmente. La Cour des comptes vient d'en dénoncer le doublement. Pour le reste, c'est tristesse et désolation. Cinq milliards étaient promis aux universités en 2007. En réalité, un cinquième a été accordé. Pour l'ensemble de la recherche, on parlait de 9 milliards, mais ce qui fut accordé là fut repris ailleurs, annihilant tout progrès possible. Ainsi est étouffée l'autonomie des universités, promulguée avec la loi du 11 août 2007 dite « LRU » et vantée comme la principale réussite du quinquennat. »*

Mais les dégâts continuent. La gouvernance déjà non démocratique instaurée par la LRU doit encore être modifiée.

Mais les présidents anonymes du groupe Marc BLOCH ne remettent pas en cause la LRU, ni l'idée que la recherche va se restructurer autour de grandes universités de recherche.

Le fonctionnement très peu démocratique instauré par la LRU est lui-même remis en cause par la mise en place des Fondations de Coopération Scientifique, les FCS, qui vont piloter les IDEX. Cela se traduira par de nouveaux reculs de la démocratie. Maintenant, même certains LABEX revendiquent leurs propre FCS, au grand dam de la CPU et des Directions d'EPST. Jusqu'où ira la désagrégation du système ?

Il est très important que le syndicat prenne mieux en compte les restructurations universitaires en cours. Il doit multiplier les contacts avec les syndicats FERC-Sup des universités et informer les personnels qui sont largement laissés pour compte dans les évolutions en cours.

Le vote pour la CGT

La CGT sort renforcée des élections du 20 octobre dernier avec une progression de 2 % dans l'ensemble des 3 fonctions publiques avec 25,45 %

FP Territoriale : 32,89 % soit +1.8 %

FP Hospitalière : 33,30 % soit +1.9 %

FP d'Etat : 15,82 % soit +0.6 %

Dans la fonction publique d'Etat, la CGT perd la 2^{ème} place pour seulement 33 voix.

FO avec 16,61 % et 4 sièges au Conseil Supérieur de la Fonction publique, prend la première place grâce au ralliement des syndicats autonomes de la police. La FSU obtient 15,84 % avec 4 sièges ; la CGT 15,82 % avec 3 sièges, la CFDT 14,56 % avec 3 sièges, l'UNSA 13,98 % avec 3 sièges, SUD 8,62 % avec 2 sièges, la CGC 5,20 % avec 2 sièges. La CFTC avec 3,87 % passe en dessous des 5 % du seuil de représentativité.

Dans les EPST, la CGT est le 1^{er} syndicat avec 28.5 % des votants soit en progrès de 2 %.

Au CNRS avec 24,3 % le SNTRS-CGT est de plus 6 % devant le SGEN 18,7 %. La FSU avec 17 % des voix est en 3^{ème} position.

Notre responsabilité est accrue. Nos élus dans toutes les instances seront plus nombreux. Il faudra accorder une attention particulière à leur formation.

Intersyndicale nationale et EPST

L'intersyndicale nationale fonctionne mal depuis plusieurs mois. Le retard pris sur les initiatives au sujet de la précarité en est un bon exemple. Une solution viendra peut être par la réunion de l'intersyndicale des EPST. Les difficultés nationales ne doivent pas empêcher les sections du SNTRS de rechercher l'unité d'action autour des deux grandes batailles du moment : la RGPP et la précarité.

Les combats en cours : la précarité et la RGPP

Pour ce qui concerne la bataille contre la RGPP dans les organismes, le SNTRS-CGT a animé la lutte des derniers mois. Les rapports de l'IGAENR sont maintenant tous parus. Ils sont inacceptables. Les organismes préparent en ce moment leurs plans

d'action. La méthode choisie par les directions n'est pas la même dans tous les EPST. A l'Inserm et à l'Inria les plans d'action sont bouclés. Au CNRS la direction cherche le consensus et multiplie les réunions.

Précarité

L'action du SNTRS a été décisive. Nous avons largement informé les précaires du CNRS et de l'Inserm par le biais des listes de diffusion.

Les sections locales ont rassemblé nombre d'entre eux. Les coups de fils n'arrêtent pas au siège du syndicat. L'accord prévoyait un recensement, la concertation sur ce recensement était prévue entre Directions et syndicats. Les Directions ont refusé de jouer le jeu, cherchant en particulier à ne recenser que les CDD sur subvention d'état. Le Ministère en a recensé près de 1000 personnes éligibles au protocole dans les EPST et 10 000 dans les Universités.

CNRS :	445 dont 64 CDI
Inserm :	336 dont 37 CDI
INRA :	90 dont 6 CDI
INRIA :	59 dont 2 CDI
IRD :	29 dont 15 CDI
CEMAGREF :	18 dont 0 CDI
IFSTTAR :	12
INED :	0

Il faut continuer le recensement et lancer des actions en janvier. Le projet de loi doit passer au Sénat le 25 janvier.

Daniel Steinmetz

Chers camarades, je vous souhaite à tous un bon congrès



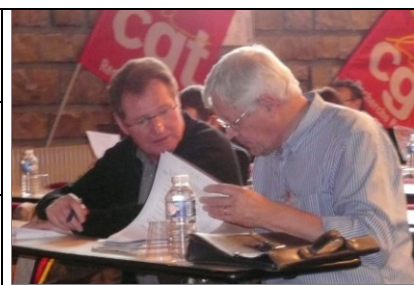
La Commission Exécutive élue

NOMS	PRENOMS	AGE	Voix	SECTIONS
ANGLADE	Alain	52	71	COTE D'AZUR
AYMARD	Alain	62	71	RETRAITES
BACALEXI	Dina	50	71	VILLEJUIF
BERKOUN	Habiba	43	71	IVRY
BOLLER	Frédéric	46	71	ENS-ULM
BONNAREL	François	54	70	STRASBOURG-FAC
BONNET	Laurent	43	71	ENS-ULM
BOUMIER	Patrick	48	70	ORSAY
BURENS	Albane	41	71	MIDI-PYRENEES-TOULOUSE
CALANDRA	Carmen	48	71	POUCHET (précaire)
CANTALOUBE	Sylvain	29	70	CURIE-DR2
CARON	Lise	56	67	NANTES
CASANOVA-EUZENOT	Anne	44	70	COTE D'AZUR
CHAMPAGNAC	Jean-Pierre	62	68	MIDI-PYRENEES-TOULOUSE
DECASTER	Marc	73	66	RETRAITES
FITOUSSI	Jean-Pierre	64	66	ESPCI
FONTE	Christophe	55	61	NANCY
GENDREAU	Cédric	33	71	IVRY
GIOVINAZZO	Jérôme	40	71	BORDEAUX
GONZALEZ	Dominique	58	71	BICETRE-VILLEJUIF
GORI	Didier	39	48	ORSAY
GUIBERT	Bruno	44	71	MIDI-PYRENEES-TOULOUSE
GUTNIC	Annie	68	68	RETRAITES
HADDAK	Mouloud	56	69	IFSTTAR Lyon
HAGUENIN	Sophie	39	71	IVRY
HAIDOUX	Abel	56	71	MONTPELLIER
HIRSCH	Jacky	59	71	STRASBOURG-FAC
HUBER	Fabienne	39	71	STRASBOURG-FAC
KHAFIF	Mohamed	55	71	IRD MARSEILLE
KIEFFER	Annick	65	64	ALPES-INED-PROVENCE-BORDEAUX
KISTER	Jean	54	67	Inserm-VILLEJUIF
KLEIN	Lorena	47	70	CURIE-DR2
LABAILLE	Françoise	61	71	JUSSIEU
LAUNAY	Jean-François	54	71	FINISTERE
LE CONTEL	Olivier	43	71	BELLEVUE-MEUDON
LECOMTE	Patrice	49	71	CAEN
LEININGER	Christine	46	71	INRIA-ROCQUENCOURT
MERCIER	Gilles	58	56	BICETRE-VILLEJUIF
MILLET	Jacques	56	69	ROUEN
MORACHE	Bertrand	51	71	Inserm-SIEGE
MORVAN	Gilles	46	71	STRASBOURG-FAC
NADIN	Grégoire	29	70	JUSSIEU
PANES	Laurent	44	70	NANCY
PERIN	Yann	39	71	INED
PICHON	Rémy	59	71	ORSAY
PIERRE	Michel	63	63	BICETRE-VILLEJUIF
PLANTARD	Joël	60	71	BORDEAUX
RODENAS	Henri	51	71	GRENOBLE-ALPES
SANCHEZ	Carmen	52	71	VITRY-THIAIS
SEBBAN	Marc	52	71	IVRY
SIBEUD	Pierre-Frédéric	38	71	GRENOBLE-ALPES
SOURROUILLE	Patricia	54	68	MONTPELLIER
STEER	Danièle	62	70	INRIA-ROCQUENCOURT
STEINMETZ	Daniel	60	68	MIDI-PYRENEES-TOULOUSE
TACK	Josiane	51	70	MONTPELLIER
TORRES	Magali	37	71	MARSEILLE-LUMINY
TOUSSAINT-LEROY	Sophie	54	63	MAE-NANTERRE
VALLET	Régis	48	71	MAE-NANTERRE
VINCONNEAU	Guillaume	31	71	MARSEILLE PIIM

En gras, les noms des membres du Bureau National élus par le Conseil Syndical National réuni pendant le Congrès

La Commission Financière et de Contrôle

ATIENZA	José	48	71	MONTPELLIER
CHAUCHEPRAT	Jean-Pierre	62	71	MIDI-PYRENEES-TOULOUSE
CHOISY	Joël	69	70	GRENOBLE-ALPES



Les votes du congrès

258 camarades ont participé au vote dans les sections du syndicat.

Le rapport d'activité

Le vote se fait par mandat : 248 ont voté pour (96,12 %), 0 ont voté contre et 10 se sont abstenus (3 %)

Le rapport de trésorerie et le quitus au trésorier

Rapport financier : 75 pour, 1 abstention

Quitus financier : 74 pour

Le document d'orientation

Le document a été voté à l'unanimité.

Le document revendicatif

53 Pour, 4 contre, 18 abstentions



Le Conseil Syndical National, réuni pendant le Congrès, a élu :

Frédéric BOLLER, François BONNAREL, Lise CARON, Anne CASANOVA-EUZENOT, Dominique GONZALEZ, Didier GORI, Jacky HIRSCH, Jean KISTER, Lorena KLEIN, Jean-François LAUNAY, Gilles MERCIER, Jacques MILLET, Michel PIERRE, Danièle STEER, Daniel STEINMEZ et Josiane TACK membres du Bureau National.

Daniel STEINMETZ, Secrétaire Général,

Jean KISTER et Michel PIERRE, Secrétaires Généraux Adjoints,

Danièle STEER, Trésorière Nationale



Le congrès a chaleureusement remercié les camarades qui quittent

le bureau national : Jean-Pierre BARBE, Denis CLAISSE, Gérard EUZENOT, Annick KIEFFER, Bertrand MORACHE, Jean OMNES,

la commission exécutive : André ALLEGRET, Philippe AMBERT, Alexandre AMELLA, Gérard BIREBENT, Philippe BOUYRIES, Edouard BRAY, Marc DEMERY-LEBRUN, Stéphane DJAOUI, Pascal DUBREUIL, Nadine ELIE, Gérard EUZENOT, Jeannine GRUSELLE, Carlos LABAT, Dominique LAGRANGE, Anne LORRE, Jean OMNES, Tristan PIOLOT, Anita PRIGENT, Mamadou SIBY, Olivier TISSOT.

Les motions adoptées par le Congrès

Le congrès du SNTRS-CGT veut la résorption complète des emplois précaires

Le nombre de non titulaires dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR) a été estimé à environ 55 000 en 2010 dans une enquête lancée par les syndicats de l'ESR. L'explosion des emplois de non titulaires dans l'ESR est intimement associée aux politiques mises en œuvre par les gouvernements qui se sont succédés depuis deux décennies et plus particulièrement depuis 2005. Cette situation pèse lourdement sur les conditions d'exercice de nos métiers. Elle est inacceptable pour le SNTRS-CGT qui est déterminé à mener la lutte pour résorber toute la précarité dans l'ESR.

Le protocole du 31 mars 2011 « relatif à la sécurisation des parcours professionnels des contractuels de la Fonction Publique » a conduit le gouvernement à reconnaître dans l'ESR, malgré une sérieuse sous évaluation, 11000 non titulaires de longue durée (dont près de 1000 dans les organismes de recherche) éligibles à des examens réservés pour accéder à des emplois de titulaires. **Obtenir la titularisation effective des ayants droits aux mesures du protocole du 31 mars 2011** est un enjeu important bien que nous soyons loin de notre objectif de résorption complète de la précarité.

Il faut nous mobiliser dans les prochaines semaines pour :

- mettre fin et revenir sur les scandaleux dégraissages (non renouvellements de contrats) effectués par les établissements de l'ESR pour priver de nombreux contractuels de leur droit d'accès aux examens réservés pour la titularisation
- imposer un recensement débattu avec les organisations syndicales
- obtenir que le gouvernement décide les transferts budgétaires nécessaires à l'application du protocole dans l'ESR
- empêcher l'adoption des amendements gouvernementaux, comme l'exclusion des contrats de thèse et d'ATER, au projet de loi sur l'accès à l'emploi de titulaires. Ces amendements visent à réduire la portée du protocole dans l'ESR.

L'application du protocole du 31 mars 2011 et de la loi qui en découle doit être menée à son terme. Des informations, démenties aujourd'hui, ont laissé entendre que le vote de la loi ne pourrait être terminé lors de cette session parlementaire. Si c'était le cas le gouvernement trahirait ses engagements. Ce serait absolument inacceptable. Un report ouvrirait de nouvelles possibilités de vider la loi de son contenu.

Quoiqu'il en soit le SNTRS-CGT considère que les mesures du protocole du 31 mars 2011 ne peuvent suffire. Il faut aller plus loin dans la lutte pour résorber la précarité. C'est pourquoi, le congrès du SNTRS-CGT mandate la direction du syndicat pour revendiquer auprès des gouvernements, quels qu'ils soient, un plan de titularisation des précaires dans l'ESR.

Les salariés ne sont pas responsables de la dette ! Ils n'ont pas à la payer ! Retrait des plans d'austérité !

De 44 milliards d'euros en 1978, la dette publique est passée en 2011 à 1200 milliards d'euros. Chaque année, l'Etat paye plus de 50 milliards d'intérêts, soit l'équivalent de 20% de son budget. Depuis 1973, l'Etat ne peut plus emprunter auprès de la banque centrale mais uniquement auprès des marchés financiers. Cette logique a été maintenue avec le traité de Maastricht qui interdit à la banque centrale européenne de prêter de l'argent aux Etats. En 30 ans, la France aura versé 1400 milliards d'euros d'intérêt aux acteurs des marchés financiers.

Les marchés financiers servent de ressources financières pour les groupes industriels et de services, pour leur politique de redéploiement permanent.

La Société Générale et la BNP annoncent respectivement 1000 et 470 suppressions d'emplois. Total de son côté annonce 1700 suppressions d'emplois d'ici 2017, etc. PSA qui a déjà supprimé 20 000 emplois depuis 2004 annonce 5000 nouvelles suppressions d'emplois. Peugeot comme Renault font construire des voitures à l'étranger, là où les salaires sont plus faibles pour les réimporter en France.

Les richesses créées par les salariés sont détournées par l'Etat pour aider les entreprises à capter le maximum de profit dans la lutte qu'elles se livrent au niveau international.

Au lieu d'obliger les entreprises à créer des richesses sur le sol national, le gouvernement réduit les dépenses publiques, comprime les salaires et les pensions... amplifie ainsi la dette.

Sous prétexte de favoriser la compétitivité des entreprises, l'Etat leur donne chaque année 70 milliards d'euros d'aides diverses sans aucune contrepartie (le crédit d'impôt recherche en est un exemple). Comme si cela n'était pas suffisant, il leur fait un cadeau de 170 milliards d'euros sous forme de réduction de cotisations sociales et de suppression de la taxe professionnelle.

Pour 2012, les députés ont voté un budget d'austérité. Après avoir sabré dans les dépenses utiles de l'Etat, ils ont appuyé lourdement sur les impôts et taxes qui frappent les salariés.

Dans le même temps, les efforts demandés aux plus aisés restent symboliques et les niches fiscales qui coutent 104 milliards sont laissées en l'état. Les entreprises du CAC 40 ont de leur côté versé 258 milliards de dividende.

La RGPP réduit l'emploi et les moyens dans la fonction publique, contribuant à réduire le service rendu à la population.

Le grand emprunt qui alimente les marchés financiers organise la recherche et l'enseignement supérieur autour des besoins des grands groupes industriels. Le financement 2012 des laboratoires par les organismes va encore se réduire. 8 universités sont en très grande difficulté financière. La précarité gangrène le travail.

Le 13 décembre, les salariés de la recherche et de l'enseignement supérieur ont toutes les raisons comme tous les autres salariés de manifester contre l'austérité.

Villejuif, le 7 décembre 2011.



Document d'orientation



Sommaire du document d'orientation

Comprendre, débattre, revendiquer

Partie I : une crise du capitalisme : les causes de la crise sont toujours là

- 1.1 La financiarisation n'est pas une dérive du capital mais l'aboutissement de sa logique
- 1.2 Les états gèrent la crise au profit des grands groupes capitalistes
- 1.3 Des mobilisations importantes dans les pays européens refusent l'austérité
- 1.4 L'explosion de la dette est la conséquence de la crise systémique, elle n'en est pas la cause
- 1.5 Profitant de la crise, le gouvernement réduit le périmètre de l'État pour amplifier les reculs sociaux
- 1.6 La dernière réponse de l'Europe à la crise : le pacte austérité plus
- 1.7 La CGT s'oppose aux programmes d'austérité qui sont sous-jacents aux «plans de sauvetage». Le SNTRS-CGT propose une autre répartition des richesses

- 1.8 La crise économique s'accompagne de crises politiques qui affrontent l'aspiration des peuples à plus de démocratie
- 1.9 Les grands enjeux pour l'avenir de la planète
- 1.10 La guerre ne fait pas de pause

Partie II : les attaques antisociales du gouvernement : nos analyses et actions

- 2.1 Le pouvoir d'achat: salaires, salaire socialisé, pensions
 - 2.1.1 Le salaire socialisé
 - 2.1.2 Le pouvoir d'achat des pensions
- 2.2 Les retraites
- 2.3 Le salaire doit être lié à la qualification
- 2.4 Les attaques contre le service public pour résorber déficit et dette publics.
- 2.5 La gestion de l'Etat à travers « le nouveau management public »
- 2.6 La réforme de la Loi Organique relative aux Lois de Finances (LOLF)

- 2.7 La RGPP
- 2.8 Revenir aux valeurs démocratiques de service public

Partie III : La situation des universités et des organismes de recherche

- 3.1 Les réformes de l'université
 - 3.1.2 L'évolution de l'enseignement
 - 3.1.3 La loi LRU : La mise en concurrence des universités
- 3.2. Pacte pour la recherche : pilotage de la recherche par le gouvernement
 - 3.2.1. Les pôles de compétitivité
 - 3.2.2. Le pilotage par le financement l'Agence Nationale de la Recherche (ANR)
 - 3.2.3 Le pilotage par l'évaluation : l'Agence d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES)
 - 3.2.4 Le pilotage par les structures
 - 3.2.4.1 Les Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES)
 - 3.2.4.2 Des fondations pour piloter l'ESR
 - 3.2.5 Le grand emprunt
 - 3.2.6 Audits RGPP: la chasse à l'emploi des fonctionnaires est ouverte
- 3.3 Quel devenir pour les EPST

Partie IV : Une recherche publique plus forte

- 4.1 Bâtir des propositions pour la recherche publique
- 4.2 Défendre les personnels de la recherche
 - 4.2.1 Le statut de fonctionnaire menacé par la loi mobilité
 - 4.2.2 Combattre les rémunérations au mérite
 - 4.2.3 Combattre la précarité
 - 4.2.4 Défendre les métiers
 - 4.2.5 Défendre le triptyque « métier – qualification – rémunération »
 - 4.2.6 Condition d'accueil des chercheurs entrants
 - 4.2.7 Défendre l'évaluation par les pairs
- 4.3 Défense de la recherche
 - 4.3.1 La réalité des chiffres
 - 4.3.2 Augmenter l'effort de recherche et créer des emplois
- 4.4 Organisation de la recherche et place des EPST et de l'enseignement supérieur
- 4.5 Liens entre la recherche publique et la recherche industrielle
 - 4.5.1 Recherche, innovation et développement économique : les illusions de la stratégie de Lisbonne
 - 4.5.2 L'IST enjeux stratégique de la marchandisation du savoir
 - 4.5.3 Brevets

- 4.6 Défendre les recherches dans leur diversité
 - 4.6.1 Défendre les recherches fondamentales et notamment les SHS
 - 4.6.2 Implications des scientifiques et de la recherche dans les enjeux de société
 - 4.6.3 Implications des scientifiques et de la recherche dans les enjeux de société
 - 4.6.4 Les émeutes de la faim et la crise de l'eau : dégradation de la situation alimentaire et sanitaire mondiale
 - 4.6.5 Crise de l'énergie et des matières premières
- 4.7 Lutter pour une meilleure diffusion de la culture scientifique dans la société

Partie V: Le SNTRS pour défendre les travailleurs de la recherche

- 5.1 La vie du syndicat
 - 5.1.1 Lien entre les différentes instances du syndicat
 - 5.1.2 Groupes de travail thématiques
 - 5.1.3 Fonctionnement de l'intersyndicale nationale
- 5.2 La vie du syndicat dans les régions
 - 5.2.1 La vie des sections au sein des régions
 - 5.2.2 Les relations en région avec les autres syndicats de l'ESR
 - 5.2.3 Les relations avec les UL et les UD et les organisations CGT locales de l'ESR
- 5.3 L'organisation des retraités au sein du SNTRS-CGT
- 5.4 Comment aider nos adhérents à devenir des militants
 - 5.4.1 La formation des syndiqués
 - 5.4.2 Prise de responsabilités dans le SNTRS à tous les niveaux
 - 5.4.3 Responsabilité dans les instances nationales et locales des organismes
- 5.5 La communication
 - 5.5.1 Par les outils de communications informatiques
 - 5.5.2 Les publications
 - 5.5.3 La visibilité: affichage, tracts, drapeaux, communication à la presse
- 5.6 Hygiène et sécurité, conditions de travail
- 5.7 L'action sociale
 - 5.7.1 Créer de nouvelles solidarités
 - 5.7.2 Action Sociale en région
 - 5.7.3 De nouveaux droits sociaux
- 5.8 Le SNTRS CGT dans la confédération
- 5.9 Être à la fois un syndicalisme de proposition et de lutte
- 5.10 Développer les relations syndicales internationales dans la recherche

Le document d'orientation



Le SNTRS-CGT pour défendre la Recherche et ses personnels

Partie I : une crise du capitalisme : les causes de la crise sont toujours là

La situation de la recherche dépend de la politique des Etats, de leurs capacités de financements et du contexte économique. La crise actuelle qui touche ces derniers est systémique, son analyse est cruciale afin de dégager les politiques à mener et les revendications pour lesquelles notre organisation syndicale appelle les personnels des laboratoires à se mobiliser.

Les responsables des principales autorités monétaires et gouvernementales occidentales ne contrôlent plus la crise financière qu'ils ont contribué à créer. Cette crise est celle du système capitaliste, elle affecte non seulement la finance mais aussi l'économie mondiale. Elle débouche sur une crise sociale dont les peuples sont les victimes non consentantes. L'origine de la crise est inscrite dans le fonctionnement même du système capitaliste. Nous subissons depuis de nombreuses années une récession sociale qui engendre une faiblesse chronique de l'activité économique, avec des conséquences graves, sociales, économiques et financières.

1.1 La financiarisation n'est pas une dérive du capital mais l'aboutissement de sa logique

La crise n'est pas que financière, elle résulte d'années de déflation salariale, de récession sociale, et de pression sans précédent sur les activités de production. Depuis les années 80, pour augmenter la rentabilité d'un capital sur-accumulé, les actionnaires ont mis une pression sans précédent sur le travail et les travailleurs. Les entreprises ont massivement supprimé des emplois, limité l'effort de recherche et de formation, refusé de reconnaître les qualifications, développé la précarité, privilégié les investissements

spéculatifs. La notion même de création de valeur a glissé du réel vers le financier. Le travail humain qui devrait être au centre du développement social est la variable d'ajustement.

Les salariés sont mis en concurrence par la délocalisation des entreprises, l'internationalisation des capitaux et les nouveaux modes de gestion. Dans les pays industriels occidentaux, la part des salaires dans les richesses créées, diminue. En France, elle a reculé de 8 points dans les années 1980 et cette baisse n'a jamais été corrigée. Ces choix de politique économique pèsent sur la consommation, sur les investissements et sur l'emploi, notamment industriel. En 12 ans, la France a perdu environ 1,2 millions d'emplois dans l'industrie. Depuis quelques années, les créations d'emplois dans les services ne compensent plus ces suppressions.

Le capital cherche à accroître sa rentabilité par les activités financières. Cette dérive de l'activité économique résulte et en même temps conduit à une accumulation du capital financier, avec une forte exigence de rentabilité. Des taux de rentabilité de 10, 15, voire 20 % sont érigés en dogme, alors que les richesses créées évoluent beaucoup moins vite.

La financiarisation s'est accompagnée d'une complexité des rouages financiers difficile à contrôler. Des créances bancaires sont transformées en titres financiers pouvant faire l'objet d'achats et de ventes sur les marchés financiers (titrisation). En 2007, la crise éclate à partir de l'immobilier, mais elle gagne l'ensemble des rouages de la finance et rapidement s'étend à l'ensemble de l'économie, tant aux Etats-Unis qu'au reste du monde. Les actifs financiers dans le monde sont évalués en 2011 entre 130 et 220.000 milliards de dollars, soit plus deux à quatre fois le PNB mondial.

1.2 Les états gèrent la crise au profit des grands groupes capitalistes

C'est dans ce processus que l'endettement facile et peu coûteux a joué comme une drogue. Les Etats se sont tournés vers les marchés financiers pour obtenir des financements dans un premier temps peu onéreux, en lieu et place des impôts sur les profits des entreprises et les revenus des plus fortunés qu'ils ne voulaient plus prélever. Puis les banques, au lieu de financer l'activité économique se sont mises massivement à prêter aux Etats. Rien de plus facile puisqu'elles mobilisaient des liquidités à bas coût qu'elles prêtaient plus chers à ces derniers.

En 2008, les gouvernements se sont portés au secours de tous leurs établissements bancaires. Le Fonds Monétaire

International (FMI) et les Banques centrales des grands pays industrialisés ont injecté des centaines de milliards de dollars pour éviter l'effondrement des marchés financiers. Interdite de prêter directement aux Etats membres de la zone euro, la Banque Centrale Européenne (BCE) prête des capitaux au taux de 1 % aux banques privées qui ensuite prêtent à court terme cet argent aux Etats en difficulté à un taux doublé ou triplé. Ces interventions se sont avérées insuffisantes, certains Etats ont du intervenir directement pour prendre le contrôle de banques en difficulté.

Les gouvernements concernés utilisent la crise financière pour accélérer leurs réformes libérales. Le premier but des réformes est de diminuer les dépenses publiques (salaires des fonctionnaires, retraites par répartition, investissements dans la santé ou l'éducation...) pour permettre le remboursement des dettes publiques souscrites auprès des banques et des spéculateurs.

Le deuxième objectif de ces réformes est de livrer les services publics aux firmes privées.

Le troisième objectif de ces réformes « structurelles » est d'accélérer la « flexibilité » du marché du travail, c'est-à-dire d'éclater les droits attachés au travail, de multiplier les statuts d'emploi notamment précaires (on développe actuellement des contrats à l'heure et à la journée), de rendre les licenciements et les délocalisations plus faciles pour les employeurs, de baisser les salaires, de diminuer les allocations chômage.

Il s'agit aussi d'augmenter les profits des actionnaires en multipliant les exonérations de cotisations sociales ou d'impôts pour les entreprises.

La difficile situation économique et financière de la France vient non seulement de la spéculation financière mais aussi des déficits commerciaux qui sont dus à la politique effrénée de délocalisation de notre industrie et d'une partie de nos services vers les pays appelés maintenant "émergents" et l'Afrique du Nord. On a volontairement et méthodiquement organisé la ruine de notre industrie, le patronat a délocalisé sans créer de nouveaux types d'industries à haute valeur ajoutée. Même, la politique agricole est désastreuse, la France produit désormais moins que l'Allemagne, pays peu agricole. La politique de formation a détournée délibérément les jeunes des formations industrielles. On a fermé des formations industrielles depuis les CAP-BEP jusqu'aux BTS-DUT. Cela est vrai aussi pour le supérieur : les écoles d'ingénieurs sont désormais moins prestigieuses que les écoles de commerce. Pour autant, on ne fait pas de commerce sans production. Cette tendance s'est accentuée avec N. Sarkozy.

La crise est aussi sociale et morale. Sociale par la baisse des salaires depuis la fin des années 80, les contrats aux rabais et la précarité qui touchent l'ensemble des salariés et plus particulièrement les jeunes. Morale, par la destruction

progressive du système de solidarité sociale, le développement de la charité au lieu de la solidarité, la corruption qui se généralise.

1.3 Des mobilisations importantes dans les pays européens refusent l'austérité

Les politiques des gouvernements suscitent des mouvements importants de la population des pays européens les plus menacés : les grèves générales se succèdent en Grèce, au Portugal, en Lettonie, en Roumanie. Plus de 90 % des Islandais refusent par référendum de rembourser une dette jugée illégale. En Espagne, le « mouvement de rébellion » a débuté le 15 mai 2011 et des grèves nationales se multiplient. Si les peuples ne s'opposent pas farouchement et immédiatement aux exigences du FMI et des gouvernements au service des marchés financiers, d'importantes régressions sociales auront lieu. Il est urgent de les empêcher.

1.4 L'explosion de la dette est la conséquence de la crise systémique, elle n'en est pas la cause

Le budget de l'État est « officiellement » déficitaire en France depuis la loi du 4 janvier 1973 qui a retiré à l'Etat la possibilité d'emprunter sans intérêt auprès de la Banque de France. Au premier semestre 2011, les dettes de la France s'élèvent à 1 646 milliards d'euros, 1 286 pour l'Etat lui-même, 156 milliards pour les collectivités territoriales, 191 milliards pour les administrations de sécurité sociale. Les charges d'intérêt de la dette sont devenues, en 2011, le premier poste des dépenses de l'État. Sans les intérêts versés aux Banques privées, la dette de l'Etat serait inférieure à 10 % du PIB au lieu des 80 % actuels.

Pour le SNTRS-CGT, il est légitime de financer les investissements publics par l'endettement. Cela servira aux générations futures. Elles profiteront des infrastructures qui améliorent l'efficacité globale de l'économie, du fruit des dépenses de recherche et d'innovation, des politiques de formation et de qualification, des progrès de l'état sanitaire de la population.

La dette est le résultat de 25 ans de politiques fiscales en faveur des plus riches (exonérations de charges, cadeaux au patronat, niches fiscales,... évaluées à au moins 170 Milliards euros/an). Elle n'est en rien la conséquence d'une augmentation des dépenses de l'Etat qui ont diminuées depuis 10 ans. Nous n'avons donc pas vécu *au-dessus de nos moyens*. Aujourd'hui, la dette est devenue un prétexte idéologique pour faire payer au prix fort les travailleurs et les populations par le biais de plans d'austérité sans précédents.

En conséquence, le SNTRS-CGT affirme que ce n'est pas aux travailleurs et à la population de payer la dette, elle est illégitime, il faut l'annuler. Par ailleurs, il faut réformer le système fiscal pour le rendre plus juste et mettre fin aux exonérations fiscales dont bénéficient les plus riches et les grandes entreprises.

1.5 Profitant de la crise, le gouvernement réduit le périmètre de l'État pour amplifier les reculs sociaux

Après la loi organique relative aux lois de finances ou Lof en 2001, la révision générale des prélèvements obligatoires (RGPO) et la Révision générale des politiques publiques (RGPP) organisent la compression des dépenses salariales de l'État en évacuant l'efficacité socio-économique des missions.

La loi de programmation triennale (2011-2013) gèle les dépenses de fonctionnement pendant trois ans. Les suppressions d'emplois publics seront poursuivies au rythme du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partants en retraite. La spirale est sans fin : moins de recettes dans les caisses de l'Etat, moins de services publics et moins de solidarité sociale.

1.6 La dernière réponse de l'Europe à la crise : le pacte austérité plus

Face à une crise économique et financière qui a plongé l'Europe dans la pire des situations depuis la dernière guerre avec plus de 23 millions de chômeurs, la seule réponse des leaders politiques européens a été l'adoption de mesures d'austérité. Sous prétexte d'améliorer la discipline budgétaire, les chefs de gouvernements de la zone Euro ont décidé d'adopter le pacte Euro Plus. Il s'agit de favoriser la compétitivité de la zone Euro et la convergence des pays membres par la baisse des salaires et des droits sociaux. Cela réduit une nouvelle fois la capacité des gouvernements élus de décider de leur politique économique et sociale.

1.7 La CGT s'oppose aux programmes d'austérité qui sont sous-jacents aux «plans de sauvetage». Le SNTRS-CGT propose une autre répartition des richesses

La forte opposition des peuples à ces programmes crée des conditions favorables dont il faut profiter pour améliorer les rapports de force au profit du monde du travail.

Le SNTRS-CGT reprend les propositions de la CGT :

Revaloriser le travail, créer des emplois et augmenter les salaires. Mettre fin à l'austérité qui pèse sur le pouvoir d'achat et l'emploi et affaiblit l'activité économique. Il faut accroître les dépenses publiques favorables au développement des capacités humaines et des capacités productives (éducation, santé, recherche-développement, infrastructures...).

Instaurer une fiscalité plus juste pour combattre les crises. L'impôt sur le revenu doit redevenir le pivot de la ressource budgétaire en le rendant plus progressif. La fiscalité indirecte doit baisser. Il faut limiter les niches fiscales à celles qui ont leur utilité sociale ou économique avérée donc évaluée. Le Crédit Impôt Recherche (CIR) (plus de 4 Md€

en 2010) est une baisse déguisée de l'impôt sur les sociétés ciblée sur les grandes entreprises, il doit être supprimé.

Sanctionner et prévenir la spéculation. Création d'une taxe sur les transactions financières, interdiction des paradis fiscaux, fiscalité concertée internationale, harmoniser la fiscalité du capital et notamment la base (assiette) de l'impôt sur les sociétés, mettre en place des coopérations renforcées pour les procédures et le contrôle fiscal.

Etablir un salaire minimum dans les pays européens, mais également instaurer un droit social européen de haut niveau.

Réduire le montant de la dette par rééchelonnement, voire annulation, mais également restructuration des remboursements. Implication des banques dans le remboursement par une taxation.

Pour cela, il faut relancer des programmes d'industrialisation, créer un pôle financier public et établir un mécanisme de crédits à taux réduits pour favoriser l'investissement productif, l'emploi, la formation, la recherche. Il faut nationaliser les grandes banques et des secteurs clés de notre industrie (énergie, eau, transports). La réindustrialisation doit s'accompagner de la relance de la recherche et d'une politique de formation initiale et permanente vers les métiers de l'industrie. Mais la création d'un pôle financier public et nationalisations ne peuvent suffire, il est nécessaire d'articuler d'une manière efficace l'appropriation collective et la démocratie. Les banques centrales nationales et européennes doivent reprendre le contrôle des investissements et redevenir prêteurs des Etats de la zone euro.

1.8 La crise économique s'accompagne de crises politiques qui affrontent l'aspiration des peuples à plus de démocratie

Les soulèvements populaires qui ont éclaté dans les pays arabes constituent un formidable espoir. Ils ont balayé quelques dictatures. Les régimes menacés par ces mouvements n'ont pas hésité à réprimer dans le sang les mobilisations. L'Union européenne et les États-Unis, qui ont soutenu depuis des années ces dictatures, ont été pris à contre pied par ce basculement du monde arabe. Ils ont manœuvré, parfois militairement pour conserver leur zone d'influence, leurs intérêts et leur vision du monde.

Le SNTRS-CGT milite pour imposer une autre politique de la France et de l'Union européenne, qui soit un soutien réel aux soulèvements des peuples pour la démocratie et le progrès social et aux révolutions. Il faut annuler la dette des pays arabes pour répondre aux besoins des populations, arrêter de stigmatiser les migrants de toutes origines.

En France, le gouvernement stigmatise les sans papiers afin de diviser les travailleurs. Le poison de la « préférence nationale » se développe sur cette politique et fait le jeu du FN.

Le SNTRS-CGT affirme sa volonté d'unité des travailleurs français et étrangers en revendiquant la régularisation de tous les sans papiers et l'égalité des droits entre français et étrangers.

1.9 Les grands enjeux pour l'avenir de la planète

La controverse sur la réalité des causes du changement climatique a empêché d'aborder la responsabilité du libéralisme économique, son incapacité à remédier aux désordres qu'il génère et, pire encore, sa volonté d'ouvrir un nouveau domaine marchand.

Les problèmes planétaires majeurs (pénurie en eau et en énergie, la faim, les épidémies) affectent des milliards d'humains. Ils accentuent les conflits et sont sources de guerres. Pour y faire face, la solidarité entre tous les peuples est donc vitale. La maîtrise publique et démocratique doit être la règle et la logique financière doit être bannie. Des moyens doivent être injectés pour multiplier les efforts de recherche et d'innovation. La montée de pays émergents dans la vie économique mondiale, la progression générale de l'instruction et des aspirations démocratiques, la diffusion et le partage des connaissances sur la planète créent une nouvelle donne. La transparence dans l'information doit régner, il y va de la survie de l'humanité de franchir une étape décisive dans la démocratie. C'est d'un nouveau rapport science/société dont nous avons besoin pour dépasser le scientisme comme l'obscurantisme.

1.10 La guerre ne fait pas de pause

Ceux qui croyaient que la chute du mur de Berlin marquerait la fin de l'histoire en sont pour leurs illusions. Les conflits se succèdent, Irak, Afghanistan, Moyen Orient, Afrique, Georgie, Côte-d'Ivoire, Lybie. Actuellement, une trentaine de pays sont en situation de conflit. Les marchands d'armes américains et européens ne se soucient pas des populations qui sont toujours les premières victimes. Les dépenses de recherche à application militaire ont repris leur croissance. En France, le budget de recherche militaire est loin d'être négligeable. Selon l'Observatoire des Sciences et des Techniques, en 2007, les financements publics pour la R&D de défense s'élèvent à 2,6 Giga €. Ils représentent 6,1 % des dépenses nationales de R&D (DNRD) de la France.

Pour le SNTRS-CGT le droit à la paix et à la sécurité de tout être humain doit constituer une obligation fondamentale des Etats et des institutions internationales. Le SNTRS-CGT s'inscrira dans l'ensemble des initiatives qui s'opposeront aux conflits armés ou au risque de conflits. Il interviendra pour la mise en place d'une réelle politique de désarmement, à commencer par les armes nucléaires. Il agira pour le

développement de recherche sur la paix et s'opposera à la militarisation des recherches dans les laboratoires des organismes et des universités. La France doit quitter l'OTAN et se retirer d'Afghanistan. Le SNTRS-CGT soutiendra les droits du peuple palestinien : droit au retour des réfugiés, démolition du mur, levée du blocus de la bande de Gaza, arrêt de la colonisation et démantèlement des colonies. Il faut reconnaître l'Etat Palestinien dans les frontières d'avant 1967 à côté de l'Etat d'Israël et avec Jérusalem Est comme capitale.

Indépendamment des partis politiques, et sans vouloir s'y substituer, le mouvement syndical CGT se doit de porter des analyses claires sur la crise du capitalisme et les origines structurelles des attaques contre le monde du travail. Cependant, l'activité quotidienne du syndicat ne doit pas être rythmée par la seule bataille des idées.

Le rôle essentiel du syndicat reste toujours la défense collective et individuelle des travailleurs, avec comme objectif principal la conquête de nouveaux droits. La prise en compte des revendications des salariés de la recherche dépendra d'une part du rapport de force qu'ils pourront créer mais également de l'efficacité avec laquelle le syndicat pèsera dans le débat social et politique.

Partie II: Les attaques antisociales du gouvernement : nos analyses et actions

La démarche de ce gouvernement a changé par rapport aux précédents, non pas dans les objectifs mais dans la rapidité et la violence. Face à cette déferlante, la riposte a été difficile à organiser. Cette situation est particulièrement vraie pour notre secteur, et la mobilisation n'a pas toujours été à la hauteur de ce qui était nécessaire.

L'agenda social 2008 du gouvernement préconisait de réformer le marché du travail, la durée du travail, la formation professionnelle, la représentativité syndicale, les règles de validation des accords collectifs. Les attaques contre les retraites se sont également précisées. Des chantiers tous azimuts, peu de délais pour négocier et puis la décision politique qui tranche. Piètre conception du dialogue social. Tout cela provoque l'enthousiasme du MEDEF, Mme Parisot en veut encore plus !

2.1 Le pouvoir d'achat: salaires, salaire socialisé, pensions

N. Sarkozy s'est fait élire sur le thème du pouvoir d'achat. On voit aujourd'hui les limites de l'exercice. La France est un pays de bas salaires. 50 % des salariés perçoivent un salaire inférieur à 1,6 smic. La hausse des dépenses obligatoires : logement, transport, énergie, assurance pèse surtout sur les ménages les plus modestes. En 2006 la part des dépenses pré engagées représentait les trois-quarts du

revenu des 20 % des ménages les plus pauvres, contre la moitié en 2001. Les loyers ont atteint des niveaux inaccessibles aux salariés les plus modestes. La question du logement appelle une politique de construction massive de logements sociaux. La CGT doit s'engager résolument pour l'obtenir.

Les salaires stagnent depuis 25 ans. Entre 1998 et 2005, pour 90 % des salariés, la hausse des rémunérations n'a été que de 0,4 % par an. Depuis le 1er Janvier 2011, les salaires nets des fonctionnaires ont diminué. Le blocage du point d'indice, conjugué à l'augmentation du prélèvement pour la pension conduit à des traitements en baisse. Rappelons que le taux de prélèvement passera de 7,85 % en 2010 à 10,55 % en 2020. Depuis 1983 la part des salaires dans le PIB a diminué de près de 10 points.

La précarité mine le pouvoir d'achat. Depuis 1978, la proportion de salariés à temps partiel, en intérim, ou à domicile est passée de 11 à 31 %, dont les femmes forment la très grande majorité. L'enquête sur la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche en 2010 révèle l'ampleur de la précarité et la sous rémunération, l'absence de reconnaissance de la qualification, les difficultés de vie qui l'accompagnent.

La « prime de partage des profits » instaurée cet été ne concernera qu'un million de salariés sur les 17 millions de salariés du privé. L'augmentation du pouvoir d'achat ne passe pas par une prime aléatoire sur les profits du CAC 40, ni par l'individualisation des salaires mais bien par l'augmentation des salaires conventionnés.

Le gouvernement prétend que la baisse de l'impôt sur le revenu améliore le pouvoir d'achat. Cette baisse profite exclusivement aux hauts revenus. La baisse des impôts réduit les moyens des services publics, ce qui entraîne des dépenses nouvelles directement à la charge des ménages.

Pour le SNTRS-CGT, c'est la valeur du point d'indice qui est la référence essentielle de la progression des salaires dans le secteur public. Nous refusons les calculs du gouvernement qui amalgament l'effet GVT (Glissement Vieillesse Technicité) et la carrière dans le calcul de la progression des salaires. La mise en place de la GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat) ne permet pas de rattraper les pertes de pouvoir d'achat de nos rémunérations.

La perte de pouvoir d'achat touche l'ensemble des catégories, y compris les plus qualifiées. Nous devons nous battre pour de véritables augmentations de salaires pour tous, c'est à dire pour l'augmentation de la valeur du point d'indice qui doit rester la référence de notre rémunération.

2.1.1 Le salaire socialisé

Le salaire est composé du salaire net et des cotisations sociales (part salarié et part patronale). Cette fraction

socialisée, qui représente environ 40 % du salaire total, est mutualisée pour assurer la solidarité inter-générationnelle à travers les retraites et inter-catégorielle à travers les cotisations sécurité sociale et les prestations familiales. Mais la majeure partie du salaire socialisé échappe à l'appétit du capital. Le gouvernement veut casser les éléments de solidarité pour arriver à un système assuranciel. Le projet annoncé par N. Sarkozy en novembre 2010 de la mise en place en 2012 d'un système d'assurance dépendance pour les personnes âgées, avec cotisation à des caisses privées obligatoires pour les salariés se place dans cette logique.

Par ailleurs le patronat exerce une forte pression auprès des gouvernements pour réduire la part employeur des cotisations sociales, car elle fait partie intégrante du salaire. Pour satisfaire le patronat, l'État prend à sa charge 33 milliards d'euros de cotisations en année pleine, sans résultats probants en matière d'emploi.

Le SNTRS-CGT se prononce contre tout prélèvement supplémentaire sur salaires et pensions et, en particulier, contre toute augmentation de la CSG (actifs et retraités).

2.1.2 Le pouvoir d'achat des pensions

Dans le même temps, le pouvoir d'achat des pensions est mis à mal. Les réformes de 1993, de 2003 et de 2010 ont largement raboté le niveau des pensions et remis en cause le droit à une retraite à taux plein à 60 ans sans apporter l'équilibre financier. La stagnation des retraites et l'augmentation du coût de la vie posent de sérieux problèmes au pouvoir d'achat des retraités. La revalorisation des retraites est urgente.

La défense du pouvoir d'achat passe par la défense du salaire direct et indirect ainsi que des retraites et pensions. Nous devons obtenir la revalorisation du point d'indice, des améliorations statutaires et la résorption de la précarité. Nous devons lutter pour maintenir la partie socialisée du salaire afin de couvrir tous les besoins en matière de protection sociale.

2.2 Les retraites

Selon le comité d'orientation des retraites, 2/3 des assurés sociaux partaient à la retraite à taux plein à 60 ans avant 2003. Les réformes de Balladur de 1993 et de Fillon de 2003 ont fait reculer l'âge effectif de départ à la retraite et ont amputé le niveau des pensions sans régler la question du financement des retraites. Faisant fi d'une mobilisation générale et massive des actifs et des retraités, le gouvernement a imposé fin 2010, une réforme qui recule à 62 ans l'âge légal de départ à la retraite et reporte à 67 ans l'âge de départ sans décote. Les différentes réformes notamment celle de 2010, sont injustes et inefficaces. Injustes : elles pénalisent les salariés les plus modestes, les femmes qui subissent le temps partiel et de bas salaires et

des blocages de carrière, les jeunes rentrés plus tard dans le monde du travail et confrontés au chômage et à la précarité. Ceux qui ont effectués des travaux pénibles ou travaillent en 3X8.

La réforme Fillon 2010 sera aussi inefficace que les précédentes pour financer les retraites. Pour la CGT, le financement des retraites dépend d'abord de la politique de l'emploi. Il faut s'attaquer au problème du chômage pour maintenir et consolider un système de retraite solidaire par répartition. Un million d'emplois en plus, ce serait cinq milliards d'euros de rentrées de cotisations sociales supplémentaires pour les retraites. La situation démographique nécessite qu'une part supplémentaire des richesses produites soit consacrée au financement des retraites. La CGT propose d'élargir l'assiette des cotisations sociales à l'intéressement et à la participation aux bénéficiaires, aux stock-options et de mettre à contribution les revenus financiers des entreprises.

Il faut redéfinir la notion de « carrière complète » dans le calcul des droits à retraite, en tenant compte des années d'étude, des périodes de stages, de recherche d'un premier emploi et d'inactivité forcée que chacun peut rencontrer au cours de sa carrière, à partir de 18 ans jusqu'à 60 ans.

De nombreux personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche sont soumis à des carrières « hachées ». Comment prendre en compte les post-docs effectués à l'étranger, les anciennes bourses de thèses, la précarité, souvent longue des personnels ? La notion de « carrière complète » dans le calcul de la retraite prend tout son sens dans notre milieu.

Le SNTRS-CGT avec l'UGFF demande le retour à la règle des 37.5 années de cotisation pour tous.

Nous voulons reconquérir une retraite digne et aussi lutter contre tous les discours contribuant à marginaliser le retraité, le vieux, la personne âgée. Le retraité n'est pas seulement son passé, il est un citoyen à part entière, qui joue un rôle social essentiel, dans ce qui « fait société ». Car la société ne se réduit pas à ceux qui ont une activité professionnelle. Le SNTRS s'emploiera à combattre isolement et discrimination.

Pour la CGT, du fait des évolutions démographiques, maintenir un haut niveau de droits à la retraite nécessite d'imputer une part beaucoup plus importante du PIB consacrée à leur financement, c'est possible grâce aux gains énormes de productivité. Cela permettrait de renouveler le contrat entre les générations, garantissant, dans le cadre de la répartition, le droit à une retraite à taux plein pour tous les salariés dès 60 ans, avec un revenu de remplacement qui permette de vivre dignement. Le taux de remplacement serait au minimum de 75 % pour une carrière complète de travail. Il doit être assuré quel que soit le régime de retraite et reposer sur l'ensemble de la rémunération.

2.3 Le salaire doit être lié à la qualification

De très nombreux salariés souffrent d'un décalage salarial, c'est-à-dire d'un décalage entre leur qualification et leur salaire. Ce décalage est plus important pour les femmes que pour les hommes. Il a des effets sur toute la carrière des salariés et leur promotion salariale.

Pour ce qui est du secteur public, la politique du gouvernement remet en cause le lien entre salaire et qualification pour privilégier l'individualisation des salaires. Le Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique (rédigé par J-L. Silicani en 2008) préconisait une rémunération au mérite avec découpage de la rémunération en deux parties :

- une rémunération statutaire correspondant au grade de l'agent, donc à sa classification et à son ancienneté

- une rémunération fonctionnelle liée d'une part au poste occupé par l'agent et d'autre part à ses résultats. La rémunération fonctionnelle devrait passer en dix ans, d'environ 15 % (niveau actuel moyen du régime indemnitaire par rapport au total des rémunérations) à 25 %.

La part discrétionnaire dans ces conditions va augmenter de manière importante. L'atomisation salariale éclatera le collectif de travail.

La qualification doit rester la base du salaire. Elle doit être reconnue à l'embauche et sur toute la carrière sans aucune discrimination.

2.4 Les attaques contre le service public pour résorber déficit et dette publics.

Les attaques contre le service public et contre les fonctionnaires jugés trop nombreux et pas assez productifs sont toutes justifiées dans le discours politique par l'importance de la dette publique. Ces attaques sont brutales et visent à un remodelage en profondeur de la société française. Avec l'ensemble de la CGT, le SNTRS se doit de faire de la défense du service public dans son ensemble un enjeu de lutte prioritaire. Cela passe par le développement de campagnes d'information et d'explications plus nombreuses, des interventions unitaires avec les autres secteurs de la fonction publique tant avec les organisations syndicales de fonctionnaires et les associations d'usagers.

Les attaques contre le secteur public concernent l'ensemble des pays capitalistes développés. Elles relèvent de choix économiques qui sont opérés par les forces de la droite conservatrice mais également par la social-démocratie. Comme toute bataille de classe, celle-ci ne pourra se gagner que si le mouvement social est capable à la fois de refuser les reculs sociaux et de rassembler sur des objectifs de lutte.

2.5 La gestion de l'Etat à travers « le nouveau management public »

L'ensemble des réformes de l'État mises en œuvre par les gouvernements qui se sont succédés en France depuis une vingtaine d'années procède d'un cadre politique qui est pensé et théorisé au niveau mondial. Appelé par certains « nouveau management public » (NPM, New Public Management), ce concept vise à transposer les règles de fonctionnement mises en place dans l'entreprise privée vers le secteur public, en arguant de l'inefficacité supposée des systèmes publics prétendument bureaucratiques, source de gaspillage.

Les usagers sont devenus des clients (logique consumériste) et les cadres des managers. Cette conception repose sur les 3 E « Économie, Efficacité, Efficience ». Le nouveau management public a été à l'origine de la LOLF mise en place par Jospin et guide la logique de la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) du gouvernement Sarkozy.

Il s'agit d'ouvrir au capital de nouvelles zones de profit par l'externalisation de services ou par l'établissement de Partenariats Public Privé. L'État devient un partenaire comme les autres, il n'y a plus de rapports d'autorité verticaux mais des relations contractuelles horizontales. L'Etat fixe à chaque établissement public les obligations de résultats et s'assure de la transparence de la gestion. Il n'y a plus de conception de coûts socialisés, ni de péréquation.

Nous passons d'un modèle d'obligation de moyens et de confiance à un modèle d'obligation de résultat et de méfiance. Le service public doit obéir à des standards et à des indicateurs quantitatifs, fixés par des « benchmarks ». Le principe de l'assurance qualité sur les services publics est préconisé, c'est le sens de la démarche d'accréditation qui est imposée aux formations universitaires. Quant aux personnels, ils sont soumis aux règles du contrat d'objectif avec les pressions de la hiérarchie, primes à la performance,

La recherche n'échappe pas à ce remodelage : contrat d'objectifs, indicateurs de performance, agence d'évaluation, tout est présent. Nous refusons cette bureaucratie étatique qui énonce les normes, les critères et les indicateurs de performances et organise le pillage des fonds publics au profit du secteur privé. Nous exigeons un fonctionnement démocratique du service public.

2.6 La réforme de la Loi Organique relative aux Lois de Finances (LOLF)

L'ensemble des dispositions de la LOLF s'applique depuis 2006. Cette réforme de la loi de finances a été adoptée avec un quasi-consensus politique. Sous le prétexte initial de rendre la gestion publique plus « performante », la LOLF

est l'outil qui permet la réduction du service public, elle est la première étape de la RGPP.

La LOLF introduit « le principe de fongibilité asymétrique » : le responsable d'un programme peut utiliser les crédits de personnels pour augmenter d'autres lignes de crédits (investissement, fonctionnement) mais l'inverse est impossible ! La LOLF dissocie la masse salariale de l'emploi, avec la notion « d'équivalent temps plein » qui inclut les personnels quel que soit leur statut. Elle permet d'escamoter le statut de titulaire et les droits qui lui sont attachés. Les EPST sont assujettis aux contraintes de la LOLF depuis 2006. Pour les universités la mise en place de la LRU et du budget global permet d'entrer de plein pied dans ce processus.

2.7 La RGPP

La RGPP a pour objectif de focaliser le service public sur les fonctions régaliennes, tout en réduisant le coût de tous les services publics.

Après une phase d'audits dans l'ensemble des ministères, plus de 300 réformes ont été engagées sur la période 2007-2010. La nouvelle étape qui s'est ouverte en juin 2010 prétend « amplifier l'effort de modernisation en approfondissant les réformes » notamment par la rationalisation des fonctions support et en élargissant le champ de la réforme au-delà de l'État, vers les opérateurs, les hôpitaux et les organismes de sécurité sociale.

Ce ne sont pas seulement des économies financières qui sont visées, il s'agit aussi de restructurer tout l'appareil de l'État. Le 5ème Conseil de Modernisation des Politiques Publiques (CMPP) se fait fort « d'améliorer l'efficacité des fonctions support en amplifiant le mouvement de mutualisation des fonctions support pour diminuer les dépenses tout en améliorant la qualité de service ».

Depuis le début de la RGPP, plusieurs mesures ont été prises dans ce sens, (par exemple la création du Service des achats de l'État en 2009, montée en puissance de France Domaine, mutualisation des outils informatiques de gestion entre ministères, redéploiement de la gestion des ressources humaines avec la création d'un opérateur national de paye).

Les restructurations affectent les trois fonctions publiques, nous en citerons quelques unes : il existait 850 agences ANPE et 650 antennes ASSEDIC : après fusion de l'ANPE et des ASSEDIC, il reste 926 agences Pôle emploi. Au ministère de la Justice et des Libertés, le nombre de juridictions a été ramené de 1 206 à 819. Aux Douanes: 30% des bureaux auront été fermés. Cette politique de suppressions de postes, de réductions des moyens, de dégradations des conditions de travail entraîne une souffrance au travail conduisant parfois au suicide. Le cas de France Télécom est le plus souvent évoqué mais citons

des cas moins médiatisés tel que l'Office National des Forêts (ONF) dont 23 salariés se sont suicidés depuis 2005.

Le 5e CMPP de mars 2011 décline également les réformes de la LRU et des PRES comme des éléments majeurs de la RGPP au niveau de l'enseignement supérieur de la recherche.

La rémunération à la performance se généralise à tous les agents de catégorie A de la filière administrative et s'ouvre aux agents de catégorie B. Il s'agit de la prime de fonctions et de résultats (PFR). 54 500 agents sont concernés au 1er janvier 2011. Elle doit être étendue en 2011 aux filières technique et sociale ainsi qu'aux catégories C.

Enfin, l'intéressement collectif sera mis en place dans la fonction publique de l'État dès 2011 dans les ministères volontaires, pour de premiers versements en 2012. Il permettra de reconnaître l'engagement des services auxquels auront été fixés des objectifs de performance, par le versement d'une prime d'un montant unique, quel que soit le statut des agents.

Nous ne pouvons accepter la rémunération à la performance, notion liée à la soumission aux ordres reçus, qui discrimine les salariés entre eux sur des critères laissés à la discrétion des Directions.

Il est indispensable que les usagers des services publics soient informés sur l'ampleur des dégâts de cette réforme. Tous les fonctionnaires et usagers sont victimes de cette politique. Le service public et la fonction publique sont la richesse et le bien commun.

2.8 Revenir aux valeurs démocratiques de service public

La conception du service public à la française est basée sur la notion d'intérêt général, l'intervention d'une personne de droit public et d'un droit administratif. La distinction entre le public et le privé est très ancienne.

Au cours du 20ème siècle, la notion de service public s'est étendue au domaine de l'économie et à des biens considérés autrefois comme marchands. Le service public a ensuite été mis à mal par les privatisations d'entreprises publiques et par la construction européenne qui a privilégié la concurrence libre et non faussée avec des critères de gestion publique essentiellement monétaires : maîtrise de l'inflation et des déficits publics. Les divers traités européens (Maastricht, Amsterdam et Lisbonne – la mini constitution) marginalisent la notion de service public rebaptisé service économique d'intérêt général. La tradition française d'égalité d'accès, de continuité et d'adaptabilité du service public de nature économique (au sens large : poste, énergie, eau mais aussi santé et protection sociale) disparaissent au profit d'une conception restrictive du service public. Le refus des français d'adopter le traité européen lors du referendum de mai 2005 est fortement lié

à la volonté de conserver le service public. Ce refus reste d'actualité.

L'égalité et la fraternité passent par la redistribution des richesses, le service public est un élément essentiel de cette redistribution.

La diminution de l'emploi public pénalise principalement les femmes, surtout les moins diplômées, et va donc à l'encontre de la politique de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes.

En conclusion la réforme de la fonction publique passe de la réduction des effectifs à la redéfinition du statut. Sous le fallacieux prétexte de la supériorité du privé sur le public en matière d'efficacité, la privatisation et l'externalisation sont la règle. La dégradation des conditions de travail, les restructurations, le mépris pour le travail effectué généralisent la souffrance au travail et conduisent certains agents jusqu'au suicide.

Il est grand temps de mettre un terme à ce type de management où la culture de l'individualisme isole les salariés et entraîne une montée de l'agressivité dans les collectifs de travail. « Le nouveau management public » ambitionne de tout mesurer alors que son inefficacité et sa nocivité sont prouvées, redonnons sa valeur au travail humain ainsi qu'au service public qui est la richesse commune de la nation.

Partie III : La situation des universités et des organismes de recherche

Depuis 2005, les gouvernements successifs ont mis en œuvre plusieurs lois et dispositifs pour réformer en profondeur le service public de la recherche et de l'enseignement supérieur. De manière systématique, les personnes, les laboratoires et les universités sont mis en concurrence. La recherche doit se concentrer sur la nécessité de renforcer la compétitivité des grandes entreprises et les universités sont sommées de professionnaliser leurs enseignements pour répondre aux besoins des bassins d'emplois locaux.

3.1 Les réformes de l'université

Dans le contexte de structuration en 10 grands pôles universitaires d'excellence, le service public est mis à mal et on voit apparaître des universités à deux vitesses. Ainsi, le Grand Emprunt va sélectionner entre 5 à 10 sites à vocation mondiale, les IDEX alors que d'autres universités deviendront, selon la terminologie ministérielle des pôles universitaires de proximité, les PUP.

3.1.2 L'évolution de l'enseignement

Le processus de Bologne, initié en 1998, met en place une harmonisation de l'architecture des systèmes

d'enseignement supérieur des pays membres de l'Union Européenne, fondée sur le rythme du 3/5/8 (licence master doctorat) des diplômés et sur un système d'unités de valeur (les ECTS European Credit Transfer System) transférables, ayant pour but de promouvoir la mobilité européenne des étudiants et de répondre à des normes communes baptisées « assurance qualité ». Ces mesures conduisent pour la France à la remise en cause du niveau DUT, BTS. La réforme a été introduite sans véritable débat dans aucun des pays. Les enseignements et les cursus ont perdu en cohérence. Cette réforme a de plus été menée sans moyens spécifiques.

On assiste depuis près de deux décennies à une expansion des études supérieures dans la plupart des pays de l'OCDE. Ainsi en France, le taux de diplômés du supérieur est passé d'environ 17 % des personnes âgées de 25-34 ans en 1989 à 42 % en 2009¹. Ce mouvement se poursuit, près de la moitié des jeunes entrés en 6ème en 1995 ont accédé au supérieur. Le taux d'échec reste toutefois important, notamment parmi les étudiants issus de milieu populaire, contraints, en raison du faible nombre de bourses et de leur niveau insuffisant, de travailler pour financer leurs études.

Les filières technologiques et scientifiques (hors santé) reculent depuis 2003² : -13,6 % pour les sciences fondamentales et leurs applications entre 2003 et 2010, tandis que les formations de santé, les filières d'ingénieurs et les formations commerciales (dont les effectifs ont triplé en 10 ans) connaissent un rapide essor.

Alors qu'il y a 20 ans, le patronat assurait les coûts liés à l'insertion professionnelle, il tend à déplacer cette responsabilité vers l'Etat. La révolte des stagiaires est une première réponse de la jeunesse à sa surexploitation.

Il est nécessaire d'accroître le nombre de bourses et d'augmenter leur niveau de rémunération afin de diminuer le taux d'échec des étudiants issus des milieux populaires. Il faut une amélioration de l'encadrement pédagogique, donc une augmentation du nombre d'enseignants. Il faut une politique incitative forte au profit des filières scientifiques et technologiques, en lien avec une relance de la politique industrielle, ainsi que le maintien des BTS-DUT notamment dans les filières industrielles. Le lien entre enseignement et recherche doit être amélioré.

¹ Source Insee, Enquête Emploi 1989 et Enquête Continue sur l'emploi 2009.

² Les effectifs d'étudiants en STS secondaires et dans les formations universitaires scientifiques et d'ingénieurs ont reculé de 5,2% et de 3,1% en sept ans. Après une baisse en 2004, les effectifs en IUT production ont augmenté jusqu'en 2009, avant de baisser (-1,5% en 2010), mais demeurent à un niveau un peu plus élevé que celui de 2003 (Ministère de l'éducation, Repères et Références Statistiques 201, p 170).

La situation des doctorants est inégale. La proportion de ceux qui bénéficient d'un contrat a augmenté notamment du fait du remplacement de nombreuses libéralités par des contrats, avancée à laquelle le SNTRS-CGT a largement contribué. Les contrats, y compris le contrat doctoral doivent être améliorés pour mieux garantir les droits des thésards. Il y a encore beaucoup de doctorants non rémunérés, notamment en SHS. Tous les doctorants doivent bénéficier d'une rémunération correspondant à leur niveau de qualification.

Un effort budgétaire public pour le financement des thèses doit être mis en place. La valorisation du doctorat passe par l'amélioration du statut des doctorants à la fois dans l'enseignement supérieur et la recherche (contrat de doctorant de droit public) et en entreprise (contrat de travail de droit privé). Le doctorat doit être reconnu dans les statuts de la Fonction Publique et dans les conventions collectives.

3.1.3 La loi LRU : La mise en concurrence des universités

L'une des premières réformes majeures qui a suivi l'élection de Sarkozy en 2007, est le vote de la LRU, Loi « relative aux Libertés et Responsabilités des Universités » le 10 août 2007. Elle instaure une « autonomie » qui se traduit à partir de janvier 2009 par l'accession aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE) qui implique la gestion d'un budget global incluant la masse salariale, la gestion des recrutements et des carrières, le développement du système des primes et d'individualisation des rémunérations, la dévolution du patrimoine immobilier, etc. et qui remet tous les pouvoirs entre les mains d'un président et de sa majorité au CA, en réduisant à peu de chose le rôle des autres instances représentatives.

L'autonomie mise en place par la LRU accorde aux universités la maîtrise d'une partie de leurs moyens dans le cadre d'un système concurrentiel. Ce contexte incite les universités à recourir à un usage immodéré des techniques de communication et des cabinets de consultants. La majorité des projets « Grand Emprunt » a ainsi été confiée à des consultants (Deloitte, Ernst & Young, Capgemini, ...) pour répondre à la demande du ministère sur l'importance d'une gouvernance resserrée et de la valorisation économique des projets et des liens avec les acteurs économiques extérieurs à l'université.

A ce jeu de la concurrence, certaines vont gagner, excluant les autres, plus nombreuses. C'est un jeu dangereux auquel s'abandonnent nombre de présidents et de conseils d'administration. Comment s'en sortir pour les universités petites et moyennes ? Pourront-elles développer leurs « niches » d'excellence et encourager des filières innovantes pour obtenir quelques financements des organismes ou de l'ANR ? Hyper présidentialisation, bureaucratiation, uniformisation sous forme de normalisation, clientélisme,

hyper communication, tous ces éléments sont liés entre eux, et prennent le pas sur la qualité de l'enseignement et de la recherche.

D'ores et déjà fin 2011 plusieurs universités sont en grandes difficultés financières et ne peuvent équilibrer leurs budgets. Des postes sont gelés, des formations supprimées.

La première des victimes, est bien sûr l'indépendance même des universitaires, qui désormais voient trop souvent leurs services et leurs promotions devenir, entre les mains de la bureaucratie présidentielle, un outil de contrôle et de soumission.

L'élection du CA est du type élection municipale, la liste arrivée en tête rafle une large majorité. La LRU s'est accompagnée d'un fort développement des PPP (Partenariat Public Privé), pour tous les aspects immobiliers, notamment à travers le Plan Campus. L'engagement gouvernemental du blocage pendant 4 ans des droits d'inscription arrive à son terme.

Toutes les Universités seront autonomes à l'horizon 2012.

Corollaire de l'entrée en vigueur de la loi sur l'autonomie, un nouveau système d'allocation des moyens a été instauré en 2009 pour faire entrer délibérément les universités dans la culture de résultat. 20 % de leurs moyens sont désormais distribués en fonction de leur « performance » en matière de formation et de recherche. Les finances des universités sont pour 80 % attribuées sur leur activité.

- i). Pour la formation, les crédits sont alloués sur la base du nombre d'étudiants présents aux examens, et non plus sur celui des étudiants inscrits,
- ii). Pour la recherche, la répartition est fondée sur le nombre d'enseignants chercheurs publiants.

La loi LRU autorise aussi l'État à transférer aux établissements qui en font la demande la pleine propriété de leurs bâtiments, mis à disposition par l'État.

Elle attribue un pouvoir exorbitant aux Présidents des Universités y compris pour le recrutement des enseignants-chercheurs sur postes statutaires. Les Universités peuvent recruter des CDD et des CDI dans toutes les catégories de personnels. Les universités doivent trouver des ressources propres pour financer ces recrutements, et les moyens d'enseignement et de recherche, et donc se tourner vers les collectivités locales et les entreprises et en contre partie, devront répondre davantage aux demandes en matière d'enseignement et de recherche. Ainsi les universités seront conduites à satisfaire les objectifs du patronat.

La LRU porte en germe la fin du statut national des enseignants-chercheurs.

Le clientélisme local est renforcé. On peut s'inquiéter des retombées sur la recherche qui dépendra beaucoup de

choix locaux. Les présidents d'université peuvent embaucher des chercheurs, hors statuts, attribuer des crédits aux laboratoires, ...

Le plan Campus accorde des financements aux infrastructures universitaires de sites. Ces financements, sous forme de PPP (Partenariat Public Privé) vont coûter chers aux universités qui seront locataires des « majors » de l'immobilier, pendant au moins 25 ans.

La notion de diplômes nationaux est remise en cause pour les masters et même aussi pour certaines licences. La valeur des diplômes dépendra donc des universités dans lesquelles ils seront préparés. Seuls quelques grands pôles, environ de 10 à 15 universités à visibilité internationale, auraient d'importants moyens de recherche avec des masters et des Ecoles Doctorales pour affronter la compétition européenne voire mondiale. Dans ce contexte, la professionnalisation pourtant souhaitable de nombreuses licences et masters risque d'aboutir à un pilotage étroit par les entreprises.

Tout cela renforcera les écarts entre universités en accentuant la hiérarchisation des diplômes, mais également celle de la recherche dans les différents sites.

La loi LRU doit être abrogée. Il faut préparer une loi prenant pour base des diplômes nationaux, les mêmes droits et rémunérations pour les personnels des différentes universités, la disparition des PPP, le maintien de la propriété du patrimoine à l'Etat, l'abandon des modes de fonctionnement anti-démocratique.

3.2. Pacte pour la recherche : pilotage de la recherche par le gouvernement

Le pacte pour la recherche a fait l'objet de la Loi de programme pour la recherche de 2006. Il instaure une série de dispositifs. Cependant, prélude au pacte, les pôles de compétitivités ont été mis en place dès 2005.

3.2.1. Les pôles de compétitivité

Aujourd'hui, 71 pôles de compétitivité regroupent selon le gouvernement, 9000 chercheurs travaillant sur 1000 projets labellisés. Un milliard d'euros publics a été investi depuis leur lancement en 2005, sur une enveloppe globale de 1,5 milliard prévue jusqu'en 2008. Mais, 50 % des ressources sont concentrées sur sept pôles principaux, dénommés « pôles de compétitivité mondiaux », comme System@tic Paris-Région (Ile-de-France), Minalogic (Grenoble) et Aerospace Valley dans le Sud-Ouest. L'opération a été prolongée de 2009 à 2011 ; de nouveaux pôles ont été labellisés, certains supprimés. La dotation de 1,5 milliards sur cette période comprend comme à l'habitude des effets d'annonce, car les crédits sont également pour une partie affichés également à l'ANR, OSEO etc. Les PME restent sous la domination des grands groupes. Une modification

du code du travail a par ailleurs élargi le prêt de main d'œuvre entre entreprises et avec les établissements administratifs dans le cadre des pôles de compétitivité. L'efficacité réelle des pôles demande à être évaluée³.

L'aménagement du territoire ne peut se résumer à l'augmentation de productivité des entreprises, d'autant que la politique de concentration des activités de production et de recherche dans une région peut aussi avoir des effets négatifs. Elle fait courir le risque d'une trop grande spécialisation des régions qui deviennent tributaires du destin d'un secteur.

Une véritable politique industrielle de l'Etat ne peut pas se résumer à des aides fiscales sans contrepartie. La création d'un pôle financier public capable d'intervenir dans le financement d'investissements industriels s'impose. La recherche et l'enseignement supérieur ne doivent pas être subordonnés à l'industrie. Il faut donc que les financements récurrents des grands organismes publics de recherche soient suffisants. Les pôles de compétitivité doivent être transformés en pôles de développement dont la stratégie est débattue entre les représentants des collectivités, des salariés et des entreprises.

3.2.2. Le pilotage par le financement l'Agence Nationale de la Recherche (ANR)

L'ANR dispose actuellement d'un budget voisin de 800 millions d'euros, largement supérieur à la part hors salaire de la subvention que l'Etat verse au CNRS (environ 500 millions). En fait, l'ANR a siphonné le budget des EPST à commencer par celui du CNRS.

De plus, pour les laboratoires privés, l'ANR finance une part du coût complet du projet. Le coût complet inclut toutes les dépenses directement liées au projet, y compris les dépenses de personnel permanent, auxquelles s'ajoutent des frais de structure évalués de manière forfaitaire à hauteur de 68 % des dépenses de personnel et 7 % des autres dépenses. Dans le cas des laboratoires publics, l'agence finance 100 % du coût marginal du projet. Ce coût exclut les dépenses de personnel permanent et n'inclut que les dépenses de fonctionnement et d'investissement directement liées au projet, y compris les charges de personnel occasionnel. A ses débuts, l'ANR finançait quasi exclusivement des projets ciblés. La part actuelle des projets libres appelés projets blancs est maintenant plus importante. Cependant en 2011, les programmes « blancs » de l'ANR devront en partie être affectés aux thématiques prioritaires de la stratégie nationale de recherche et d'innovation (SNRI) arrêtée en 2009.

Outre la concurrence exacerbée qu'exercent les appels d'offre sur les laboratoires, plusieurs critiques émanent de la

collectivité : le temps passé à écrire les projets est considérable pour un taux de réussite de 23 %, la conformité des réponses (comme il s'agit d'annoncer des « délivrables », la recherche à risque n'est plus financée), l'opacité du fonctionnement ; la multiplication des CDD, (estimé à plus de 15000 en 2008, soit plus de 7000 Equivalent Temps pleins selon l'ANR). Dans son rapport 2010, l'ANR ne fournit plus de données sur les CDD. L'ANR finance également les entreprises, la mise en oeuvre du Plan Campus, les Instituts Carnot et joue le rôle d'opérateur dans le Grand Emprunt. Le ministère fait en principe choisir les priorités pour l'ANR aux cinq alliances qui sont chargées de faire appliquer les orientations de la SNRI. En fait le Grand Emprunt court-circuite actuellement les Alliances. A eux seuls les financements de l'ANR et de l'Europe sont à présent majoritaires dans les crédits des laboratoires des organismes (53,5 %).

L'ANR a atteint les buts fixés par le gouvernement : enlever aux organismes les prérogatives de définir leur politique scientifique, réduire l'autonomie des universités, développer les contrats de projets au détriment du financement récurrent et d'un recrutement jeune sur statuts.

Maintenir et renforcer les prérogatives des EPST pour le financement des laboratoires, sous forme de crédits récurrents, en leur transférant une grande partie des moyens actuellement distribués par l'ANR. L'ANR doit être supprimée. Le financement incitatif doit être réduit et distribué par une structure appuyée sur les instances représentatives.

3.2.3 Le pilotage par l'évaluation : l'Agence d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES)

La création de cette agence d'évaluation a eu pour principal objectif de torpiller le Comité National du CNRS et les instances équivalentes des autres EPST. Ces instances comportaient une majorité d'élus de la communauté scientifique. L'AERES ne fonctionne qu'avec des nommés. En plus de l'évaluation de la recherche et de la formation, elle évalue également les établissements, universités et organismes. La principale critique formulée par la communauté est que cette évaluation est peu transparente, que les rapports des experts sont parfois réécrits par les responsables de l'AERES (décret de 2008).

Au lieu d'être une évaluation conseil, c'est une évaluation sanction. Les universités utilisent la notation des laboratoires attribuée par l'AERES pour exclure de nombreuses équipes et thématiques, notamment dans le cadre d'appels à projets. Cette « stigmatisation » freine les dynamiques des laboratoires et démotive les personnels de la recherche. De leur côté, les régions se réfèrent aux notations AERES pour apporter leur soutien. Auditionnée par les députés de la commission des affaires culturelles et de l'éducation de l'Assemblée Nationale, en mai 2011, l'AERES compte, rapidement, valider les procédures

³ « Les pôles de compétitivité » collection du Centre Pour la Recherche Economique et ses Applications, 2005

d'évaluation des personnels des EPST et des EPSCT alors que nous revendiquons l'évaluation de tous les personnels par leurs pairs.

L'évaluation des laboratoires et des chercheurs doit se faire par les instances représentatives des institutions concernées (Comité National au CNRS, CSS à l'Inserm,...). En conséquence, l'enseignement supérieur doit se doter d'une structure d'évaluation spécifique. L'AERES doit être supprimée. Les critères d'évaluation doivent prendre en compte la qualité, l'intérêt de la démarche et les enjeux scientifiques.

Pour les ITA, une évaluation de leur qualification par des pairs choisis dans les communautés concernées doit être mise en place.

3.2.4 Le pilotage par les structures

3.2.4.1 Les Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES)

Les 21 PRES permettent aux universités, grandes écoles et organismes de recherche de mutualiser certaines de leurs activités sur un site. Leur statut juridique est en général celui d'EPCS (Etablissement Public de Coopération Scientifique) : établissement administratif avec un personnel essentiellement de droit public, soumis à une gestion privée (application du plan comptable général, comptabilité tenue selon les usages du commerce). Le CA de l'EPCS ne compte pas plus de 1/3 de représentants des personnels. Pour les personnels des universités, la lisibilité de leur avenir est compromise, entre les CA des universités et celui du PRES on ne sait plus très bien qui décide. Depuis 2010, les PRES, au même titre que les universités ont droit de délivrer des diplômes nationaux. La possibilité de voir les diplômes de niveau L (licence) délivrés par les universités et les diplômes de niveau M et D (master et doctorat) délivrés par les PRES existe. Ceci revient à donner à ces PRES qui peuvent comporter des établissements privés, et qui sont associés aux projets IDEX (Initiatives d'excellence) la possibilité de délivrer des Masters et Doctorats, notamment ceux portés par les laboratoires d'excellence (LABEX). Les universités restantes deviendraient ainsi les établissements de seconde zone type « Collège » (limité aux Licences déconnectées de la recherche).

Les PRES ne doivent pas être érigés en établissements avec des prérogatives qui prennent le pas sur celles des Universités.

Le SNTRS-CGT demande la suppression des PRES définis par la loi du 10 avril 2006, complétée par celle du 13 décembre 2010. D'autres lieux de concertation devraient être créés.

3.2.4.2 Des fondations pour piloter l'ESR

Le budget de l'université peut être alimenté par des fonds privés. Il ne s'agit pas là d'une nouveauté. Des fondations privées ont financé la recherche depuis toujours. L'innovation de la LRU porte sur la défiscalisation de ces fonds allant de 60 à 75 % des versements, d'autre part les donateurs sont associés à la gouvernance de la fondation. Des fondations universitaires et partenariales ont massivement été adoptées par les CA des universités⁴, pour trouver de nouvelles ressources. En avril 2011, 39 fondations ont déposé leurs statuts (24 universitaires et 15 partenariales). 60 fondations devraient être actives au cours de 2011. Elles sont très majoritairement financées par les entreprises ou les collectivités. On relève plus de 80 entreprises partenaires qui représentent principalement les secteurs d'activité suivants : les assurances (AXA, MAIF, MATMUT, Groupama...), les banques, essentiellement le Crédit Agricole et le réseau des banques populaires présent dans la quasi totalité des fondations implantées hors Ile de France, les laboratoires pharmaceutiques : Sanofi Pasteur, Servier, Arkema..., le secteur de l'électronique de pointe : ST Micro Electronics, le secteur de la chimie : BASF Agro, le secteur du bâtiment : Vinci, Bouygues..., la presse : essentiellement la presse locale. Les collectivités locales financent dans la quasi totalité des fondations hors Ile de France. Les montants des fonds levés sont très variables, certains s'élèvent à plusieurs millions d'euros.

Ces fondations sont des personnes morales de droit privé à but non lucratif. Elles mettent en œuvre un projet scientifique dans un ou plusieurs domaines de recherche. Elles sont administrées par des CA composés d'un représentant par membre fondateur, des représentants des enseignants, des enseignants-chercheurs (mais pas des ITA BIATOS) et des chercheurs exerçant dans la fondation et éventuellement, des personnalités qualifiées et des représentants des collectivités.

Les RTRA (Réseaux Thématiques de Recherche Avancée) ont statut de FCS (Fondation de Coopération Scientifique). Dans ces opérations, l'Etat a mis du capital à égalité avec le secteur privé, qui est le pilote quasi unique des opérations. Des FCS sont maintenant utilisées par les pouvoirs publics pour piloter la création d'IDEX et de nouvelles Universités.

Il faut la suppression des FCS car les entreprises ne doivent pas peser dans la définition des orientations scientifiques et universitaires et celles-ci entraînent un nouveau développement de l'emploi précaire. Le fonctionnement de la recherche et de l'enseignement doit être démocratique. En conséquence, le SNTRS-CGT combat leur mise en place et ne présentera ni ne soutiendra aucune liste aux élections de leurs instances.

⁴ Fondations universitaires et partenariales : exemples d'actions mises en place avril 2011 MESR

3.2.5 Le Grand Emprunt

A l'origine prévu par la commission Juppé Rocard à 100 milliards d'euros, le Grand Emprunt a été limité à 35 milliards dont 21,9 pour l'ESR. Cette somme peut, de prime abord, sembler considérable, puisque du même ordre de grandeur que les 24 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, pour l'instant, 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 %, si possible. Ce seront les intérêts de ces placements qui seront distribués aux lauréats.

L'ensemble des projets du grand emprunt va vers la mise en place de 5 à 10 grands sites universitaires. Ceux-ci seront dotés de 7,7 milliards en capital courant 2011-2012, dans une opération baptisée « initiative d'excellence » (les IDEX), 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 de nombreuses régions réputées non prioritaires. Même sur les sites des IDEX, seuls 30 % des effectifs sont pris en compte. La conséquence sera lourde pour les disciplines non retenues.

A ce jour, la majorité de la première tranche des appels d'offre sont achevés. Résultats de l'opération LABEX : sur les 22 régions métropolitaines, 8 sont reconnues et 14 sont désertifiées.

Une trentaine d'universités, implantées dans 14 régions métropolitaines, ont échoué à obtenir un des 100 Laboratoires d'excellence (LABEX) du premier appel d'offres de 2011. La région Nord Pas de Calais avec ses 7 universités, n'a obtenu qu'un seul LABEX, les 2 régions normandes ont obtenu un seul LABEX pour les 3 universités (Caen, Rouen, Le Havre), la région Bretagne 2 LABEX pour le compte de ses 4 universités. Plusieurs régions se retrouvent même avec «zéro» LABEX, alors qu'elles possèdent une université pluridisciplinaire, et quelquefois une université technologique ou une université encore appelée «nouvelle». C'est le cas de la Bourgogne, de la Franche Comté, de la Corse, de la Champagne-Ardenne, du Poitou-Charentes, des Pays de Loire.

Les investissements d'avenir vont désertifier les espaces de recherche dans la majorité des régions. Cette stratégie doit être combattue. Nous ne pouvons accepter qu'une partie importante du potentiel de recherche disparaisse dans les territoires.

Les critères de sélection portent beaucoup sur la gouvernance et les partenariats avec les entreprises. La course est relancée pour une deuxième vague à l'automne 2011.

Le Grand Emprunt a été mené tambour battant, obligeant un petit nombre de scientifiques privilégiés à travailler dans la précipitation sur des projets parfois artificiels, souvent fondés sur le seul regroupement d'équipes notées A+ par l'AERES. Dans l'urgence, de nombreuses universités ont fait appel, pour un coût exorbitant, à des officines privées. L'avis des conseils n'a quasiment jamais été sollicité.

L'opération Investissement d'Avenir prévoit en plus des opérations ciblées pour un montant de 7,9 M€ : Valorisation de la recherche publique 3,5M€ dont Instituts de Recherche Technologique (IRT) 2M€ et Sociétés d'accélération du transfert technologique (SATT) 0,9M€, Laboratoires d'excellence (LABEX) 1M€, Equipements d'excellence (EQUIPEX) 1M€, Santé et biotechnologies 2,4M€ dont Instituts Hospitalo-Universitaires (IHU) 0,85M€.

La logique du Grand Emprunt instaure une compétition préjudiciable à la recherche dans son ensemble. Il faut mettre fin à ce mode de financement et rétablir les dotations de l'État aux EPST et aux universités.

3.2.6 Audits RGPP : la chasse à l'emploi des fonctionnaires est ouverte

La LRU et le grand emprunt sont une première étape dans la mise en place de la RGPP dans l'ESR. Le 22 octobre 2010, le premier ministre, François Fillon, a demandé à Pascal Aimé, inspecteur général de l'administration d'examiner « l'efficacité et l'efficience des fonctions support des organismes suivants : l'INRA, le CNRS, l'Inserm, l'INRIA et le CIRAD ».

Nous sommes depuis cette date entrés dans la phase d'audit de nos établissements dans le cadre de la RGPP. Il est clairement annoncé dans la lettre de mission du premier ministre que les réformes engagées ont pour but de faire des économies d'échelle à base de rationalisation, de rechercher l'efficience en se concentrant sur le coeur de métier (la recherche), de diminuer les dépenses publiques.

Les fonctions supports font l'objet d'un décorticage complet de leurs activités : la gestion des ressources humaines, la gestion financière, le système d'information, les achats et le patrimoine. Les délégations doivent extraire les ETP (équivalents temps pleins) correspondant à ces fonctions.

Le SNTRS-CGT a été le premier syndicat à alerter le personnel sur la mise en place de cet audit. La Direction du CNRS confirme le 22 février 2011 cette information en se voulant rassurante : « Nous étudions actuellement les relevés de l'audit sur l'organisation de l'administration du CNRS en faisant des hypothèses de réorganisation. Rien n'est décidé. Nous voulons faire des propositions au groupe

d'inspecteurs chargé par le premier ministre de réaliser l'audit du CNRS et qui doit élaborer des mesures de rationalisation. Nos propositions devront prendre en compte la liste des IDEX (Initiatives d'Excellence) retenus par le gouvernement ». Le DGDR du CNRS se fait fort de proposer sa propre RGPP aux inspecteurs de l'IGAENR.

Les délégations régionales du CNRS seraient rapprochées dans un premier temps des grands sites universitaires où un IDEX sera créé. Les IDEX doivent être des sites de recherche et d'enseignement supérieur « à visibilité mondiale » issus de la sélection dans le cadre du Grand Emprunt. Beaucoup de régions ne devraient pas avoir d'IDEX compte tenu de l'objectif d'une dizaine d'IDEX fixé par le gouvernement.

Dans ces conditions, combien restera-t-il de délégations régionales CNRS fournissant de réels services de proximité ? Il y en a 20 aujourd'hui.

De plus, les délégations régionales présentes sur les sites avec IDEX subiraient des transformations importantes puisqu'une grande partie de leurs activités seraient mutualisées avec les services correspondant des Universités pour constituer des Unités Mixtes de Services (UMS) sur le modèle de l'expérimentation qui commence à Strasbourg. Au départ, les personnels seraient simplement affectés. Par la suite, nous ne pouvons pas exclure que les personnels CNRS soient mis à disposition de l'hébergeur (en général, une Université). On peut également penser qu'il y aura des mutualisations sur des sites universitaires importants dépourvus d'IDEX. Pour l'Informatique, il est carrément question d'externalisation.

Pour essayer de nous rassurer, la Direction du CNRS propose que certaines délégations, hors zone géographique des IDEX, soient transformées en services nationaux du CNRS : service de la facturation, service des affaires européennes, voire service de la paie, etc. Les services nationaux se constitueront en prenant des emplois dans les autres régions, y compris au siège du CNRS.

Les fonctions supports des laboratoires sont aussi recensées à partir d'un échantillon de laboratoires « tests ».

Nous avons eu cet automne les résultats de l'audit au CNRS. Le rapport d'audit a été remis à la direction du CNRS. D'une qualité médiocre, il préconise aux dirigeants des organismes: la DGG, des mutualisations, des externalisations et un renforcement hiérarchique administratif (DGD-R et DR).

Le ministre a annoncé le 22/09/2011 à la délégation de la FER-CGT que l'audit des fonctions soutien n'était pas programmé pour le moment. Il est clair qu'il ne souhaite pas relancer les conflits. Mais rien ne dit que ce recul est définitif.

La RGPP doit être abandonnée. Il faut poursuivre la mobilisation des personnels contre la RGPP. Nous refusons cette logique selon laquelle les externalisations seraient « la solution » pour parvenir à des économies budgétaires et la centralisation et la mutualisation des moyens de mieux gérer les organismes de recherche.

3.3 Quel devenir pour les EPST

Pour ce qui concerne les EPST, leur budget 2011 est marqué par la stagnation de la subvention d'état et la volonté d'accompagner la mise en place des universités « à visibilité mondiale ». Ainsi pour le CNRS, la masse salariale sur subvention d'Etat augmente de 1,844 % (pour les retraites principalement) et les dépenses de fonctionnement et d'investissement diminuent de 7,80 %. La précarité de l'emploi s'étend. Ainsi toujours pour le seul CNRS, il y a actuellement inscrits au budget 2011 : 9730 CDD en équivalent temps plein travaillé, contre 2975 pour l'année 2007. L'augmentation du budget primitif 2011 du CNRS ne se fait que par le biais des recettes venues de l'ANR. Les contrats de l'ANR sont pour l'essentiel responsables de la montée de la précarité.

La mise à mort progressive des organismes nationaux pourrait s'accompagner d'une régionalisation partielle, la cohérence nationale étant au niveau du ministère mais seulement pour un groupe de gros laboratoires jugés stratégiques par le pouvoir. Les principales raisons de défendre les EPST sont des raisons de politique scientifique et de défense des statuts des personnels. Ce sont les EPST qui par leur caractère national ont réussi à maintenir le niveau international de la recherche française.

Le SNTRS-CGT refuse que le rôle des EPST se réduise à celui d'agences de moyens. Il faut rétablir les prérogatives des EPST en matière d'évaluation, de prospective et de financement.

Partie IV : Une recherche publique plus forte

Depuis de nombreuses années, le SNTRS-CGT a mis au cœur de son action la place de la recherche publique dans la nation, son efficacité, l'exigence des moyens nécessaires à son développement. Il a défendu la stabilité de l'emploi scientifique, technique et administratif, et la stabilité des collectifs de travail. En cela le SNTRS-CGT a été le moteur des luttes pour préserver l'intégrité des EPST et notamment la place du CNRS comme organisme national de recherche multidisciplinaire, contre la RGPP dans les EPST et pour stabiliser la situation des précaires.

4.1 Bâtir des propositions pour la recherche publique

Au delà des luttes contre les grandes réformes dans l'ESR, le syndicalisme CGT doit construire des propositions et les faire débattre ; Il faut répondre à de nombreuses questions. Nous réclamons l'augmentation globale du budget de la recherche mais comment faire pour ne pas laisser le choix des orientations et de la répartition budgétaire au ministère et aux directions d'organismes. Nous demandons l'abrogation de la LRU et l'arrêt du Grand Emprunt.

Le syndicalisme n'est pas qu'un outil de défense corporatiste mais un acteur social à part entière. Le syndicat doit défendre les travailleurs et les travailleuses, quel que soit leur statut et agir sur les modes d'organisation du travail de recherche. Mais il a également son mot à dire sur la nature même des recherches. Cette question n'est pas nouvelle. Déjà dans le passé, des scientifiques se sont impliqués dans de grands débats de société où la science était pleinement partie prenante, ne serait que sur les aspects relatifs à la recherche militaire et à la responsabilité sociale de scientifiques. Malheureusement beaucoup de scientifiques ont déserté la bataille des idées, quelques uns (peu nombreux encore) ayant même perdu toute référence éthique. C'est dans ce contexte que les gouvernements ont imposé à Lisbonne en mars 2000, le concept d'économie de la connaissance. La mise en place de la LRU et du Grand Emprunt n'ont pas soulevé la mobilisation attendue. Il faut recréer les conditions du débat démocratique.

Le syndicat, en tant qu' « intellectuel collectif » a son mot à dire. Sans pour autant se placer en censeur et toucher à la liberté de recherche, il doit animer des débats, solliciter les prises de positions de ses élus dans les instances, depuis les Conseils d'unités jusqu'aux conseils scientifiques.

4.2 Défendre les personnels de la recherche

Pour que la recherche soit forte, il faut que les personnels travaillent dans des conditions satisfaisantes, que leur liberté intellectuelle soit respectée et que les collectifs de travail ne soient pas remis en cause.

4.2.1 Le statut de fonctionnaire menacé par la loi mobilité

La loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels est présentée par le gouvernement comme devant lever tous les obstacles statutaires et financiers à la mobilité.

Cette loi est une attaque frontale contre le statut des fonctionnaires et les garanties qu'il représente pour tous les citoyens. Elle propose la mise en disponibilité d'office des fonctionnaires sous deux ans après la suppression de l'emploi exercé. Elle généralise le temps incomplet auprès de plusieurs employeurs. Elle permet le recours à l'intérim.

Bien que non encore appliquée aux organismes de recherche, la loi mobilité est combattue par le SNTRS-CGT qui demande son abrogation.

4.2.2 Combattre les rémunérations au mérite

Dans un contexte de stagnation de la rémunération des fonctionnaires, les directions d'organismes multiplient les rémunérations au mérite : la PES « prime d'excellence scientifique », la volonté d'augmenter la part variable de la PPRS et bientôt les PIC « prime intéressement à la performance » ou la PFR « prime de fonction et de résultat ».

Les mécanismes de calcul de la PPRS reposent actuellement sur une double injustice : les indices de référence n'ont pas été revalorisés et sont pour la plupart des corps, très proches, voire inférieurs, au premier indice de la grille, les taux sont inégalitaires avec des valeurs plus faibles pour les petites catégories, ajoutant ainsi l'injustice à l'injustice. La « prime d'excellence scientifique » n'est pas adaptée à la nature collective des activités de recherche. La PES n'est pas la bonne réponse à la dévalorisation du métier de chercheur.

Le SNTRS est contre toute forme de rémunération au mérite. En effet, les critères du mérite ne sont pas quantifiables. De plus, une rémunération au mérite va à l'encontre de l'esprit de coopération nécessaire à la recherche scientifique.

Un décret du 29/08/2011 institue une « prime d'intéressement à la performance collective des services dans les administrations de l'état (PIC) ». La performance d'un service doit être évaluée en fonction de critères définis précisément par les différents ministères et administrations, tels que la conduite des politiques publiques, la qualité du service rendu, la maîtrise des coûts et l'efficacité des services, la gestion des ressources humaines. Ainsi, les bons petits soldats de la mise en place de la RGPP, entre autres, se verront récompensés ! Cet exemple montre que l'allégeance à la hiérarchie et à la politique du gouvernement s'achète à coup de prime. Plus d'augmentation de salaire pour la fonction publique mais une pléthore de primes.

Le SNTRS-CGT dénonce la volonté de l'administration d'accorder une part de plus en plus importante de rémunération variable liée aux objectifs. Le SNTRS-CGT revendique de véritables revalorisations de salaire et de carrières.

4.2.3 Combattre la précarité

Dans la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche, l'enquête intersyndicale sur la précarité de 2009 évalue à 50 000 le nombre de précaires. Au CNRS, les CDD rémunérés par l'organisme représentent 30 % des

effectifs statutaires, 44 % à l'Inserm, 65 % si l'on compte les vacataires. La situation des précaires est très dégradée. Ils n'ont aucune perspective d'évolution de leur rémunération et de la prise en compte de leur expérience. Les luttes de Jussieu et de l'ENS montrent qu'il est possible d'obtenir des avancées.

Les précaires sont principalement des jeunes et des femmes. En 2008, il y avait au moins 1,2 million de travailleurs précaires dans l'ensemble des trois fonctions publiques, soit 23 % de l'effectif des agents titulaires des 3 fonctions publiques.

La loi du 26 juillet 2005 a limité à 6 le nombre d'années de CDD. Au-delà de cette durée, les CDD doivent être transformés en CDI ! Pour ne pas embaucher de CDI, les directions d'organismes et des universités ont utilisé les fous de la loi concernant les conditions de transformation et n'ont pas renouvelé les contrats des précaires qui approchaient les 6 ans.

Deux articles du projet de loi sur la stabilisation des non titulaires concernent la Fonction Publique d'Etat. L'article 3 fixe les conditions de la titularisation et l'article 7 les conditions de la CDIisation. L'accord précédant la loi a été signé par la CGT car il permet une résorption du stock des précaires sur une période de 4 ans. Il ne doit en aucun cas ouvrir la porte à la CDIisation et le SNTRS-CGT réaffirme que les personnels exerçant des fonctions permanentes dans la Fonction Publique doivent bénéficier du statut de fonctionnaire.

La transformation des CDD en emplois de fonctionnaire est une question centrale pour la réduction de la précarité. Une grande partie des CDD travaillant dans un EPST et qui sont rémunérés par les Ministères, les Organismes de Recherche, les Universités et l'ANR correspondent bien à des besoins permanents, même quand ils sont masqués sous la forme de contrats de projets. Des milliers de supports financiers peuvent donc être utilisés sans dépense supplémentaire de l'Etat. Dans ce cadre, une part importante des crédits de l'ANR doit être transférée aux organismes et aux universités. Il faut revenir à une embauche des docteurs au plus près de la thèse.

Le SNTRS-CGT exige que les directions d'organisme procèdent à un recensement exhaustif des précaires touchés par la loi en concertation avec les syndicats. Il refuse les fins de contrats qui se multiplient actuellement. Il revendique la création de postes de titulaires avec relèvement des plafonds d'emplois. Ils peuvent être créés ou correspondre à des transformations d'emplois de CDD existants.

Au-delà du projet de loi faisant suite « à l'accord Tron », il faut une forte mobilisation des personnels pour imposer au Ministère et aux Directions d'Organismes l'ouverture de concours en nombre suffisant pour en finir avec la précarité.

Le SNTRS-CGT demande la titularisation de tous les contractuels sur fonction permanente de la recherche publique et de l'université.

4.2.4 Défendre les métiers

Les EPST sont forts d'une exceptionnelle diversité de métiers avec de nombreux niveaux de qualifications. C'est particulièrement le cas pour le CNRS, organisme interdisciplinaire. Cette diversité est une richesse pour la recherche mais c'est aussi un obstacle pour les Directions dans la conduite des réformes des établissements. Elle représente également une difficulté pour les politiques de ressources humaines qui souhaitent prendre le contrôle total de la gestion des emplois et des carrières. Les politiques RH exigent des personnels une flexibilité excessive allant à l'encontre de la reconnaissance des métiers. La RGPP, tout comme les politiques d'externalisation, de mutualisation et de transfert de compétences s'oppose à la logique des métiers, de leur diversité et de leur spécificité au sein des établissements de recherche.

Le SNTRS-CGT a toujours accordé un intérêt particulier à la place des métiers. Nous privilégions l'approche « métiers » dans la gestion des compétences. Nous considérons que les personnels doivent avoir l'entière maîtrise de leur carrière. Le choix de leurs éventuelles reconversions ou de l'évolution de leur parcours professionnel leur appartient. Une politique et des moyens de formation permanente ambitieux doivent être mis au service des personnels pour les accompagner dans leurs projets professionnels.

Nous considérons également que les métiers sont mis en œuvre d'une manière spécifique dans des contextes de travail parfois très différents du métier lui-même. Nous réfutons la notion de cœur de métier transposée à l'échelle du laboratoire, qui a pour seul objectif l'externalisation. Le collectif de travail qu'est le laboratoire a besoin d'une diversité de qualification. Les activités techniques et administratives sont spécifiques à leur environnement ce qui ne saurait les rendre externalisables, mutualisables ou restructurables sans pénaliser la recherche elle-même. La formation permanente autant que des formations d'intégration in situ au sein même des unités doivent être favorisées.

Le SNTRS-CGT considère que les réflexions relatives aux métiers ne peuvent être traitées qu'avec l'ensemble des personnels des métiers concernés. Ils sont les seuls à être en mesure d'apprécier l'évolution de leur profession. Nous devons y consacrer une attention particulière dans notre animation syndicale.

La reconnaissance des métiers des ITA et leur diversité se posent au même titre que celle de la reconnaissance de leur contribution à la recherche. Ils sont la clé du développement technologique autant que celle du développement, de la maîtrise et de la transmission des savoir-faire dans les unités et les services. Les révisions du

référentiel des métiers par le ministère qui a nié l'expertise et la maîtrise des EPST dans cette réflexion, s'avèrent très inquiétantes. Nous devons défendre le rôle des EPST dans l'analyse et la perspectives des emplois. Au travers de cela, nous devons faire partager notre culture des métiers et nos revendications.

Il faut maintenir la diversité des métiers et des niveaux de qualification dans les EPST. Les fonctions externalisées doivent revenir dans les organismes, y compris les métiers de la catégorie C. Il faut redonner aux personnels la maîtrise de leur métier. Les EPST et notamment le CNRS doivent retrouver des capacités d'initiative et de proposition dans les réflexions sur les métiers.

4.2.5 Défendre le triptyque « métier – qualification – rémunération »

La classification de nos emplois s'appuie sur les branches d'activités professionnelles et sur les différents niveaux de qualification. Le triptyque « métier – qualification – rémunération » constitue un élément central de nos revendications. Le salaire constitue la rétribution de la mise en œuvre des qualifications. C'est ce qui nous conduit à exiger une juste reconnaissance de la qualification, autant que de sa juste rémunération. Le salaire d'un agent avec un minimum de qualification doit lui permettre de vivre décemment. C'est pourquoi il est important de revaloriser le SMIC. Les différents niveaux de qualifications justifient une structuration des grilles indiciaires.

Les dernières réformes visant à « revaloriser » les grilles indiciaires mettent à mal ce principe. En catégorie C, les quatre premiers échelons du premier grade ne sont plus distants que d'un point d'indice, niant ainsi la progression de la technicité. La récente réforme sur la Catégorie B, met en lumière la volonté de remettre en cause toute l'architecture à l'origine des grilles indiciaires. Les débuts de carrières sont ralentis afin de compenser les « coûts » de revalorisation des premiers et derniers indices. Les grilles supérieures ne sont revalorisées qu'à minima ce qui conduit à un écrasement de celles-ci. Cette politique salariale refuse de lier le traitement à la qualification et n'a pour objectif que de réduire la part fixe du salaire en laissant une part plus importante aux primes discrétionnaires et soumises à un visa hiérarchique.

Nous devons plus que jamais réaffirmer les logiques qui permettent la construction des grilles et qui permettent la revalorisation globale des grilles pour conserver leur cohérence. Face aux démarches électoralistes ou corporatistes, nous devons privilégier la défense de ces principes de reconnaissances des niveaux de qualification. La nature et le nombre de corps doivent correspondre aux niveaux de qualification existants. A chaque qualification, son corps !

4.2.6 Condition d'accueil des chercheurs entrants

Aujourd'hui, un chercheur entrant n'a pas la garantie qu'il peut travailler tout de suite : manque d'argent, manque de soutien technique et administratif. Les organismes de recherche doivent financer l'accompagnement et l'installation des chercheurs entrants.

4.2.7 Défendre l'évaluation par les pairs

La rémunération doit être liée à la qualification et non au poste de travail, ce qui ferait le jeu d'un management clientéliste. Il faut évaluer les qualifications en tenant compte du contexte de travail.

Cette évaluation doit être faite par les pairs pour les ITA comme pour les chercheurs.

Pour ces derniers, il faut maintenir une évaluation par le comité national au CNRS ou les structures équivalentes dans les autres EPST.

Pour les ITA, les mécanismes de l'évaluation des qualifications sont à créer de toutes pièces.

Nous proposons de créer une instance d'évaluation composée paritairement de pairs nommés par la direction et de pairs représentants élus du personnel (ou désignés par les syndicats). Ces structures organisées par BAP aux contours redéfinis seraient chargées d'évaluer les ITA qui postulent à des promotions de corps ou de grade et d'émettre des avis à destination des CAP ou des jurys de concours.

4.3 Défense de la recherche

Le rôle de la recherche est d'abord de contribuer à la quête de connaissances qui anime l'humanité depuis ses origines. La recherche a également pour rôle de répondre aux besoins sociaux, de développer des activités nouvelles créatrices d'emplois et de richesses : cette double fonction est de la responsabilité des Etats et des entreprises.

Les rapports entre recherche et industrie ont considérablement évolué au fil de la transformation des rapports de production dans l'économie mondiale. D'un côté, il n'y a pas d'avenir possible sur la planète sans conquête de nouvelles connaissances et de nouveaux moyens d'action. De l'autre, l'exploitation du travail de recherche pour un profit immédiat est indispensable au capitalisme. Face à une logique libérale de compétitivité orientée vers la rentabilité financière, notre organisation syndicale s'inscrit dans la construction d'une société nouvelle avec la participation active des salariés et des citoyens.

4.3.1 La réalité des chiffres

Nous sommes loin des engagements pris à Lisbonne en 2000, qui voulaient porter l'effort de recherche à 3 % du PIB en 2010. En 2008, les dépenses de recherche et de développement françaises représentaient 2,08 % du PIB, alors qu'en 1990 ce ratio valait 2,32 %. En 2009, V.

Pécresse, alors Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, affirmait que l'effort est passé à 2,21 % ; mais en intégrant le cadeau fiscal du crédit impôt recherche qui a explosé dans la période, sans pour autant contribuer à augmenter l'effort de recherche des entreprises. Pour atteindre 3 % du PIB en 2012, nous aurions dû passer non pas de 2,07 à 2,21 entre 2007 et 2009, mais de 2,07 à 2,44 %. Une croissance près de trois fois supérieure aurait été nécessaire. En 2008, les entreprises et les administrations françaises ont dépensé plus de 40 milliards d'euros pour des activités de Recherche & Développement (DIRD). Les entreprises réalisent 63,5 % de ces dépenses, les administrations 36,5 %. Par contre, les entreprises n'en financent que 54,3 %. La recherche industrielle représente 1,16 % du PIB. La France est le premier pays de l'OCDE pour le niveau des aides fiscales et publiques apportées à la R&D des entreprises (rapport de l'Inspection Générale des Finances 2010) mais elle se caractérise aussi par un faible niveau de dépenses R&D privées. L'effort de recherche privé français est inférieur d'un tiers à l'effort privé allemand. Les dispositifs, que l'on nous présentait jusqu'à présent comme puissamment incitatifs, tels que le crédit d'impôt recherche (CIR), ont échoué à redresser la situation parce qu'ils ont été trop souvent utilisés à de simples fins « d'optimisation fiscale »⁵. En 2007, selon le dernier rapport de l'Observatoire des Sciences et des Techniques, (OST), 460 598 personnes (personnes physiques) participent, en France, aux activités de recherche-développement (en dix ans, ce nombre a augmenté de 21 %). Une large moitié de cette population (60 % exactement) est composée de chercheurs et d'enseignants chercheurs, soit 278 525 personnes (contre 152 739 il y a dix ans).

Personnel total et personnel chercheur de la France (2007)						
Type d'opérateur	Personnel total (pers phys)		Personnel chercheur (pers phys)		Personnel chercheur (etp)	
	Nombre	Part (%)	Nombre	Part (%)	Nombre	Part (%)
Opérateur public de recherche académique	160 676	34,9	107 094	38,5	62 501	28,2
Opérateur public de recherche finalisée	69 628	15,1	34 292	12,3	34 292	15,5
Entreprises	230 294	50,0	137 139	49,2	124 577	56,3
Total	460 598	100	278.525	100	221 370	100

Les ingénieurs de recherche sont inclus dans la catégorie chercheurs. Les CDD sont inclus dans les statistiques de l'OST.

Le paysage scientifique mondial a subi une transformation remarquable au cours des décennies écoulées: la

⁵ Rapport de la Cour des Comptes. Les prélèvements obligatoires des entreprises dans une économie globalisée octobre 2009 : <http://www.ccomptes.fr/Publications/Publications/Les-prelevements-obligatoires-des-entreprises-dans-une-economie-globalisee>

collaboration internationale a pris un essor considérable. Dans le domaine de la recherche fondamentale, notre stratégie doit être coordonnée avec celle des autres pays européens, notamment, mais pas seulement, pour ce qui concerne les très grands équipements.

Le soutien de l'Etat à la recherche fondamentale doit être amplifié. Dans ce domaine, l'Etat doit assurer le financement des laboratoires des universités et des EPST.

Le financement public doit couvrir l'intégralité des frais d'infrastructure et du fonctionnement de base des équipes, afin de favoriser la continuité et le développement normal des activités de recherche et de permettre aux équipes d'initier dans la sérénité des recherches originales.

La recherche publique a également vocation à développer les connaissances dans des domaines plus appliqués, voire technologiques. Cette place est dévolue à certains EPST mais peut être aussi occupée par des équipes du CNRS et des universités. Lorsque l'impartialité de l'Etat est requise, la recherche publique peut aussi se voir confier un travail de normalisation ou de contrôle. Les principes à maintenir pour ces travaux de recherche sont essentiellement le respect de la liberté intellectuelle du chercheur et l'indépendance par rapport aux intérêts privés.

4.3.2 Augmenter l'effort de recherche et créer des emplois

Il faut passer rapidement à 3 % du PIB dont 1 % pour la recherche publique et 2 % pour la recherche privée Cela veut dire recruter en 5 ans :

- dans la recherche publique 54 000 personnes dont 38 000 dans les EPST et les universités
- dans le secteur privé : 167 000 personnes

Pour le secteur public, cet effort doit être réalisé en 5 ans, par augmentation des emplois et des budgets pérennes des laboratoires. Ces chiffres n'incluent pas la régularisation de la précarité, car les précaires sont comptés dans les chiffres de l'OST y compris les doctorants rémunérés.

4.4 Organisation de la recherche et place des EPST et de l'enseignement supérieur

La recherche publique en France est constituée des universités, des établissements publics de recherche (EPST), des établissements publics industriels (EPIC) et des centres techniques industriels. Nombre de critiques de nature idéologique formulées contre ce système d'organisation, et notamment contre les EPST, mésestiment :

- la profonde évolution du système, notamment dans ces dernières années, en particulier au travers des relations

EPST-Universités, (80 % des personnels du CNRS travaillent sur des sites universitaires),

- sa capacité à maintenir une recherche de qualité malgré les insuffisances manifestes de financement,
- la dégradation du rôle et de la place des EPIC et des centres techniques, principalement à cause des insuffisances de financement public et privé.

Il ne suffit pas de restructurer pour améliorer l'efficacité globale du système. Il faut au contraire s'appuyer sur l'originalité du système français pour penser sa refondation. Les EPST, notamment le CNRS, ont vu leur rôle remis en cause depuis plusieurs années. Cette remise en cause est y compris accompagnée de l'intérieur par les directions d'organismes.

Si les grandes orientations nationales de la recherche sont de la responsabilité du gouvernement, après consultation du parlement, il revient aux scientifiques de décider des modalités de leur mise en œuvre et de veiller à ne refermer aucun champ de recherche. Dans un pays de taille intermédiaire comme la France, ce rôle a été dévolu à des organismes nationaux, les EPST.

Si certaines priorités doivent être clairement affichées (santé publique, environnement, éducation, indépendance énergétique), l'ensemble des disciplines doit faire l'objet de recherche et être financé. Les recherches en sciences sociales doivent répondre aux problèmes posés à et par la société, en gardant leur indépendance, tant dans les modes de questionnement que dans la manière dont elles construisent et établissent les faits sociaux. Elles ne doivent pas être transformées en ingénieries sociales.

Personne ne peut plus nier les relations entre la recherche et la demande sociale. Les besoins sociaux ne peuvent être réduits à la seule demande des entreprises. Les conditions de travail et de vie, l'urbanisation, l'exclusion, le développement de l'homme et le problème des sources d'énergies en relation avec les changements climatiques, les OGM,... sont autant de questions qui interrogent les travailleurs scientifiques par rapport à l'utilisation de leurs recherches mais aussi par rapport aux priorités gouvernementales. Ces besoins sociaux s'expriment de diverses manières au travers des partis politiques, des syndicats et des mouvements associatifs ou corporatifs.

Il importe que les travailleurs scientifiques assument leur responsabilité dans la diffusion des connaissances produites. Le souci de rendre compte de l'usage qui est fait de l'argent des citoyens, la contribution à l'amélioration des conditions de vie, de travail et de production et la lutte contre l'obscurantisme doivent animer les personnels de la recherche publique et de l'enseignement supérieur. Ces missions doivent être pleinement reconnues.

La place des universités dans le dispositif de recherche publique est insuffisante, notamment en raison de la carence des financements publics. Ce n'est pas en

transférant les personnels des EPST dans les universités que l'on réglera ces difficultés. Au contraire, il faut augmenter significativement le niveau de financement de la recherche universitaire, permettre aux enseignants chercheurs, notamment aux plus jeunes, de participer significativement à la recherche. Pour cela, il faut alléger le temps d'enseignement et créer des postes statutaires. Les postes d'enseignants ne doivent pas être attribués sur la seule base du nombre d'étudiants. Pour que la recherche enrichisse les contenus d'enseignement, il faut que tous les enseignants -chercheurs puissent exercer une activité de recherche.

Le CNRS, comme les autres EPST dans leur champ de compétences, doit continuer à assumer la cohérence nationale de la recherche que ne peuvent pas prendre en charge les universités. Il doit le faire en concertation avec les universités, c'est pour cela que les UMR doivent être codirigées. Il doit aussi, comme les autres EPST, pouvoir prendre des initiatives et créer ou maintenir des laboratoires propres ou encore lancer des projets de sa propre initiative.

Pour cela, les EPST doivent être dotés de moyens suffisants pour favoriser l'émergence des jeunes équipes et la recherche à risque, animer les recherches interdisciplinaires et les grands programmes. Ils doivent avoir le budget pour définir des priorités scientifiques propres et lancer des projets sur une logique de coopération et non de concurrence.

L'Etat doit garantir aux organismes de recherche l'autonomie de leur politique scientifique élaborée par leurs instances et conseils scientifiques et indépendante de leurs tutelles ministérielles. Les EPST doivent avoir, comme les universités, des ressources budgétaires et des postes statutaires garantis dans le cadre de leur contrat pluriannuel avec l'État. Ils doivent disposer de structures d'évaluation propres pour évaluer leurs équipes et leurs personnels.

4.5 Liens entre la recherche publique et la recherche industrielle

La recherche fondamentale et appliquée en entreprise doit également être encouragée, en repensant les formes actuelles de soutien à la recherche industrielle. Il faut favoriser des coopérations sur des enjeux stratégiques entre le public et le privé, en relançant des grands programmes de recherche et de développement technologiques sur des objectifs partagés.

Le développement de l'emploi industriel ne dépend pas uniquement de l'effort de recherche. Il nécessite d'autres choix économiques et politiques. La CGT a, à plusieurs reprises, affirmé le besoin de la création d'un pôle de financement public pour soutenir les investissements ainsi que la nécessité d'un important effort de formation pour faire face aux départs massifs en retraite dans les secteurs industriels. Soutenir l'effort de recherche des entreprises

sans leur imposer aucune contrainte revient à alimenter encore plus le gouffre des dégrèvements fiscaux, c'est ce que fait actuellement le Crédit Impôt Recherche(CIR). En moins de 3 ans, la réforme de l'assiette du CIR a fait passer celui-ci de quelques centaines de millions à plus de 4,5 milliards. Cette hausse ne s'est pas traduite par une augmentation en conséquence de l'effort de recherche. Le CIR profite beaucoup aux grandes entreprises qui ont créé des filiales spécialisées pour collecter le dégrèvement fiscal. Le CIR doit être supprimé et d'autres solutions que le dégrèvement fiscal, doivent permettre d'inciter les entreprises à la recherche.

4.5.1 Recherche, innovation et développement économique : les illusions de la stratégie de Lisbonne

L'Europe n'est pas capable de définir une politique industrielle convergente, que ce soit dans le domaine des transports ou de l'énergie, ni même de fixer des conditions de prise de brevet compétitives avec celles des USA (le brevet européen est 3 à 4 fois plus cher).

Pour le gouvernement, l'objectif de la recherche est de développer l'innovation pour assurer la compétitivité des entreprises, La Stratégie Nationale pour la Recherche et l'Innovation (SNRI) constitue la référence pour définir l'allocation des moyens du budget de l'Etat et la programmation thématique de la recherche en France.

Que l'innovation (nouveaux procédés, produits, services, politiques publiques, etc.) puisse bénéficier des connaissances scientifiques les plus avancées est une évidence. Que la recherche académique, source d'idées nouvelles, puisse produire en son sein de telles innovations, y compris en collaboration avec les acteurs économiques et sociétaux, n'est pas une pratique nouvelle. Mais tel n'est pas le rôle principal de la recherche, ni son critère décisif d'évaluation.

La CGT ne tourne pas le dos à l'innovation mais estime que c'est aux acteurs économiques qu'il revient d'effectuer le travail et les investissements de recherche et développement débouchant sur l'innovation. L'injonction d'innovation adressée à la recherche académique vise, d'une part, à masquer le choix de ceux qui devraient être les principaux acteurs en ce domaine et, d'autre part, chez les plus cyniques, à socialiser le coût de l'innovation, en le faisant supporter par la recherche publique, tout en souhaitant continuer à en privatiser les bénéfices.

L'innovation peut soit engendrer un nombre notable d'emplois qualifiés ou s'accompagner d'une désindustrialisation, par le biais d'une politique de délocalisation dans les pays à faible coût de main d'œuvre et aux standards sociaux et écologiques laxistes ! Le recul de l'emploi industriel affecte plus la France que les autres pays européens.

Les transports, l'habitat, l'énergie, l'alimentation, les communications, la culture ont besoin de grandes avancées scientifiques. Il faut renouer avec de grands programmes mobilisateurs. Le succès des grands programmes français dans l'aéronautique, le spatial, le nucléaire s'explique par l'ampleur, la continuité et la qualité de l'effort consenti dans la durée, mis en oeuvre par des organismes publics (EPST, EPIC) depuis la recherche fondamentale jusqu'au développement industriel. Nous devons poursuivre dans cette voie. Elle crée les meilleures conditions pour relancer l'industrialisation et l'emploi qualifié.

L'innovation n'apporte un bénéfice décisif et global que si elle s'accompagne d'une politique économique et industrielle offensive. Depuis quelques années, la tendance semble être à une « non politique industrielle », émaillée de retraits de l'Etat aux conséquences souvent catastrophiques. Au contraire, il faut relancer des grands programmes mobilisateurs ; y compris dans le cadre européen. Il faut renforcer les EPIC qui occupent une place particulière et irremplaçable dans le tissu scientifique et industriel. Ils sont les instruments d'une politique industrielle volontariste.

A coté des coopérations avec les grandes entreprises, la recherche publique doit nouer des liens diversifiés avec le tissu industriel des PME. Ces liens doivent s'inscrire dans le contexte des bassins d'emploi : il faut prendre en compte la réalité régionale et inventer des formes de dispositifs publics nouveaux. Au lieu de mettre en concurrence des SAIC, des centres techniques, des pépinières diverses, il faut coordonner tous ces organismes en région sous l'égide d'un organisme public régional unique. Bénéficiant d'un financement public (60 % est la bonne moyenne) et de ressources contractuelles, ces futurs instituts de recherche technologique régionaux pourraient avoir les universités comme partenaires privilégiés et garantir un statut et une progression de carrière à des personnels qui pour l'instant ont des vécus professionnels très difficiles (employeurs multiples, abus de CDD, absence de perspectives de carrières, etc.).

Le Crédit Impôt Recherche (CIR) doit être supprimé. Seule une aide aux PME doit être maintenue et doit s'accompagner de l'embauche de doctorants. Des mesures favorisant le développement de l'emploi scientifique et technique en entreprise, et notamment le recrutement par celles-ci de docteurs avec la reconnaissance de la thèse dans les conventions collectives doivent être prises.

L'Etat doit favoriser les coopérations d'études de long terme entre le public et le privé (a minima compatible avec la soutenance d'une thèse). Les transferts d'activité de R&D de privé vers le public et la sous-traitance sont une entrave à un véritable essor de la recherche privée.

Pour accroître véritablement l'effort de recherche et d'innovation, la CGT propose de transformer les pôles de compétitivité en véritables pôles de développement impliquant la caisse des dépôts, les comités d'entreprises, les fonds de formation. Elle propose aussi de créer des fonds publics régionaux pour l'emploi.

Les rapports entre l'industrie et la recherche ne sauraient se concevoir sans examiner les enjeux d'enseignement. Nous entrons dans une période où la maîtrise sociale du développement scientifique et technologique nécessite que les études supérieures touchent un nombre toujours plus important de jeunes. L'enseignement supérieur doit se donner les moyens de les accueillir en leur donnant le maximum de chance de réussite. Par ailleurs, les salariés, à tous les niveaux, doivent pouvoir s'approprier en permanence les développements scientifiques et technologiques. La sécurité de l'emploi doit se conjuguer avec la formation continue tout au long de la vie et l'enseignement supérieur a un rôle important à jouer.

4.5.2 L'IST enjeux stratégique de la marchandisation du savoir

Confronté à une politique de marchandisation de la recherche avec une politique exclusivement tournée vers l'innovation technologique, la politique de l'IST (information scientifique et technique) des établissements publics de recherche pose le problème de la propriété intellectuelle et de la diffusion des connaissances. Ainsi des conflits d'intérêts apparaissent et vont même devenir légion. Nous ne pouvons laisser les grands éditeurs confisquer la connaissance pour leur propre profit.

Le SNTRS-CGT défend l'idée d'une diffusion libre ou de liberté d'accès à ces connaissances. Le SNTRS-CGT doit investir ce débat pour y défendre les valeurs qu'il porte.

4.5.3 Brevets

Un brevet est une garantie de la propriété intellectuelle de l'inventeur. Il semble raisonnable qu'une société puisse avoir un retour sur investissement. Le brevet correspond à une protection limitée dans le temps (20 ans sauf exception). Traditionnellement, le milieu de la recherche académique privilégiait les publications scientifiques, le brevet étant davantage l'outil des entreprises. Depuis les années 1980, les EPST ont développé des politiques d'incitation au dépôt de brevets correspondant aux coopérations plus étroites entre laboratoires et entreprises. Parmi les 20 premiers déposants de brevets en France figurent trois organismes de recherche : CEA, CNRS et IFP. Au CNRS, les redevances des brevets s'élevaient à 51 millions d'€ en 2010, elles sont estimées à 14 millions d'€ en 2011, baisse due à la fin de vie du brevet sur le Taxotère, mais qui devrait être comblée par la montée en puissance de trois nouvelles licences. Fin 2010, le CNRS dispose de 4.382 brevets. Les dépôts de brevets sont en

augmentation constante au CNRS, et le problème du coût est déterminant. Pour la direction du CNRS, il est avant tout question du rayonnement de la science et de la technologie française. Il ne faut pas que la valorisation soit un frein au développement de la recherche.

Pour Le SNTRS les brevets déposés par les organismes publics sont la propriété des organismes qui les ont déposés. Dans le cadre de leur missions de service public les organismes veilleront à ce que l'exploitation de leurs brevets par des entreprises privées fassent l'objet de conventions strictes qui garantissent que les retombées économiques reviennent globalement à la nation sous formes certes de redevances pour les organismes de recherche, mais aussi par le refus de délocalisations des productions protégées par ces brevets par exemple. Les EPST veilleront à ce que les Start up issues des laboratoires publics et exploitant des brevets issus également de la recherche publique ne soient pas rachetées par des entreprises étrangères une fois que leur produit ait été validé commercialement.

4.6 Défendre les recherches dans leur diversité

Si la démocratie n'est pas pertinente pour trancher un débat scientifique, elle l'est, pour garantir la liberté du questionnement. Elle l'est aussi en réponse aux pratiques scientifiques de plus en plus collectives. Elle l'est pour les choix politiques du développement économique et donc les choix technologiques qui en découlent. Les scientifiques ont besoin de débattre entre eux pour coordonner leurs initiatives, dégager les directions les plus prometteuses d'avancées possibles et apprécier les capacités de chacun. Ils ont aussi besoin de débattre à l'extérieur du champ professionnel et apporter leur savoir dans les débats de société.

4.6.1 Défendre les recherches fondamentales et notamment les SHS

Un certain nombre de champs scientifiques sont dans la ligne de mire des attaques du gouvernement. En premier lieu se trouvent les Sciences Humaines et Sociales (SHS). Déjà, au printemps 2008, C. Bréchnignac avait envisagé la possibilité pour le CNRS de se désengager d'un certain nombre de disciplines. Comment croire alors que ces disciplines auraient pu prospérer dans les seules universités. La mobilisation a fait reculer la direction du CNRS. Le syndicat a joué son rôle en permettant l'expression des adhérents du département SHS.

Mais, à partir du moment où le plus haut niveau de l'Etat privilégie le transfert rapide des découvertes dans les entreprises, les orientations politiques peuvent aussi toucher d'autres secteurs de la recherche fondamentale, y compris dans les sciences dites dures.

La pluridisciplinarité du CNRS doit être préservée : la continuité thématique de l'organisme est indispensable à l'exercice de ses activités, et le démantèlement dont le CNRS est menacé conduit à sa perte et à l'affaiblissement du potentiel de recherche de la Nation.

4.6.2 Défendre une politique nationale de l'Information Scientifique et Technique (IST)

L'accélération de la révolution numérique fait de la production et de la diffusion de l'information scientifique et technique un enjeu central de la société de la connaissance. Les dysfonctionnements de la DIST du CNRS voire sa vacance durant une longue période sont pour partie, un des éléments de l'affaiblissement du rôle stratégique et national de la politique IST de l'établissement. La recréation de la DIST dans le nouvel organigramme marque une prise de conscience de la nécessité d'une politique claire en IST, même si elle s'avère tardive. Ainsi dans un paysage complexe, inscrit dans une démarche plus globale de Bibliothèque scientifique numérique au niveau ministériel et en faveur d'une cohérence nationale, il est important que la politique d'IST du CNRS reconquière une lisibilité de son rôle stratégique pour la recherche et développe une articulation tant avec les autres acteurs nationaux qu'avec les laboratoires, la source de la production scientifique.

Le retard que les EPST ont pris dans leur organisation et dans la prise en compte de l'évolution des métiers de l'IST menace ces emplois, l'organisation autant que les activités même, de services publics de l'IST. Le SNTRS-CGT doit poursuivre ses réflexions sur la reconnaissance des métiers de l'IST en intégrant leurs évolutions. Cela passe aussi par la défense de moyens de formation permanente qui font les frais de baisses régulières et qui ne permettent plus de répondre aux besoins des personnels. Le SNTRS-CGT doit s'engager dans une réflexion portée nationalement et transversalement aux EPST. Tôt ou tard, cette réflexion devra aussi intégrer le rôle des Universités, de leurs outils d'IST ainsi que la complémentarité entre les besoins liés aux missions d'enseignement et ceux de la recherche.

4.6.3 Implications des scientifiques et de la recherche dans les enjeux de société

Les menaces qui pèsent sur la planète concernent et dépassent la seule crise économique : crise alimentaire et crise de l'eau, enjeux climatiques, crise de l'énergie et des matières premières, risques épidémiologiques nouveaux, aggravation des inégalités sociales et géopolitiques, sécurité industrielle et notamment celle de la filière nucléaire. Face à tous ces défis, la science a son mot à dire, à la fois pour explorer les enjeux et pour proposer des solutions. Mais la science n'aura pas de solution à elle seule, car la plupart de ces solutions impliqueront des débats qui devront s'élargir au delà de seuls scientifiques, car ils impliqueront des choix politiques. Dans ces débats, le capitalisme pèsera fortement, et il n'est jamais sûr que les

choix (ou les non choix) seront faits spontanément en fonction de l'intérêt collectif.

Le SNTRS-CGT refuse la radicalisation des débats. Une première radicalisation consiste à dire que science et démocratie n'ont aucun rapport : les meilleurs d'entre les scientifiques forment la seule élite du savoir, ce sont à la fois les « guides » et les porte-parole de la science. Une seconde est de dire que la science est au service du Capital. Le SNTRS-CGT s'oppose à ces visions de la science, toutes deux aboutissent à une mise à l'écart des sciences et des scientifiques et finalement laissent les rênes dans les mains des politiques en place.

4.6.4 Les émeutes de la faim et la crise de l'eau : dégradation de la situation alimentaire et sanitaire mondiale.

854 millions de personnes selon le rapport de la FAO sont en état de sous-alimentation chronique dont 9 millions dans les pays développés. Plus de 1,8 milliards d'hommes n'ont pas accès à l'eau potable. Des développements technologiques sont indispensables à la satisfaction des besoins vitaux d'une population aussi importante. S'il n'est pas question d'en laisser la maîtrise aux multinationales, nous pensons que les solutions aux problèmes de l'humanité devront s'appuyer sur les possibilités que la science et la technologie offrent. La production d'organismes génétiquement modifiés (OGM) au bénéfice de l'industrie agroalimentaire fait débat depuis de nombreuses années dans notre pays. Cependant, aucune technologie permettant par exemple aux plantes de résister à la sécheresse ne doit être rejetée.

La question concerne les laboratoires de la recherche publique puisqu'environ 90 % des OGM sont préparés par et pour les chercheurs qui s'en servent pour leur recherche fondamentale, y compris pour créer de nouveaux modèles d'étude des maladies humaines. Un certain nombre de protéines thérapeutiques sont préparées à l'échelle industrielle depuis bientôt deux décennies à partir de bactéries ou de levures génétiquement modifiées.

La politique de soumission des organismes de recherche aux intérêts des industriels comme les grandes multinationales des semenciers et les accointances de ces derniers avec le gouvernement, ont suscité une très grande méfiance de la population voire un rejet des OGM. La politique du gouvernement déstructure la recherche en biologie végétale en affaiblissant les organismes publics impliqués dans ces recherches. Le SNTRS-CGT se prononce pour des expérimentations scientifiques contrôlées et regrette la mise à sac des parcelles expérimentales transgéniques. Les recherches permettant le développement des biotechnologies végétales doivent se poursuivre.

Les recherches permettant le développement des biotechnologies doivent se poursuivre au sein des organismes publics de recherche en faisant intervenir toutes les disciplines, et notamment la biologie.

4.6.5 Crise de l'énergie et des matières premières

La question de l'énergie est une question centrale, elle est nécessaire au développement humain. Elle ne peut être dissociée d'un examen critique de nos habitudes de consommation. La façon de la produire, de la distribuer et de l'utiliser résulte de choix de société. Le droit au développement, la réponse aux besoins des peuples exige une énergie abondante, de qualité et au meilleur coût. Aujourd'hui près de 2 milliards d'individus n'ont pas accès à l'électricité. Rappeler ces chiffres au niveau mondial ne nous dispense de résoudre les inégalités en France où la consommation d'énergie par habitant est parmi la plus élevée et cependant un ménage sur 10 est en situation de précarité énergétique.

Les recherches dans tous les domaines doivent se poursuivre : énergie nucléaire, énergies fossiles, énergies renouvelables. Les instituts de recherche technologique, CRT des branches industrielles doivent être mis à contribution au sein de réseau permettant le développement de grands programmes nationaux de recherche.

4.7 Lutter pour une meilleure diffusion de la culture scientifique dans la société

Le chômage massif, l'insécurité sociale, la multiplication des conflits internationaux, couplés à l'absence de perspectives constituent un terrain propice aux peurs, à l'irrationnel. La peur de l'avenir renvoie à un passé mythifié, idéalisé. Ce terreau alimente le courant obscurantiste. Afin de piloter la recherche, les pouvoirs politiques et leurs relais dans la presse n'ont cessé depuis des années de culpabiliser les scientifiques : les laboratoires de la recherche publique ne s'intéressent qu'à leur recherche et non à la société.

Face au déferlement de l'irrationnel, les scientifiques doivent intervenir. La marginalisation de toutes les instances scientifiques a ôté à la communauté scientifique tous les moyens d'expression et d'intervention sur les enjeux et les stratégies de recherche qui ne sont plus abordées que dans les Académies et les sociétés savantes ou encore des groupes d'experts convoqués par les pouvoirs politiques. Tout ce qui permet à la communauté scientifique d'intervenir dans la définition des stratégies de recherche réduit d'autant le poids des groupes de pression, d'où l'importance de la lutte pour l'existence d'organismes de recherche qui définissent leurs orientations scientifiques à travers leurs instances. La rationalité des choix de recherche dépend du débat scientifique mené dans les instances des organismes qui ne doivent pas être des chambres d'enregistrement. L'autonomie de la démarche

scientifique et la liberté de recherche sont déterminantes pour lutter contre l'obscurantisme.

La rigueur scientifique est mise à mal par la course aux publications et aux financements. L'évaluation du travail scientifique basée essentiellement sur la bibliométrie dispense de l'analyse et la critique des programmes de recherche. Les scientifiques ne sont plus soumis à l'effort de l'expérimentation. L'esprit critique et le scepticisme que les scientifiques développent dans leur pratique professionnelle supposent un certain apprentissage et surtout un effort volontaire et une vigilance constante. Le développement de la précarité met à mal l'indépendance intellectuelle des contractuels. Les décisions à prendre dans de nombreux domaines (énergie, agriculture,...) ne peuvent être le domaine réservé de quelques uns, et que les salariés et usagers soient mis devant le fait accompli. Le choix des grandes options ne peut se faire contre l'avis des citoyens. En parallèle, le travail de recherche, de réflexion sur le futur, de choix des options, ne peut s'envisager, sans un examen attentif des problèmes réels, de leurs avantages comme de leurs risques.

Nous devons encourager la culture scientifique. Les scientifiques doivent s'impliquer davantage dans les débats démocratiques.

Partie V: Le SNTRS pour défendre les travailleurs de la recherche

5.1 La vie du syndicat

5.1.1 Lien entre les différentes instances du syndicat

Les différentes instances du syndicat, du local au national, doivent toutes contribuer à la vitalité du SNTRS-CGT. La circulation des informations, la coordination des actions, la réflexion sur les réformes et les propositions du syndicat doivent être l'émanation de tous nos niveaux d'organisation. La commission exécutive doit être force de proposition dans les actions, ses membres doivent être moteur pour leur mise en œuvre en région. Le bureau national doit être renforcé dans son rôle de coordination et d'organisation pour lui permettre d'assumer la lourde charge qui incombe au syndicat dans ces temps de réformes tout azimut.

5.1.2 Groupes de travail thématiques

Pour nous permettre d'avancer sur les sujets d'actualité et s'enrichir mutuellement des expériences de chacun, il est indispensable de généraliser les groupes de travail thématiques. Par exemple sur les métiers, nous devons développer une réflexion sur les évolutions et l'avenir de chaque branche professionnelle pour mieux analyser, sensibiliser les collègues et lutter contre les politiques qui se mettent en place. Le cas de l'informatique est un exemple

concret du suivi que nous devrions faire pour chaque métier. Nous devons nous organiser dans le syndicat en créant les contacts nécessaires avec les militants CGT des universités pour être suffisamment réactifs face aux réformes et leurs conséquences.

5.1.3 Fonctionnement de l'intersyndicale nationale

L'unité est pour nous la condition essentielle pour mobiliser les personnels dans leur ensemble. Elle ne doit jamais empêcher le SNTRS de s'exprimer pour faire avancer les idées de la CGT. Les différents niveaux du syndicat doivent donc garder l'initiative de lancer des actions larges avec l'ensemble des autres organisations. Il faut un débat franc entre les organisations, en combattant le sectarisme, le dogmatisme et le corporatisme. Le but n'est pas de faire plier les autres à nos exigences mais bien de convaincre par le débat et d'aboutir à des initiatives rassemblant le plus grand nombre de travailleurs dans l'action.

Aller vers un syndicalisme qui rassemble reste un objectif pour le monde « ouvrier ». L'unité restera toujours un combat. Il faut créer les conditions de l'unité d'action des différentes organisations pour plus d'efficacité ; nous devons rassembler le plus grand nombre de travailleurs dans l'action et faire monter le contenu et les formes d'actions le plus haut possible.

5.2 La vie du syndicat dans les régions

5.2.1 La vie des sections au sein des régions

Parfois la région se confond avec une seule section du syndicat. Mais certaines délégations sont très étendues et comprennent plusieurs sections. Cette situation nécessite une animation commune des sections au sein de la région, avec des difficultés matérielles liées à la distance (coût des déplacements) et un besoin de coordonner les actions (unicité de lieu par exemple). La coordination entre sections est nécessaire pour avoir une connaissance complète du terrain et intervenir au mieux dans les réunions des instances régionales. Le responsable de région doit créer et maintenir un lien entre les différentes sections. La région n'est pas qu'une échelle intermédiaire entre le local et le national, mais doit aussi fédérer les actions locales au sein de la région.

L'activité syndicale des sections en région est la base de la vie du syndicat. Une action nationale ne peut avoir d'impact que si elle est relayée par les régions et les sections.

Les actions menées à destination des précaires mais aussi contre la RGPP en sont des exemples récents. Les décisions prises au niveau national n'ont de sens que si elles sont mises en œuvre au niveau local. Pour cela, il est nécessaire que les sections animent et fasse vivre les initiatives localement. Le SNTRS est confronté à des difficultés de diffusion de l'information qui peuvent conduire

à des hétérogénéités d'appréhension des dossiers. Nous devons en tenir compte. Deux pistes peuvent être envisagées pour favoriser le développement de la vie des sections en régions.

Proposer un membre du BN référent par région. Il pourrait se déplacer régulièrement en région, apporter des informations, être le référent en cas de difficultés particulière sur une région.

L'échange d'informations entre régions, lorsqu'une région (ou section) a travaillé sur un sujet donné, mis en place des actions particulières, elle pourrait faire profiter à l'ensemble des régions de son expérience.

En région, les militants sont mobilisés pour défendre des cas individuels. Les militants ne sont pas bien armés pour bien appréhender ces cas. Cette activité est chronophage. Le syndicat doit former ses militants et mettre en place un dispositif pour y répondre et aider les militants en régions.

En région Parisienne, le problème est plus aigu, il n'y a pas de vie de région et parfois pas de vie de section. Pourtant la région parisienne est un lieu stratégique.

5.2.2 Les relations en région avec les autres syndicats de l'ESR

La situation est très variable suivant les régions. D'une manière générale, le SNTRS-CGT est très souvent, pour ne pas dire tout le temps, le syndicat moteur pour lancer des actions en région.

Nos actions doivent être l'occasion de proposer l'adhésion. Même lorsque les actions nationales sont décidées en intersyndicale nationale, il est difficile de trouver l'unité d'action sur le terrain. Nous devons rechercher l'unité syndicale sur le terrain avec les sections locales des autres syndicats, tout en veillant à rester bien visibles dans les actions.

5.2.3 Les relations avec les UL et les UD et les organisations CGT locales de l'ESR

Les relations avec les UL et UD sont pour les sections locales du SNTRS-CGT un lien enrichissant, permettant de travailler en inter-pro (richesse de la CGT). Les UD et UL peuvent être un appui pour promouvoir les actions du SNTRS-CGT en région (aide logistique avec prêt de matériel, contact avec les médias, aide juridique...) tout comme les actions nationales interprofessionnelles. Les UD et UL sont aussi en demande pour connaître les préoccupations de notre secteur et nos actions.

Les relations sont à développer avec les autres syndicats CGT de l'enseignement supérieur recherche locaux. Cette démarche est indispensable même si elle est parfois difficile à mettre en œuvre.

Dans le syndicat, les liens doivent être développés entre les différentes sections locales des EPST, mais aussi avec les Universités. Il y a un travail de fond à mener avec ces sections, sur les analyses et les conséquences des différentes réformes sur le terrain. Ces échanges d'expériences sont fructueux pour tous. Pour arriver à travailler ensemble, il est nécessaire d'organiser localement des réunions régulières des syndicats CGT de l'ESR et de mener des réflexions et des actions communes, notamment avec la FERC-Sup

5.3 L'organisation des retraités au sein du SNTRS-CGT

Les retraités sont organisés soit dans les sections du syndicat dans les régions soit dans la section nationale des retraités. Le syndicat accordera une grande attention dans l'intégration des retraités dans la vie du syndicat en valorisant la continuité syndicale.

5.4 Comment aider nos adhérents à devenir des militants

5.4.1 La formation des syndiqués

La formation des syndiqués est une démarche essentielle. Il faut maintenir et développer les sessions de formation faites par les camarades du SNTRS-CGT. Les nouveaux adhérents sont souvent motivés pour y participer, certains indécis adhèrent après avoir suivi la formation initiale. Il faut également les inciter à participer aux formations organisées dans les UL et les UD et les fédérations.

5.4.2 Prise de responsabilités dans le SNTRS à tous les niveaux

Le premier pas consiste à adhérer, mais passer de l'adhésion au militantisme n'est pas chose facile.

La prise de responsabilité permet à tout adhérent de s'impliquer avec sa disponibilité et sa motivation dans la vie du syndicat. Les responsabilités au niveau de la section peuvent être nombreuses : au travers des activités des CLAS (CAES), dans la représentation du syndicat au sein des instances locales, dans la participation aux actions locales (distribution de tracts, participation aux réunions et aux rassemblements...), dans l'écriture des tracts et communiqués locaux. Il existe de multiples façons de contribuer à la vie du syndicat. Il faut amener un maximum de syndiqués à s'impliquer dans la vie de la section au travers de l'animation syndicale, de l'action sociale, d'initiatives ou de réflexions thématiques. Il faut des sections vivantes et attractives où chacun peut se reconnaître dans les thèmes abordés, où chacun peut s'exprimer librement sans monopolisation de la parole par « ceux qui savent... ». Les bureaux de section doivent être capables d'impulser cette dynamique.

Pour certains syndiqués, la motivation ne manque pas mais la faible disponibilité et la pression de la hiérarchie rendent l'engagement militant difficile. Le SNTRS-CGT doit affronter

ce problème. Il convient de tenir compte de cet état de fait dans l'utilisation des décharges horaires disponibles et de rappeler les droits liés à l'exercice de responsabilités syndicales que beaucoup d'adhérents ignorent.

5.4.3 Responsabilité dans les instances nationales et locales des organismes

Nous devons encourager les syndiqués à s'engager dans les différentes instances nationales et locales en fonction de leurs affinités et disponibilités. Les militants doivent rendre compte de l'activité de leur mandat et le syndicat doit demander un compte rendu régulier de l'activité des élu(e)s et mandaté(e)s qu'il a désignés. Les bilans et compte rendu sont la base du partage des informations garantissant le dynamisme du SNTRS autant que sa visibilité. Il faut faire en sorte que les mandats soient partagés par le maximum d'adhérents.

Les activités des différentes instances du syndicat du local au national doivent être coordonnées. L'activité des sections est à la base de l'action syndicale, nous devons la renforcer pour permettre la prise de conscience puis l'adhésion d'un plus grand nombre de personnels à nos revendications. Nous devons encourager les syndiqués à devenir acteur des valeurs qu'ils défendent en prenant des responsabilités ou des mandats, et devenir des militants.

5.5 La communication

5.5.1 Par les outils de communications informatiques

Des progrès ont été faits en ce qui concerne la visibilité du syndicat en matière d'outils informatiques. Nous possédons un site web à jour et attractif. Nous avons réussi à obtenir dans le cadre des négociations sur le droit syndical des listes de diffusion syndicales nationales. Nous devons exiger des directions d'organismes des listes de diffusions pour permettre des envois plus ciblés par catégorie, par région ou par unité...

Des progrès sont à faire notamment au niveau intranet pour permettre des échanges plus faciles au sein des instances du syndicat tant au niveau national que régional.

5.5.2 Les publications

A travers les publications du SNTRS (le BRS, les En Bref et le SNTRS-info) le syndicat possède des instruments structurants pour communiquer sur ses analyses, ses actions ainsi que sur ses interventions au travers des comptes rendus des représentants du syndicat dans les différentes instances. Les tracts permettent de compléter le côté revendicatif de nos publications.

Les publications bien qu'envoyées aux seuls syndiqués sont en accès libre via notre site internet. Cette visibilité est très

importante pour la diffusion de nos idées, nos revendications et nos actions.

5.5.3 La visibilité: affichage, tracts, drapeaux, communication à la presse...

L'utilisation des outils informatiques a cependant ses limites. L'excès d'informations peut entraîner l'effet inverse de celui escompté. Nous devons conserver des liens privilégiés et forts avec les personnels : discussions orales avec ses collègues, tractages sur le lieu de travail, tenues de tables rondes par exemple sur les lieux de restauration. Nous devons être visibles lors des journées des nouveaux entrants avec des documents attractifs à présenter pour nous faire connaître. Nous devons développer les contacts avec les médias locaux. La visibilité du syndicat doit être l'affaire de tous les adhérents.

L'expression syndicale doit être une préoccupation constante si nous souhaitons élargir notre champ de syndicalisation. Nous devons faire connaître le plus largement possible nos analyses, prises de position, nos actions et nos revendications au sein de nos établissements et à tous les niveaux.

5.6 Hygiène et sécurité, conditions de travail

Du fait de la mise en place d'organisation de travail basée sur l'individualisation, les conditions de travail se dégradent dans les organismes de recherche avec l'émergence des risques psychosociaux. Les instances représentatives du personnel en matière d'hygiène et de sécurité (CHS) ne jouent pas pleinement leur rôle. L'évaluation, a priori, des risques professionnels et la transcription dans le document unique n'est pas complètement assurée au CNRS, notamment dans les UMR. La mise en place de CHSCT résultant de la loi sur le dialogue social dans la fonction publique doit être l'occasion de mettre en application les revendications du SNTRS-CGT en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

5.7 L'action sociale

5.7.1 Créer de nouvelles solidarités.

Aujourd'hui nous vivons dans un pays où tous les acquis sociaux de 1936, 1945, 1968 sont battus en brèche. Les grands principes de solidarités sont remis en cause par l'opposition des citoyens entre eux. Le système de protection sociale français demeure encore un des rares dispositifs capable de protéger les salariés et les plus faibles. Plus que jamais, l'action syndicale doit être revendicative sur l'action sociale et proposer davantage de droits et de solidarité.

Les mesures gouvernementales ont conduit à diviser les personnels entre eux, fonctionnaires et précaires. D'autres difficultés apparaissent pour les personnels des universités

qui sont passées aux RCE. Il faudra être vigilant pour que les personnels des EPST conservent et acquièrent de nouveaux acquis sociaux.

Dans les organismes, avec le rajeunissement des effectifs et l'afflux important de précaires, les demandes de prestations sociales augmentent, en particulier dans les secteurs du logement, de la petite enfance, des vacances et de la solidarité. La baisse constante du pouvoir d'achat accentue les besoins sociaux. Malheureusement, dans les EPST, la part budgétaire réservée à l'action sociale diminue fortement et fait les frais des réductions de moyens, qui ne permettent plus de répondre de manière satisfaisante aux besoins sociaux comme le logement ou les places de crèche.

Nous considérons que l'action sociale doit répondre aux besoins des personnels actifs et retraités.

Le SNTRS doit s'inscrire dans la lutte contre toutes les inégalités, et défendre les grands principes de solidarité en privilégiant l'action collective.

L'égalité d'accès à une restauration de qualité pour tous les personnels des EPST doit se concrétiser sans obérer les budgets de l'action sociale.

Le CAES et les Comités d'Actions Sociales doivent garder leur indépendance politique vis à vis des tutelles dans l'élaboration et la mise en œuvre de l'action sociale.

L'action sociale doit recouvrir tout ce qui concourt à l'épanouissement de l'individu et de sa famille, dans et hors de son lieu de travail. Elle doit améliorer la qualité de vie et créer du lien social.

5.7.2 Action Sociale en région

Notre présence au niveau de l'action sociale en région passe par le travail de nos représentants aux commissions régionales que sont les CORAS, la restauration sociale mais aussi l'animation des CLAS. Ce niveau d'action doit nous permettre de mettre en valeur et en application les idées du SNTRS-CGT en matière de politique sociale. Ce travail doit se faire en cohérence et avec une coordination nationale.

5.7.3 De nouveaux droits sociaux

Avec L'UGFF nous défendrons le principe d'une participation de l'état employeur à des garanties de protection sociale complémentaire pour renforcer les droits statutaires des fonctionnaires et en conquérir de nouveaux.

Nous devons conquérir des droits pour les travailleurs tout au long de leur vie en couvrant tant les questions de santé, de prévoyance etc....

L'État employeur doit participer aux garanties de protection sociale complémentaire.

5.8 Le SNTRS CGT dans la confédération

Mieux s'investir dans la CGT ne répond plus seulement à de simples motivations d'organisation.

C'est une nécessité :

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

- La recherche publique dépend de plus en plus de décisions concernant les universités et les entreprises. Il faut coordonner notre activité avec celle de la FERC-Sup et avec les syndicats d'entreprises. Nous devons être présents dans les universités au travers de listes communes aux élections telles que les CA les CS ou les CT. Nous devons porter nos revendications en matière de recherche au sein des Universités et travailler avec nos camarades CGT de l'Université.

Le SNTRS-CGT prendra aussi sa part dans les débats de la confédération. Ces débats concernent d'une part le mode d'organisation de la CGT et d'autre part des problèmes de positionnement plus larges.

Pour le SNTRS-CGT, l'organisation de la CGT doit continuer à reposer sur le principe du fédéralisme. Nous sommes attachés à l'existence de la Fédération de l'Education de la Recherche et de la Culture, FERC. Ces trois champs professionnels regroupent des intérêts communs et des revendications partagées. De la même façon, le regroupement des syndicats CGT de fonctionnaires d'Etat au sein de L'UGFF correspond à un besoin, liés à la défense du statut de fonctionnaire et à celle du service public. Ce travail de défense du statut, du salaire, de la résorption de la précarité a été réalisé par l'UGFF avec un souci de la concertation dans la CGT qui a été apprécié par le SNTRS. L'UGICT quant à elle doit conserver son rôle dans l'activité spécifique catégorielle et interprofessionnelle de la CGT en direction des ingénieurs, cadres et techniciens et de coordination des questions de recherche (publique-privé) pour la confédération.



5.9 Être à la fois un syndicalisme de proposition et de lutte

On oppose souvent ces deux visions du syndicalisme. Nous devons être un syndicat de lutte, et de propositions, être capable d'aller à la table des négociations pour faire avancer nos revendications. C'est en diffusant nos propositions que nous placerons les luttes dans la perspective de nouvelles avancées. Notre syndicat a une légitimité à s'inscrire dans la politique scientifique des organismes, et pas seulement sous le seul aspect de la défense des conditions de travail. Nous devons être force de propositions et intervenir sur tous les champs scientifiques à travers nos luttes pour un aménagement du territoire équilibré, pour le maintien de thématiques de recherche au service des populations ainsi que pour le développement des connaissances. Nos représentants au comité national et dans les différents CSI et le CS doivent porter nos revendications dans toutes les instances scientifiques.

5.10 Développer les relations syndicales internationales dans la recherche

Dans ce domaine le SNTRS n'a pas de réel investissement. Il n'y a pas de liens assez réguliers avec les syndicats de la recherche sur le plan international. Les contacts sont indirects, par l'intermédiaire de la FERC et de la FMTS. Les réformes imposées le sont souvent au nom de modèles internationaux : il nous serait utile de tisser des liens avec des syndicats homologues au nôtre, notamment en Europe.

Le SNTRS-CGT doit être un syndicalisme de proposition et de lutte dans la recherche mais aussi dans l'enseignement supérieur et au sein de toutes les instances de la CGT. Nous devons être en capacité de rassembler lors de nos luttes pour nous permettre d'aller négocier en position de force sur les bases de nos revendications.





Complément au document d'orientation (CSN du 14 juin 2012)

Comment poursuivre le développement durable humain : quelle croissance ?

Cette interrogation sur la poursuite du développement de l'Humanité amène forcément la question suivante: le capitalisme mondialisé, qui règne aujourd'hui sur la planète, peut-il satisfaire les besoins humains ou faut-il construire un autre système ?

Nous dresserons d'abord un constat de la situation en France et dans le Monde, puis nous avancerons des propositions.

I. Le constat

La situation actuelle :

En France, L'INSEE a annoncé une période de récession pour la fin de l'année 2011 et le début de l'année 2012. Le pays ne crée plus de richesse supplémentaire et la production de biens et de services diminue. Les experts de l'INSEE tablent donc sur - 0,2 % de croissance pour le dernier trimestre 2011 et - 0,1 % de croissance pour le premier trimestre 2012, ramenant ainsi les prévisions de croissance sous la barre du 1 %.

Les conséquences matérielles de cette croissance en berne sont dramatiques sur la vie des salariés: faillites, chômage, salaires en baisse, perte de pouvoir d'achat... D'autant que l'amortisseur que constituait notre système social a été mis à mal. On peut ajouter à cela, un endettement de l'État qui limite ses moyens d'action: plus coûteux que le financement du système social, les intérêts de la dette sont depuis quelques années maintenant, le premier poste du budget de l'État. La dette de la France s'élève à plus de 1.600 milliards d'Euros soit 85 % du P.I.B. c'est à dire 85 % de la richesse produite estimée par l'INSEE pour le 3^{ème} trimestre 2011.

La cause de la crise : non pas la croissance mais la nature des rapports sociaux.

Le capitalisme, système économique dans lequel nous vivons, est un système de développement des forces productives basé sur l'exploitation du salariat, sur l'incitation à consommer toujours plus et sur l'exploitation sans frein des ressources naturelles. Une partie de la valeur ajoutée créée lors du processus de production est ponctionnée par les capitalistes (actionnaires des entreprises) au détriment de la rémunération de ces mêmes salariés, Cependant, la production ne peut s'écouler que si elle répond à une demande. Mais la faiblesse des rémunérations réduit les possibilités d'écoulement de la production. Cette contradiction est à l'origine de la crise structurelle qui ne date pas de 2007 mais a pris naissance dans les années

70. La principale raison de la crise est donc dans la nature même du rapport de subordination sociale institué par le capitalisme : la relation entre production des richesses et leur utilisation sociale.

Au cours du 20^e siècle le progrès scientifique et technique a permis des avancées dans tous les domaines de l'activité humaine. Les populations des pays les plus industrialisés en ont bénéficié. Les peuples de plusieurs pays en voie de développement commencent aussi à en bénéficier. Cependant dès 1972, le rapport « Halte à la croissance » du club de Rome, qui exprimait le point de vue d'influents dirigeants capitalistes, présentait la croissance économique et démographique comme un danger pour l'humanité car les ressources de la planète sont limitées. Les pays industrialisés devraient arrêter leur croissance pour protéger les ressources et l'environnement. En fait, les grands actionnaires justifient ainsi leur choix d'arrêter le développement en Europe pour aller chercher leurs sources de profit dans d'autres pays où le prix du travail est beaucoup plus faible : Chine, Inde Amérique latine...Ainsi en 10 ans, 600 000 emplois industriels ont été supprimés en France, provoquant la désertification de certaines régions et engendrant toujours plus de pauvreté.

La responsabilité des choix politiques et des stratégies d'entreprises.

Les choix de politique économique et de gestion des entreprises faits par les capitalistes sont extrêmement nuisibles pour l'emploi et l'activité industrielle dans le monde occidental, notamment en France. La multiplication des aides et exonérations fiscales et sociales au nom de l'emploi et de sauvetage des entreprises en difficultés a abouti au développement de la précarité et des bas salaires. Pour accroître la rentabilité financière des capitaux, les directions des entreprises ont procédé à l'externalisation et délocalisation de pans entiers d'activité. Ainsi, au nom de la compétitivité et de l'avenir de notre industrie, patronat et gouvernement prennent pour cible principale les salariés et particulièrement le système de protection sociale. La baisse de la part de l'industrie dans la production nationale, de même que la suppression des emplois industriels coïncident avec la baisse du taux moyen de croissance économique, la progression de la précarité et des bas salaires.

Les gains de productivité sont accaparés par le capital, ce qui conduit à la baisse des effectifs et à la pression sur les salaires. La baisse de l'emploi industriel et le recul de l'industrie dans l'économie affaiblissent le potentiel de croissance économique.

L'exploitation des ressources naturelles est sous l'entière maîtrise des grands groupes industriels. Ceux-ci font fi des dégâts environnementaux et des droits des populations locales. Les mécanismes de régulation de l'exploitation des biens communs sont rares et lorsqu'ils existent sont confiés à la loi de l'offre et de la demande (quotas de CO2) entraînant fraudes et dysfonctionnements.

Force est donc de constater que le développement humain ne peut être laissé au seul marché qui est le principe que le capitalisme impose pour organiser la société. Il est nécessaire de remettre en cause le pouvoir des dirigeants capitalistes pour répondre aux besoins de la population et construire la société sur d'autres bases. Il faut débattre démocratiquement de l'orientation à donner à la production.

Nous revendiquons un autre mode de croissance, basé sur l'humain, sur les besoins des populations, le respect des différentes cultures et l'environnement.

II. Quelle démarche ?

L'activité productive doit répondre aux besoins des populations.

En France, plus de 8 millions d'individus vivent en dessous du seuil de pauvreté, dont un nombre croissant de travailleurs « pauvres » souvent en situation d'emploi précaire. Il faut remettre en cause l'emploi précaire Cette population souffre de la sous-consommation et de la mauvaise qualité de sa consommation, notamment alimentaire.

Il faut aussi tenir compte que dans le monde, des milliards d'êtres humains vivent aujourd'hui dans des conditions indécentes. Refuser une société de gaspillage ne doit pas justifier d'affamer le reste du monde, ni empêcher l'essor des économies émergentes. Ils doivent avoir accès à un système de santé, de protection sociale, d'éducation et de logements digne de ce nom et ne pas s'appuyer sur le gaspillage.

L'exigence d'un appareil productif et de services publics de qualité

Notre appareil productif doit être orienté vers les biens et équipements décidés démocratiquement et tenant compte du respect de l'environnement. La satisfaction de ces besoins repose sur l'existence d'un appareil productif solide s'appuyant sur des bases industrielles capables de produire des biens et des équipements. Le développement de l'industrie efficace suppose des services de qualité. Les services publics en matière d'éducation, de santé, de

recherche, de transport, etc doivent être gratuits pour les citoyens. C'est cette croissance, utile, nécessaire, que nous devons nous employer à promouvoir.

Une autre répartition des richesses est indispensable, mais ne suffira pas à résoudre les problèmes.

L'issue de la crise suppose une croissance qui soit fondée sur l'efficacité économique et sociale et non plus sur la déréglementation et la casse des acquis sociaux. Il faut donc produire autrement, plus efficacement, en faisant des économies de moyens matériels, en réduisant l'intensité de l'usage des ressources naturelles, en évitant la dégradation de l'environnement, en respectant l'être humain au travail. Cela implique une main d'œuvre qualifiée pour mener de la recherche-développement, afin élaborer de nouveaux procédés et produits. Cela requiert aussi d'améliorer les conditions de travail et d'établir une nouvelle organisation du travail. Cela passe par l'élaboration de réglementations et de normes adoptées par des instances internationales.

Répondre aux enjeux du développement de l'humanité implique de supprimer les dépenses d'armement.

L'enjeu de la finalité du développement et du développement social est au cœur de l'affrontement, ce d'autant que les contradictions vécues entre modernisation technologique et dégradation de l'emploi comme de l'environnement sont imputées aux technologies. Ce ne sont pas les technologies qui en sont la cause, mais la façon dont les forces dominantes les utilisent pour poursuivre leur objectif « de faire de l'argent ». Les technologies doivent être utilisées tant pour alléger le travail que pour protéger l'environnement.

Une nouvelle organisation de la production et des échanges est possible

La contestation de l'idéologie libérale, du fait de la crise, crée de nouvelles possibilités de rassemblement et de mobilisation pour avancer vers une nouvelle organisation sociale et économique.

Pour atteindre les objectifs présentés ci-dessus (réduire la pauvreté et la précarité, produire et répartir autrement les richesses, s'attaquer aux gaspillages, protéger l'environnement, développer des services publics de qualité, etc) il est inévitable de contester la domination des capitalistes sur le contrôle des moyens de production et d'échanges en renforçant la place des pouvoirs publics et des salariés dans ce contrôle. La démocratie doit être présente à tous les niveaux de décision.

A partir de cette conquête, il sera possible de renforcer les coopérations nationales et internationales pour réduire le rôle du profit et de la compétition.

Vote 40 pour, 13 abstentions, 3 contre



Edité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique - SNTRS - CGT
7, rue Guy Môquet, BP8 94801 VILLEJUIF Cedex - Tél : 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33

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

ISSN 0180-5398-CP 0914S05392- Directeur de la publication : Daniel STEINMETZ

- Imprimé par nos soins - Périodicité : Bimestriel

27^{ème} Congrès du SNTRS-CGT



Document Revendicatif



Sommaire du document revendicatif

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

- A.1 Lutter contre la politique actuelle de recherche du gouvernement
 - A.1.1 Défendre l'indépendance de la Recherche et des EPST
 - A.1.2 Notre conception du rôle des EPST
 - A.1.3 Le rôle d'opérateur de recherche des EPST
- A.2 Les relations EPST-Universités
- A.3 Les relations EPST-entreprises
- A.4 L'organisation de la recherche
 - A.4.1 Organisation territoriale
 - A.4.2 Organisation européenne et internationale
- A.5 Renforcer l'emploi statutaire

B. Maintenir et développer les garanties pour les salariés

- B.1 Titulaires : améliorer leurs droits, leur statut
 - B.1.1 Améliorer la politique de recrutement
 - B.1.2 Développer la démocratie dans la gestion des emplois ITA
 - B.1.3 Pour les chercheurs
 - B.1.4 Pour les « recrutements handicap ».
 - B.1.5 Améliorer la gestion des personnels
 - B.1.6 Faciliter la mobilité volontaire
 - B.1.7 Améliorer les conditions matérielles liées à la mobilité
- B.2 Non titulaires, contractuels (CDD, CDI...)
- B.3 Boursiers, doctorants ...
- B.4 Améliorer les conditions de travail
- B.5 La protection sociale
 - B.5.1 La Protection sociale complémentaire
- B.6 La Retraite
 - B.6.1 Les conditions du droit à la retraite
 - B.6.2 Conditions de vie des retraités

C. Reconnaître les métiers, les qualifications et améliorer les salaires

- C.1 Qualification et classification
 - C.1.1 La qualification
 - C.1.2 La classification
- C.2 Reconnaître et améliorer les qualifications
 - C.2.1 Une évaluation professionnelle par les pairs
 - C.2.2 Assurer l'évolution des qualifications
 - C.2.2.1 Par une formation permanente sous le contrôle des personnels
 - C.2.2.2 Les métiers
 - C.2.2.3 Les réseaux de métier
 - C.2.3 Les réseaux de métier
- C.3 Refonte de la grille de classification
- C.4 Les salaires, les primes
- C.5 Indemnités de transport

D. Libertés individuelles et collectives

- D.1 Améliorer les droits des personnes
- D.2 Améliorer les droits syndicaux et le droit de grève
- D.3 Lutter contre les discriminations
- D.4 Développer la démocratie
 - D.4.1 Conseil d'Administration
 - D.4.2 Le Conseil Scientifique du CNRS
 - D.4.3 Le Comité national du CNRS et les Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS) de l'Inserm
 - D.4.4 Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)
 - D.4.5 Les Conseils d'unités et de service

E. L'action sociale

- E.1 Action sociale interministérielle
- E.2 L'action sociale " institutionnelle "
 - E.2.1 Réserve de berceaux en crèche
 - E.2.2 Les aides aux enfants handicapés
 - E.2.3 Le supplément familial de traitement
 - E.2.4 Le CESU (Chèque Emploi Service Universel)
 - E.2.5 Les Chèques vacances
 - E.2.6 Réserve de logements
 - E.2.7 Prêt amélioration à l'habitat
 - E.2.8 Aides à l'installation des Personnels
 - E.2.9 Aide à la mobilité
 - E.2.10. Aide à l'accession à la propriété en primo accession prêt bonifié
 - E.2.11 Aides exceptionnelles
- E.3 Améliorer et développer les CAES
 - E.3.1 Au CAES du CNRS
 - E.3.1.1 Participation financière du CAES aux activités nationales, régionales et locales
 - E.3.1.2 Enfance
 - E.3.1.3 Les vacances
 - E.3.1.4 Les régions, les CLAS, les SeRAS
 - E.3.1.5 Réformer le fonctionnement du CAES
 - E.3.1.6 Locaux sociaux
 - E.3.2 Au CAES Inserm
- E.4 Les aides aux retraités
 - E.4.1 L'aide ménagère à domicile pour les retraités
- E.5 Restauration

F. Les particularités des organismes et établissements : ANR

G. Participer aux combats de notre temps

Document revendicatif

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

A Développer la recherche et l'emploi scientifique et technique

A.1 Lutter contre la politique actuelle de recherche du gouvernement

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

Elles concernent en premier lieu les moyens en crédits et en postes de titulaires qui doivent faire l'objet d'une programmation permettant d'atteindre 3 % du PIB avec une augmentation significative des crédits de base des laboratoires avec l'objectif qu'ils représentent au moins 70 % de leur budget.

La politique de l'emploi a fait l'objet d'un malthusianisme en nombre d'emplois de titulaire, en qualité et en niveau, qu'il s'agit d'éradiquer. L'emploi scientifique doit être redressé vigoureusement pour atteindre le niveau des pays les plus développés. Pour passer à 3 % du PIB, cela veut dire qu'il faut recruter 54 000 personnes en 5 ans dans la recherche publique. Ces chiffres n'incluent pas la régularisation de la précarité.

Nous devons obtenir :

- une programmation pluriannuelle de créations d'emplois permanents correspondant à ces besoins pour tous les métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur pour la période 2012 à 2017,
- un plan de titularisation des précaires et un plan de reclassement des titulaires,
- un plan de rénovation et de construction des infrastructures : bâtiments, labos, amphis, bibliothèques, afin de respecter les normes d'hygiène et de sécurité et les exigences de qualité d'accueil et d'amélioration des conditions de travail,

- une politique d'accompagnement des personnels ainsi que des moyens suffisants associés pour offrir aux personnels des perspectives d'évolution professionnelle et potentiellement sources d'épanouissement au sein de l'organisme, notamment au travers de la formation permanente,
- une ligne budgétaire pour l'action sociale, culturelle et sportive dans tous les établissements.

La LOLF et la RGPP sont des réformes des services publics et de leurs financements, niant le sens d'intérêt de service public au profit de la recherche de rentabilité. Nous réaffirmons la nécessité de service public d'état sans contrainte de rentabilité.

Nous réclamons l'abrogation de la LOLF et de la RGPP.

Nous devons défendre :

- les missions d'intérêts généraux des services publics,
- l'emploi statutaire dans les services publics,
- les moyens humains et financiers alloués pour assurer la qualité des services,
- la compensation des départs en retraite par une programmation pluriannuelle de recrutement de fonctionnaires,
- des créations de postes pour résorber la précarité et pour satisfaire aux besoins des services publics, et dans l'immédiat le renouvellement de tous les contrats d'un an et plus, sur emploi permanent,
- l'égalité d'accès aux services publics,
- l'égalité de carrière et salariale homme - femme,
- la présence des services publics dans les territoires,
- l'intérêt d'un véritable service public de recherche et d'enseignement supérieur indépendant des intérêts du capital.

L'éducation, la recherche et la culture doivent être une réelle priorité dans les choix budgétaires.

A.1.1 Défendre l'indépendance de la Recherche et des EPST

Le « Pacte pour la recherche » a tout bouleversé en quelques années. Le gouvernement a mis en place un système qui en marginalisant les EPST et la communauté scientifique, lui permet de déterminer seul la politique des laboratoires de recherche. Ce système repose sur une agence de financement, l'ANR, sur un système de notation quantitative, la bibliométrie et sur une agence d'évaluation l'AERES.

Cette volonté de pilotage étroit se concrétise dans les EPST par des modifications d'organisation des EPST (CNRS, Inserm...), mais aussi par la création de structures extérieures aux établissements comme les alliances dont les missions et les arbitrages portent ombrages à la politique scientifique des établissements.

Le SNTRS-CGT demande la suppression des alliances car elles ne doivent pas se substituer aux organismes de recherche. Les missions prospectives tout comme celles relevant de l'emploi scientifique doivent revenir aux instances scientifiques des établissements comme le comité national au CNRS, les CSS à l'Inserm etc... Des missions nationales doivent être confiées aux organismes et à leurs instances en charge de la prospection.

La mise en place de la LRU contribue à déséquilibrer les relations entre organismes et universités. Elle aggrave encore la situation créée par le « Pacte pour la recherche ». La LRU met en péril les EPST en imposant les Universités au centre du système de recherche. Cette réforme a comme objectif d'adapter le système de recherche aux exigences du capitalisme et à la redéfinition du rôle de l'Etat. La LRU met les universités en concurrence entre elles. Elle s'appuie sur le démantèlement des EPST, garants de démocratie et de liberté scientifique au profit d'un système universitaire clanique piloté par les présidents d'université, faisant le jeu du mandarinat.

Elle remet en cause la politique de partenariat entre les établissements et par là, la politique nationale de recherche au profit d'une politique territoriale calquée sur les pôles de compétitivité et sur les quelques sites labellisés par le grand emprunt. Elle soumet la recherche publique aux lobbies du capital dont les motivations n'ont rien de scientifique. Ces effets sont dramatiques en termes de liberté de recherche. La recherche tend à devenir une activité de service.

Nous exigeons l'abrogation du « Pacte pour la recherche » et de la loi LRU.

La politique du grand emprunt relève de la même volonté de pilotage et de restructuration par la labellisation et le financement de projets ou de réseaux d'équipes et ce, à différents niveaux de l'organisation de la recherche (EQUIPEX, LABEX, IDEX).

Le SNTRS-CGT combat la logique du grand emprunt. Il demande que :

- les opérations déjà en cours soient ramenées de 10 à 5 ans et que les crédits correspondants soient transformés en contrats de simples appels d'offres gérés par les universités et les organismes,
- les crédits non distribués servent à créer des infrastructures au service de toute la communauté scientifique et universitaire,
- les IDEX soient supprimés.

La création des fondations de coopération scientifique (FCS) vise également à accroître le pilotage gouvernemental et industriel sur les sites de recherche et d'enseignement supérieur et leurs établissements. Ces structures qui menacent la recherche, les organismes et les universités, ont littéralement sacrifié la démocratie, méprisent le droit d'expression de la communauté scientifique et ne laissent plus aucune liberté d'expression pour les ITA ou les BIATOS. Le SNTRS-CGT s'oppose à ces structures conçues pour la subordination de la recherche et de l'enseignement supérieur aux lobbys économiques et politiques.

Le SNTRS-CGT revendique l'abrogation du statut de Fondation de Coopération Scientifique (FCS).

Nous devons lutter pour défendre une indépendance de la Recherche face au pouvoir politique et économique et lutter contre le démantèlement des EPST, leur subordination aux universités et aux alliances.

Les luttes de 2008 à 2010 ont atténué certaines réformes au CNRS. Néanmoins les menaces demeurent, et les évolutions se font jour peu à peu. La mise en œuvre de la RGPP à marche forcée inquiète les personnels en remettant en cause plusieurs milliers d'emploi ou en les réorganisant. Concernant la RGPP, nous dénonçons une politique purement dogmatique de réduction du nombre de fonctionnaires qui s'avère contradictoire avec la nécessité de maintenir une recherche publique de qualité, le surcoût généré par l'augmentation des externalisations qu'elle génère et le drame social inhérent à l'explosion de la précarité.

Préalablement, nous rappelons que nous sommes contre :

- les labellisations du « grand emprunt » à des fins de pilotage des équipes de recherche remettant en cause la cohésion des unités de recherche,
- les « délabellisations » et les « désassociations » autoritaires et massives des unités qui se feraient en conformité avec le grand emprunt.

Nous devons donc défendre :

- la mission de recherche des EPST et leur autonomie de gestion,
- l'unicité du CNRS pluridisciplinaire.

Les organismes doivent avoir la maîtrise de leurs prospectives scientifiques et de leurs personnels avec des conseils scientifiques comprenant des élus.

L'Agence Nationale de la Recherche (ANR) : principale source de financement du système de recherche publique, elle est l'arme absolue du pilotage par le gouvernement. Elle est également une source de précarisation des emplois autant que des projets de recherche.

Nous devons obtenir la suppression de l'ANR, avec le transfert des moyens humains et financiers dans les organismes.

L'Agence d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES) : c'est une agence d'évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur qui se substitue aux instances scientifiques des organismes pour l'évaluation de la recherche, des formations de recherche, des établissements (EPST), et des universités. Un des objectifs de l'AERES est de renforcer le pilotage sur les thématiques. Elle veut dicter les procédures d'évaluation des chercheurs et des ITA.

L'AERES est un outil de pilotage des champs disciplinaires de la recherche. Elle s'appuie sur des normes bureaucratiques et des indicateurs quantitatifs tels que la bibliométrie.

Nous demandons :

- la suppression de l'AERES,
- dans l'immédiat, l'accréditation des instances d'évaluation des établissements telle que prévue dans la loi,
- les unités et les chercheurs doivent être évalués par les mêmes instances des organismes concernés (CN au CNRS, CSS à l'Inserm, ...). Les évaluations faites par des instances à majorité d'élus doivent être collégiales et contradictoires. Elles ne peuvent être subordonnées à des « grilles d'évaluation » technocratiques telle que l'envisage l'AERES,
- un dispositif d'évaluation professionnelle des ITA par des pairs du même métier qui prend en compte l'environnement scientifique, technique et social du travail, ce qui justifie le rôle important des élus.

A.1.2 Notre conception du rôle des EPST

Les EPST ont vocation à assurer la cohérence nationale de l'effort de recherche publique. Parmi les EPST, le CNRS a une fonction spécifique issue de sa pluridisciplinarité : maintenir et développer l'ensemble des champs scientifiques et favoriser l'émergence de nouvelles thématiques et les champs interdisciplinaires. Pour cela, il faut défendre la liberté de recherche et l'emploi statutaire. Il est nécessaire aussi de créer les conditions d'une réelle interdisciplinarité – mise à mal depuis la création des Instituts – (par exemple par la possibilité de rattacher les UMR à plusieurs Instituts principaux du CNRS et par l'émergence de programme inter-Instituts).

L'organisation nationale des EPST, leur autonomie et leur indépendance du pouvoir politique afin qu'ils structurent la recherche en fonction des dynamiques et des nécessités de celle-ci, doivent être garanties. Nous nous opposons à un démantèlement ou la subordination des EPST à d'autres établissements ou administrations (Universités, entreprises, ...).

Les EPST doivent avoir les moyens (en budget et en emploi) garantissant la liberté de lancer et de maîtriser des

programmes de recherche à long terme dans le cadre d'une politique nationale de recherche à la définition de laquelle toutes les composantes doivent être associées.

Pour cela : une programmation budgétaire pluriannuelle doit être établie assurant un financement récurrent des EPST et des unités de recherche par le budget de l'Etat et permettant la continuité des domaines de recherche et le développement de recherches de qualité.

Les budgets (hors salaires) des unités de recherche doivent être suffisants pour garantir leur indépendance. Leur financement doit être majoritairement récurrent (70 %) et non sur la base de soumission de projet auprès de l'ANR, des appels à projet du grand emprunt ou de fondations, etc...Les contrats avec des entreprises ne doivent pas se substituer au financement public. En tout état de cause, les contrats doivent être discutés dans les instances élues, la transparence doit être exigée, les objectifs scientifiques ou industriels définis.

Défendre l'idée d'un service public de recherche au service non seulement de la nation mais aussi des autres peuples, orienté prioritairement sur la satisfaction des besoins humains à court, moyen et long terme.

Combattre ce qui remet en cause l'existence des organismes nationaux de recherche, leur statut public, leur indépendance, leur autonomie ou leur unité. Combattre leur transformation en agences de moyens, leur dilution dans l'université et leur instrumentalisation au service des entreprises.

A.1.3 Le rôle d'opérateur de recherche des EPST

Combattre la contractualisation des EPST imposé par un pilotage gouvernemental de la politique scientifique des organismes.

Agir pour que les relations EPST-Universités s'organisent dans la complémentarité et non dans la subordination.

Militer contre une vision utilitariste de la recherche, guidée par le seul marché et par la valorisation industrielle, au détriment de l'éthique et de la mission de service public. L'État doit certes développer une politique industrielle et favoriser la recherche-développement dans les entreprises mais ni en pillant la recherche publique, ni en affaiblissant ses capacités à développer la recherche fondamentale et toutes les autres formes de recherche.

Lutter contre l'asservissement de la communauté scientifique aux lobbys économiques.

Obtenir l'interdiction des clauses de secret sur les résultats des recherches menées par des doctorants ou des post-doctorants dans le cadre de contrats.

Combattre les remises en cause de toutes les instances qui participent à l'élaboration démocratique de la politique de recherche et en particulier les tentatives de remplacer les instances où siègent des élus par des instances uniquement composées d'experts désignés. Les priorités

scientifiques doivent être du seul ressort des instances scientifiques des organismes.

Améliorer le dispositif d'évaluation de la recherche publique par les pairs au sein d'instances démocratiques (Comité National ou Commissions Scientifiques Spécialisées) afin de leur permettre d'impulser une véritable politique scientifique. Cette politique doit toucher tous les aspects de la vie des unités de recherche, que ce soient : les programmes de recherche, les créations, suppressions, renouvellements d'unités, les besoins en crédits, en emploi, en compétences mais aussi la conjoncture scientifique et ses perspectives, la politique de formation par la recherche.

Combattre la politique d'affichage des postes chercheurs que veulent mettre en place les directions d'organismes,

Œuvrer pour l'indépendance des activités et arbitrages des jurys de concours des sections et des Commissions interdisciplinaires au CNRS ainsi que dans tous les EPST. Nous relevons déjà le détournement des moyens des CID pour l'attribution des postes et pour l'obtention d'arbitrage au détriment des sections du comité national. Il faut limiter les activités des CID à la programmation de projets interdisciplinaires.

Combattre tout projet qui viserait à retirer au Comité National une partie de ses prérogatives pour le cantonner à la seule gestion des carrières des chercheurs, ou qui le soumettrait à des critères et des méthodologies d'évaluation.

Rétablir les élus C dans leurs prérogatives et leur contribution à l'évaluation tant des unités que des chercheurs.

Améliorer la participation de l'ensemble des catégories de personnels aux différentes instances d'évaluation et lutter contre tout projet qui tendrait à réduire ou à faire disparaître la représentation élue dans l'ensemble des instances.

A.2 Les relations EPST-Universités

Les Universités doivent recevoir de l'Etat des moyens de conduire leur propre politique scientifique et de définir une coopération avec le CNRS et les autres EPST.

Il faut renforcer la démocratie dans les universités, du conseil d'administration jusque dans les unités, contrairement à ce que propose la LRU.

Nous revendiquons :

- une plus grande place pour les représentants élus, et d'impliquer beaucoup plus les représentants élus des personnels dans les instances universitaires et des EPST,
- un partenariat entre université et EPST dans le respect de leurs organisations et de leurs missions, sans aucune subordination, en refusant les mutualisations abusives et le transfert vers les

universités des compétences administratives et techniques des EPST,

- le développement du lien fonctionnel entre les universités et les laboratoires des EPST, en facilitant la convergence des thèmes scientifiques et de la formation du supérieur dans des unités de recherche mixte.

Le SNTRS-CGT s'oppose à la fusion des statuts tant pour les chercheurs et enseignants-chercheurs que les ITA et ITRF.

Il réclame :

- une amélioration des carrières pour tous dans le respect des spécificités des fonctions, des métiers de recherche et des métiers d'enseignement,
- que soit facilité les détachements ou mises à disposition des personnels, à leur demande, entre les établissements des EPST et des universités. La mobilité ne doit pas être imposée mais choisie.

La création des plateaux techniques entre les universités et les EPST doit être maîtrisée et décidée par les instances élues respectives. Nous sommes opposés à la mutualisation contrainte des personnels et nous demandons une politique d'embauche de titulaires pour répondre aux besoins des plateaux techniques .

Toute mutualisation doit répondre prioritairement aux impératifs scientifiques et techniques de la communauté, bien plus qu'à une simple rationalisation des moyens. Il faut maintenir les services généraux au plus près des laboratoires et des équipes. Les emplois doivent être des emplois de titulaires.

Nous revendiquons une harmonisation des outils informatiques de gestion qui alourdissent les conditions de travail des personnels administratifs tout en restant vigilant au respect de l'intégrité de leurs emplois et aux équilibres partenariaux entre les établissements. La formation des personnels à ces outils est indispensable.

La Délégation Globale de Gestion (DGG) ne doit pas conduire à un transfert dans les universités de responsabilités et de compétences au détriment des organismes de recherche. Nous demandons la suppression des conventions de DGG proposées par les EPST.

A.3 Les relations EPST-entreprises

Les entreprises doivent assumer leurs responsabilités devant la société. Elles doivent développer les actions de coopération sur les besoins réels de la population : tous les besoins ne s'expriment pas obligatoirement en termes de marché ou d'accroissement de la rentabilité (éducation, santé publique, environnement, énergie, transports ...).

L'Etat ne peut laisser aux seules lois du marché, le soin de définir les axes de recherche des entreprises. Par une politique incitative forte, par le pouvoir d'intervention qui est le sien, il doit veiller à ce que la recherche soit certes au service de l'économie mais aussi au service de la science, de la culture et au service de la réponse aux multiples besoins identifiés ou à naître.

Le SNTRS-CGT veut agir pour :

- le développement, dans le cadre européen, d'une politique de recherche industrielle commune et pour la relance des grands programmes mobilisateurs. Ceux-ci ne doivent pas dépendre des seuls critères marchands et ne peuvent véritablement se faire dans le cadre des traités actuels,
- que l'Etat favorise les coopérations d'études sur le long terme compatibles avec la soutenance de thèses,
- empêcher les transferts d'activité de R&D vers le public et la sous-traitance qui sont un frein au développement de la recherche privée,
- le renforcement des EPIC qui occupent une place particulière et irremplaçable dans le tissu scientifique et industriel. Ils sont les instruments d'une politique industrielle volontariste. Cette logique est à l'origine d'un très grand nombre de réussites industrielles nationales (transports, énergie...). Depuis quelques années, la tendance semble se détourner d'une réelle politique industrielle nationale en laissant les grandes multinationales organiser leur politique mondiale en désindustrialisant les pays occidentaux. Cette situation illustre un retrait de l'Etat aux conséquences souvent catastrophiques.

Les EPIC devraient exploiter les résultats des recherches pour créer des emplois en France.

- l'application stricte des règles qui ont présidé à la création des EPIC, à savoir « la gestion d'une activité de service public, effectuée par souci d'efficacité et de contrôles de secteurs sensibles dont le bon fonctionnement est essentiel afin de faire face à un besoin qui pourrait être assuré par une entreprise industrielle ou commerciale, mais qui, compte tenu des circonstances, ne peut pas être correctement effectué par une entreprise privée soumise à la concurrence ». Les secteurs de l'énergie en général et du nucléaire en particulier, des transports, de la gestion de l'environnement, de la culture, etc. doivent donc demeurer des biens publics qui appartiennent à chacun d'entre nous et chaque étape de recherche, de production, et d'exploitation dans ces secteurs doit être gérée par une institution démocratique de service public,

- le principe du label Carnot peut être maintenu à condition de démocratiser sa direction et de faire évaluer les unités labellisées par les instances scientifiques.
- la diffusion de l'innovation technologique par les centres techniques professionnels (CTP) des branches industrielles ; le rétablissement de la taxe parafiscale devrait renforcer le lien entre ces centres et les industries du secteur ; des mesures doivent être également prises pour favoriser les liens entre CTP, EPIC et recherche académique, la présentation argumentée devant les comités d'entreprise de la politique de recherche des entreprises.
- la suppression du crédit impôt recherche (CIR). Des aides spécifiques doivent être prévues pour les PME et TPE et les projets éligibles à ces aides doivent être évalués.

Nous revendiquons la création d'un impôt libérateur : les entreprises qui réalisent des bénéfices et n'investissent pas dans la recherche, devront verser une participation pour alimenter le budget des programmes sectoriels.

Nous revendiquons une contribution des entreprises à l'effort national de recherche.

Les donations sous quelques formes que ce soit (des sociétés ou des particuliers) aux laboratoires de leurs choix ne doit en aucun cas permettre de s'assujettir une partie des scientifiques.

Le SNTRS-CGT défend l'emploi :

- le développement de l'emploi scientifique et technique et notamment le recrutement des docteurs en entreprise avec la reconnaissance de leur qualification. D'une manière générale, la formation par la recherche doit être reconnue à son juste niveau de qualification,
- l'amélioration de la stabilité de l'emploi et des conditions de travail dans les centres de recherche industrielle,
- un moratoire à toute baisse de l'emploi en R&D dans les entreprises nationales.

A.4 L'organisation de la recherche

A.4.1 Organisation territoriale

En matière de recherche, les objectifs des collectivités territoriales doivent être coordonnés avec ceux de l'Etat par les contrats de plan. La région n'a pas de prérogatives en matière de recherche. Ses objectifs en matière de développement économique et d'innovation devraient être déclinés en choix scientifiques après consultation d'une instance régionale représentative et coordonnés avec les universités et les organismes de recherche. L'aide régionale à l'emploi des jeunes ne doit pas encourager la précarité en multipliant les post-doctorants mais se centrer

sur l'aide aux doctorants. L'attribution des financements de la région aux équipes doit passer par une évaluation nationale.

Les Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) devaient associer localement, dans des structures légères et multidisciplinaires, les différents partenaires de l'enseignement supérieur et de la recherche publique et privée. Ils devaient permettre la mise en place de réseaux, de coordonner l'offre de formation, d'élargir les possibilités de recherche, de favoriser les coopérations et de servir d'interlocuteurs aux acteurs économiques et sociaux. Ils n'avaient pas vocation à recruter, ni à se substituer aux organismes ou aux universités.

Or, la conception des PRES définie par le « Pacte pour la recherche », débouche sur un nouvel outil technocratique avec des risques d'éclatements et de hiérarchisation des formations et des établissements. Elle porte aussi en germes la constitution de « pôles » de personnels techniques coupés des équipes de recherche et la possibilité de recrutement précaire.

Le SNTRS-CGT se prononce pour la suppression des PRES, définis par le « Pacte pour la recherche », ainsi que des FCS. Il milite pour un développement d'outils de coopération scientifique sur les territoires, où les EPST prennent toute leur place.

Le renforcement des potentiels régionaux de recherche doit favoriser un développement équilibré et planifié des équipements dans toutes les régions en luttant contre les spécialisations régionales à outrance ou les mises en concurrence.

La mise en place des RTRA, RTRS et des centres d'excellence va à l'encontre de ces objectifs. Nous sommes pour la suppression des RTRA et des RTRS tels qu'ils existent.

Le fonctionnement des moyens de recherche communs (grands instruments, plates-formes technologiques,...) doit être sous statuts à caractère public national (établissements et personnels) garantissant la stabilité ainsi que les reconversions ou réaffectations éventuelles lors du déclin des installations.

A.4.2 Organisation européenne et internationale

L'Espace Européen de la Recherche est une étape supplémentaire pour établir un « marché unique pour la recherche » qui a pour but de piloter la recherche, les connaissances et leur valorisation marchande. Depuis 2003, il se structure autour de réseaux dits d'excellence, centrés sur les priorités des PCRD et reprises par le gouvernement français.

A cette politique, nous opposons une politique de coopération mettant en commun des moyens sur une base d'égalité des partenaires impliqués. Cette politique doit partir des laboratoires et des institutions de recherche en

appui de leurs stratégies tant au niveau de la recherche de base que de la recherche de développement, avec :

- le transfert de la maîtrise des questions liées à l'espace européen de la recherche, actuellement aux mains de la commission de Bruxelles, vers les représentants du monde scientifique européen,
- une démocratisation du conseil européen de la recherche avec des représentants élus de la communauté scientifique,
- le renforcement des financements récurrents de la recherche publique.

Nous demandons que le conseil européen de la recherche scientifique reçoive pour missions premières :

- l'évaluation éthique et l'observation de l'état des avancées des connaissances en recherche fondamentale dans les pays de l'union,
- l'incitation au renforcement des actions de coopération mutuelle,
- la coordination des efforts sur les programmes de recherches jugées vitales, notamment dans les domaines de la lutte contre les pandémies, les dérèglements climatiques, etc,
- la surveillance de la continuité de l'effort consenti pour la recherche dans chaque pays de l'Union, l'objectif étant la préservation des potentiels matériels et humains de recherche publique, à un haut niveau dans chaque pays de l'union.

A.5 Renforcer l'emploi statutaire

Sur l'ensemble des EPST et de l'Enseignement supérieur, des sociologues ont réalisé une étude de la précarité en 2010, et ils ont évalué à 50 000 le nombre de précaires, hors doctorants.

Des emplois de titulaires de la Fonction Publique d'Etat (et non pas de CDI) à tous les niveaux de qualification, devraient permettre de remplacer les départs naturels, d'anticiper les départs en retraite pour permettre un chevauchement et une transmission des connaissances, de préserver le potentiel scientifique et technologique des disciplines et des thématiques, de satisfaire à leur nouveaux besoins et de développer la recherche fondamentale.

La création d'emploi de titulaire doit permettre de résorber l'emploi précaire (vacataires, CDD, et les stagiaires sur de longues durées...). De même, les personnels en CDD sur besoins permanents et en CDI de droit public doivent se voir proposer une intégration sur statut de fonctionnaire avec la prise en compte de la totalité de leur ancienneté, avec des procédures adaptées comme des examens professionnels, concours réservés, ...

Le développement de l'emploi précaire est une constante des différents gouvernements.

L'emploi précaire prend différentes formes : externalisations, développement du financement contractuel comprenant des salaires donc des emplois, contrats de salariés plus ou moins aidés (emplois jeunes, contractuels ANR...). Beaucoup de ces formes d'emploi sont à temps partiel offrant des conditions de survie à nombre de ces personnes. Ils concernent très souvent les femmes et les jeunes en période d'insertion dans le monde du travail. Les différentes formes de rémunération des doctorants sont très illustratives de cette politique dans notre milieu. Cette politique d'abaissement de l'emploi salarié stable tend à fragiliser et à isoler les personnels à statut, à dégrader les conditions de travail et est une remise en cause du statut de titulaire de la Fonction Publique.

Depuis 2005, les recrutements sur contrat augmentent (plus de 10 000 CDD en 2010 au CNRS). Ils accentuent la précarisation des emplois dans les laboratoires.

Nous revendiquons un véritable plan de titularisation des précaires dans le cadre du statut de la fonction publique (soit par concours réservés, soit avec des commissions d'intégration pour les ITA et l'avis du comité national pour les chercheurs).

De nombreux stagiaires confrontés à leur exploitation se sont massivement mobilisés pour obtenir la reconnaissance d'un statut. Les stagiaires sont des personnes en formation dans un contexte professionnel. Or il s'avère que des dérives récurrentes sont constatées. Les entreprises comme les laboratoires ont recours aux stagiaires pour suppléer aux déficits d'emplois. Les gratifications ou indemnités qu'ils reçoivent dans le meilleur des cas, ne garantissent pas de droits sociaux.

Sur le modèle de l'apprentissage, le SNTRS-CGT revendique pour les stages qui sont dans un cadre de formation obligatoire une durée maximale de 3 mois. Au delà de cette durée le stagiaire doit être rémunéré à son niveau de qualification et bénéficier des droits sociaux (médecine préventive, protection sociale, retraite, action sociale, ...), pris en charge au travers des cotisations patronales. Dans ce cas, la période de stage doit être prise en compte dans le calcul des droits à pension avec effet rétroactif. Ces rémunérations ne doivent en aucun cas être prises sur les budgets de fonctionnement et d'équipement des laboratoires. En conséquence, les directions d'organismes doivent affecter à chaque équipe une ligne budgétaire supplémentaire consacrée à la formation des étudiants.

Le SNTRS-CGT se battra pour limiter les recours aux stagiaires dans le seul cadre de leur formation. Il s'oppose à l'exploitation des stagiaires de longues durées pour pallier le déficit de postes dans les unités et les services.

En aucun cas, la généralisation des post-docs ne doit se substituer au recrutement de chercheurs permanents. Nous exigeons l'arrêt des recrutements sur emplois précaires et le recrutement uniquement sur poste statutaire. Tous les doctorants doivent avoir un statut de salarié qui couvre la période de la préparation de la thèse à la préparation aux concours de recrutement dans la recherche publique ou industrielle.

Le SNTRS-CGT soutient la revendication d'allègement des heures d'enseignement des maîtres de conférences. Pour cela, des créations d'emplois sont nécessaires.

Nous sommes opposés à la création des chaires comme par exemple les chaires « CNRS-Université ».

B. Maintenir et développer les garanties pour les salariés

Défendre et revendiquer l'indépendance des personnels de la recherche publique face aux groupes de pression politique, industrielle et idéologique. Revendiquer le maintien du statut de titulaire de la fonction publique pour tous les travailleurs de la recherche, parce qu'écartant le risque de chantage au licenciement et au salaire, il est un des garants fondamentaux de cette indépendance.

Le statut de fonctionnaire garantit l'indépendance nécessaire à l'activité de recherche.

L'action pour acquérir ou étendre des garanties statutaires à chacun concernent tous les personnels quelle que soit leur situation. Ce n'est pas une action de solidarité envers les plus démunis mais une action générale dans l'intérêt de chacun.

Interdire l'utilisation du statut d'auto-entrepreneur dans le domaine de la recherche et dans tous secteurs pour lesquels ce statut remplace un emploi salarié.

B.1 Titulaires : améliorer leurs droits, leur statut

B.1.1 Améliorer la politique de recrutement

Les carrières dans la recherche ne sont pas attractives. Cela explique en partie la baisse des taux de candidatures au recrutement.

Les taux de candidatures aux concours CNRS ont été divisés par 2 entre 2003 et 2007 et s'est maintenu depuis (source DRH CNRS), d'où l'urgence de revaloriser les carrières et les rémunérations.

Au niveau du Comité National, les sections doivent évaluer, au vu de leurs programmes de recherche, les besoins des laboratoires en potentiel technique et administratif comme scientifique.

Quel que soit le mode d'organisation de la recherche, nous revendiquons :

- des instances démocratiques avec des élus représentant toutes les catégories de personnels,
- des prérogatives qui doivent également porter sur la politique d'emplois et de moyens des unités,
- des garanties statutaires qu'il faut défendre et améliorer.

Les Conseils Scientifiques d'Instituts doivent avoir dans leurs prérogatives, le suivi de la politique de l'emploi des ITA comme celle des chercheurs.

B.1.2 Développer la démocratie dans la gestion des emplois ITA

La démocratie dans la gestion des emplois des ITA reste à construire.

Au niveau des laboratoires et des services, les conseils doivent voir leurs prérogatives dans ce domaine renforcées.

Nous devons :

Œuvrer pour développer et faire reconnaître les commissions des personnels dans les unités. Celles-ci doivent être créées auprès des conseils d'unités ou de services afin de traiter plus particulièrement des questions touchant à la gestion des ressources humaines : le recrutement, la prospective des emplois, le remplacement, les mobilités, le temps de travail, les promotions et les primes. Elles sont aussi des structures d'information et de défense des personnels au sein de l'unité.

Obtenir que tous les postes libres soient ouverts à la mobilité dans les plus brefs délais, puis, après un délai de 3 mois, au recrutement de titulaires avec l'organisation des concours au fur et à mesure de leur vacance.

Maintenir le caractère national du recrutement pour tous les corps, même si l'organisation matérielle peut-être régionalisée.

Améliorer le déroulement des concours de recrutement ; il faut un contrôle démocratique pour la constitution des jurys, pour le mode de désignation des présidents de jury, pour le choix des membres sur la base de leurs qualifications professionnelles. La participation d'experts et d'élus à des jurys de concours externes et internes fait partie des missions des agents et ne doit donner lieu ni à une rémunération, ni à une indemnisation en dehors des frais engagés.

Veiller à ce que le recrutement soit basé essentiellement sur des critères de qualification.

Limiter les concours génériques à quelques fonctions clairement identifiées. En tout état de cause, les lieux d'affectation possibles doivent être connus à l'avance par les candidats.

Veiller à ne pas recruter de surdiplômés.

Les profils d'emploi, tout en définissant les spécificités réelles des postes à pourvoir, doivent s'ancrer dans un emploi type clairement identifié et respecter les niveaux de qualifications.

B.1.3 Pour les chercheurs

La démocratie dans la gestion des emplois des chercheurs doit être défendue et améliorée, notamment en défendant les prérogatives du Comité national au CNRS ou des instances équivalentes dans les autres EPST.

Le recrutement « chercheurs » doit se faire au plus près de la thèse, et les candidats, notamment ceux qui effectuent un post-doc à l'étranger, ne doivent pas être pénalisés financièrement par leur éloignement des lieux de concours. D'autre part, il faut combattre les tentatives qui visent à prolonger la période postdoctorale au-delà de la période de préparation au concours durant 2 ou 3 années.

2/3 des postes de chargés de recherche doivent être mis en CR2. Le dernier tiers devant permettre le recrutement de candidats dont le parcours et l'expérience professionnels apportent, par leur diversité et leur nature parfois moins académique que celle des candidats aux concours CR2, une incontestable richesse au CNRS.

Les organismes doivent fournir, sur subvention d'Etat, des moyens financiers de démarrage scientifique pour les chercheurs entrants.

Le grade de CR2 doit être maintenu. La condition pour concourir en CR2 est le master 2 avec deux années d'expérience de la recherche. En final, le recrutement des CR doit avoir pour base l'évaluation de la capacité à exercer cette fonction, qui peut être acquise avant la thèse.

Le SNTRS-CGT revendique l'attribution d'un contrat doctoral à chaque doctorant dont le projet de recherche a été reconnu valable par une école doctorale pour la préparation d'une thèse.

Les critères et les méthodes de recrutement doivent être connus et transparents. L'expertise des jurys des instances d'évaluation doit être respectée puisqu'elle garantit des critères professionnels.

L'affectation choisie par le candidat doit figurer dans le dossier de candidature et doit être respectée lors de son affectation.

La mise en place des priorités thématiques pour le recrutement des chercheurs permettant le fléchage des postes sur les unités des Labex et d'Idex doit être arrêtée.

Face aux dérives visant à technocratiser les recrutements ou l'évaluation des chercheurs pour mieux piloter la recherche, nous rappelons notre attachement au comité national, son expertise et sa démocratie garantissant une évaluation professionnelle et contradictoire. Nous refusons la subordination aux grilles éditées par l'AERES.

L'évaluation telle qu'on l'entend doit conduire à l'examen du candidat, du projet scientifique ainsi que de son affectation. Le candidat doit pouvoir proposer son

laboratoire d'accueil. Le pilotage scientifique via les recrutements doit être limité à une minorité de postes fléchés.

B.1.4 Pour les « recrutements handicap ».

Pour les Chercheurs comme les ITA, nous revendiquons le respect des 6 % des effectifs pour le recrutement de salariés handicapés dans tous les corps.

Concernant les voies de recrutement, la procédure contractuelle est la norme. Cette procédure apporte des garanties dans l'intégration de l'agent tant dans l'aménagement du poste de travail que dans l'intégration sociale de l'unité.

Nous défendons :

- la prise en compte et le respect de la loi du 11/02/2005 dans les EPST et le plan handicap 2011 que nous avons signé,
- une reconstitution de carrière identique aux autres personnels,
- l'aménagement des postes de travail,
- l'équité dans l'évaluation des agents handicapés,
- l'intégration des agents handicapés dans les collectifs de travail,
- un minimum de 6 % de salariés handicapés dans les recrutements, voire davantage pour atteindre le taux de 6 % des effectifs,
- un accès équitable à la formation pour les personnels handicapés.

Le recrutement de chercheurs handicapés passe aussi par le recrutement de doctorants handicapés.

La voie de recrutement contractuelle de chercheurs handicapés doit aboutir à leur titularisation après avis des instances scientifiques.

B.1.5 Améliorer la gestion des personnels

Combattre l'introduction, dans les EPST, des systèmes de gestion intégrés en vigueur dans les entreprises privées dont le but est de substituer à toutes les règles collectives le principe du contrat individuel dont les critères découlent des objectifs de rentabilité et d'adaptabilité et évalué sur une appréciation uniquement hiérarchique. Il vise à ne rémunérer que l'activité déployée sur un poste ou sur une fonction sans reconnaître la qualification de l'agent. Il contraint à la « docilité » les personnels et les met en compétition les uns contre les autres et concourt à la dégradation des conditions de travail.

Combattre la normalisation des activités de recherche des personnels autant que de leur carrière. La diversité de métiers et de disciplines autant que de niveaux de qualification, ne se prête pas à une gestion technocratique des carrières des personnels.

Obtenir la mise en place d'une réelle gestion prévisionnelle des emplois et des compétences par la contribution des

experts métiers via des instances démocratiques, afin de prendre réellement en compte les évolutions de la recherche et les besoins des laboratoires.

Programmer des actions de formation permanente et la mobilité volontaire. Cette politique doit être régulièrement présentée et négociée avec les organisations syndicales.

Ce travail au niveau des instances scientifiques doit être complété par un point de vue professionnel en créant au niveau de chaque BAP (Branche d'Activité Professionnelle) des commissions d'évaluation de BAP, composées de professionnels du métier, chargées également d'examiner les besoins en emplois selon les professions.

Veiller au respect lors des regroupements de personnels entre diverses unités ou établissements (mutualisation des ITA) des droits statutaires et des qualifications de chacun, et qu'ils soient débattus démocratiquement et collectivement avec les personnels concernés.

Toute restructuration ou réorganisation ne doit jamais obliger les personnels à postuler sur leur propre poste, ou effectuer une mobilité forcée.

Combattre tous les dispositifs (contrat individuel d'objectif, entretien approfondi chercheur par-exemple) qui visent à enfermer chaque agent dans une relation contractuelle, présentée faussement comme symétrique et qui sont en contradiction avec les règles communes qui garantissent l'égalité.

Combattre le contrat d'objectifs qui vise à soumettre les personnels en contractualisant leur évaluation, en faisant évoluer leur emploi à la guise des responsables, et en mettant les agents en compétition au sein des unités. Ce contrat asservit l'évaluation à une appréciation hiérarchique indépendamment des critères de qualification.

Intervenir contre les actes autoritaires des directions à tous les niveaux et exiger le respect des prérogatives des instances et des dispositions statutaires qui protègent les agents.

Obtenir que la formation des directeurs d'unité ne vise pas à les transformer en "managers", mais qu'elle leur permette une meilleure connaissance des règles statutaires et leur bonne mise en œuvre.

Jouer, à tous les niveaux, notre rôle de défenseur des personnels face aux décisions des directions en accordant une attention particulière aux personnels stagiaires (déroulement du stage, moyens et conditions de travail, titularisation) et aux précaires.

Préserver ou rétablir la diversité linguistique dans la recherche, défendre le français comme langue de la République.

B.1.6 Faciliter la mobilité volontaire

Faire reconnaître le droit à la mobilité volontaire pour tous les corps en levant tous les freins qui subsistent.

Notamment au CNRS pour les ITA, l'interdiction de changer d'affectation avant 3 ans opposée à certains agents essentiellement des services administratifs et la possibilité pour un directeur d'unité d'exercer un "droit de veto" à toute candidature interne sans aucune possibilité de recours.

La loi mobilité et la mise en œuvre de la RGPP introduisent de nouvelles menaces statutaires portant entre autres sur la mobilité. Il s'agirait de donner plus de flexibilité pour les Directions des Ressources Humaines, en remettant en cause une partie des droits et garanties des personnels.

Ces nouvelles menaces conduiraient à la mise en disponibilité (sans rémunération) arbitraire des personnels sans affectation au bout de 2 années ainsi qu'à des mobilités contraintes par la création de nombreuses plateformes visant à mutualiser massivement les services.

En conséquence nous demandons le retrait de la loi mobilité.

Lutter contre toute mobilité forcée que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur des organismes et en particulier contre les tentatives d'introduction de mobilités obligatoires - vers l'enseignement supérieur notamment - pour pouvoir bénéficier de promotions dans le grade de DR, ou pour bénéficier de primes plus attractives.

Compléter le système d'affichage des postes à pourvoir notamment par une programmation à plus long terme (prévision de remplacement, besoins exprimés, prospective en liaison avec la politique de recherche) permettant une liaison avec les nouveaux outils de formation (DIF, le PIF, bilan de compétences, ...) afin de préparer au mieux l'insertion des personnels.

Distinguer clairement la procédure de mobilité volontaire du système de réaffectation statutaire après détachement, mise à disposition, fermeture d'unité, congé parental ou rapprochement de conjoints.

L'administration doit pouvoir proposer plusieurs offres d'affectations à chaque demande de réaffectation. Obtenir la mobilisation de l'administration sur des procédures de mobilité en dehors du calendrier des campagnes de mobilité afin de pourvoir à l'affectation rapide et dans les meilleures conditions des personnels en retour de détachement, de disponibilité ou en cas de restructuration d'unité.

Créer une bourse à la mobilité pour permettre aux volontaires de se faire connaître.

Obtenir un contrôle démocratique de l'attribution des postes vacants aux diverses unités. Le Comité National (ou Commissions Scientifiques Spécialisées) devrait être informé et consulté.

Veiller à ce que le profil d'emploi et le grade affiché, pour les ITA, correspondent à la réalité de l'emploi à pourvoir.

Les conseils d'unité et de service doivent être créés là où ils n'existent pas et obligatoirement consultés pour les questions de mobilité.

Élargir le rôle de la Commission Mobilité ITA. La commission doit contrôler la régularité des opérations. En particulier, elle doit examiner les candidatures à tout poste affiché n'ayant pas été pourvu. Elle doit être une instance de recours pour les agents mutés qui s'apercevraient que la réalité de la fonction qu'on leur demande d'exercer ne correspond pas au profil sur lequel ils ont candidaté. Les Directeurs d'unité refusant d'accueillir des agents doivent motiver leurs avis.

B.1.7 Améliorer les conditions matérielles liées à la mobilité :

Pour préparer les mobilités :

- il faut le remboursement des frais de déplacement pour entretiens de recrutement,
- des autorisations d'absence nécessaire à chaque entretien, sans limitation,
- favoriser les plans individuels de formation en fonction de la prospective sur les besoins en emploi.

Pour effectuer la mobilité :

Pour les ITA, caler les dates de mutations (système NOEMI du CNRS) sur le calendrier scolaire au lieu du calendrier civil pour faciliter les inscriptions scolaires des enfants en cas de changement de résidence.

Revaloriser le montant de l'indemnité de changement de résidence afin de permettre un remboursement intégral des frais engagés (sur justificatifs).

Raccourcir les délais d'obtention de l'indemnité afin qu'elle soit versée avant l'installation dans la nouvelle résidence (en même temps que la décision de mutation par exemple).

Obtenir des congés exceptionnels pour la recherche d'une nouvelle résidence en cas de mobilité vers une affectation administrative à une distance supérieure ou égale à 60 km (5 jours).

Augmenter le nombre de jours de congés spéciaux pour déménagement en cas de mobilité vers une autre circonscription administrative (3 au lieu de 2 actuellement).

Compte tenu de l'augmentation importante de la part " budget logement " dans le budget des familles obtenir une revalorisation significative de l'indemnité et son indexation sur le coût de la vie du montant des indemnités de résidence et son intégration dans le salaire.

Mettre en place des formations de reconversion à la demande des agents en cours de réaffectation, avec maintien intégral du salaire pendant toute la durée nécessaire. Mobilisation des outils comme le bilan de

compétences ou les « DIF » (Droit individuel à la Formation) pour préparer les reconversions et les mobilités.

B.2. Non titulaires, contractuels (CDD, CDI...)

Nous devons exiger l'intégration de tous les précaires, les contractuels (CDD qui sont depuis plus d'un an sur fonction de nature permanente et CDI) qui le souhaitent sur statut de fonctionnaires titulaires avec la prise en compte de l'ensemble de leur ancienneté au service de l'Etat. Dans l'immédiat, le gouvernement et les directions doivent respecter les engagements pris lors de l'accord du 31 mars 2011 en stabilisant tous ceux qui remplissent les conditions d'éligibilité à cet accord.

En attente de cette procédure de titularisation, les non-titulaires doivent avoir les mêmes droits que les fonctionnaires : le calcul des rémunérations doit être fondé sur la grille statutaire avec la PPRS intégrée, exigence des mêmes niveaux de qualification pour le recrutement, évolution des rémunérations liées à l'ancienneté, accès à la formation permanente.

Les nouvelles commissions consultatives paritaires (CCP) relatives aux personnels non statutaires doivent pouvoir assumer la défense des précaires.

Pour cela, nous revendiquons :

- la possibilité de représentation des contractuels par des titulaires dans les CCP,
- le financement de l'accompagnement professionnel et social des précaires (médecine de prévention, formation permanente, restauration, logement, action sociale, ...).

Le SNTRS-CGT exige que l'environnement social des emplois précaires soit pris en charge par les organismes, charge à eux de se retourner vers l'ANR ou les autres bailleurs de fonds.

Nous revendiquons les mêmes droits syndicaux pour les non titulaires (protection des élus, décharges de service, ...).

Versement des mêmes primes et indemnités dont bénéficient les titulaires occupant des emplois identiques.

B.3 Boursiers, doctorants

Les doctorants sont des chercheurs en formation participant à la production scientifique. Tous les doctorants doivent bénéficier d'un contrat avec un salaire garanti, indexé, évoluant avec l'expérience, une protection sociale correspondant à celle des statutaires, un accès aux " œuvres sociales " (restauration, CAES, ...), une reconnaissance des années de thèse pour la retraite et pour la carrière ainsi qu'une indemnité de perte d'emploi.

Nous lutterons contre les pratiques frauduleuses qui consisteraient à obliger les travailleurs en situation précaire à accepter du travail au noir.

La période de thèse ou de travaux équivalents doit déboucher sur un recrutement au niveau de qualification, soit dans les EPST comme chercheurs (CR2) ou ingénieurs (IR), soit à l'université comme Maître de Conférences, soit dans l'industrie. Le doctorat doit être reconnu par la Fonction Publique et par les conventions collectives comme l'est le Master. La thèse est une formation par la recherche et pas seulement pour la recherche : il doit y avoir plus de débouchés pour les jeunes docteurs dans tous les postes de responsabilités de la nation et de l'industrie.

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

Les doctorants étrangers doivent avoir les mêmes conditions de ressources et de statuts que les autres doctorants. Ils doivent recevoir de droit de la Préfecture les papiers nécessaires à leur séjour sans tracasserie administrative récurrente.

En particulier, leur autorisation de séjour devra être accordée sur une durée au moins égale à la durée moyenne d'une thèse (3 ans). Cette autorisation devra être renouvelée autant de temps que l'université aura acceptée l'inscription de l'étudiant en doctorat. Cette disposition doit être accompagnée de toutes les garanties possibles de libre circulation au niveau international leur permettant d'assister aux congrès, ateliers de travail internationaux. Elle doit aussi garantir aux doctorants étrangers qu'aucun obstacle administratif ne viendra empêcher des séjours éventuels à l'étranger pour une période réduite dans le cadre de leur travail de thèse et de collaborations internationales bien définies. En conséquence nous demandons l'abrogation de la circulaire « Guéant » du 31 mai 2011.

B.4 Améliorer les conditions de travail

Faire fonctionner partout les Comités d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT, CRHSCT et CLHSCT) et veiller au respect de la législation et de la réglementation.

L'administration ne doit pas prendre comme prétexte qu'une organisation syndicale n'a pas désigné ses représentants pour ne pas réunir le CHSCT. En région, il faut négocier une représentation du personnel au CHSCT qui tienne compte de la présence effective des organisations syndicales représentatives.

L'employeur a l'obligation de former les représentants du personnel. La formation doit être proposée en début de mandat pour les représentants nationaux et locaux.

Le CHSCT doit être consulté sur tous les projets ayant un impact sur la santé, la sécurité ou modifiant les conditions de travail.

Lorsqu'un problème de souffrance au travail est identifié, le syndicat doit intervenir et contraindre les services sociaux (médecin de prévention, assistante sociale) et RH d'agir pour aider les agents qui subissent ces souffrances. Dans le cadre de la prévention des risques professionnels, les représentants du syndicat dans les unités, dans les CHSS (ou CSHSCT) des délégations doivent exiger l'inscription des risques psychosociaux dans les documents uniques d'unités et proposer des actions pour prévenir et éliminer la souffrance au travail.

Le bien être au travail doit être évalué comme les risques classiques (code du travail) et transcrit dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. Un plan d'action annuel doit être mis en place et faire l'objet d'une évaluation par le CHSCT.

La charte contre le harcèlement moral, éditée par le CNRS est insuffisante du point de vue du suivi du harcèlement et traite l'examen des dossiers dans la procédure, avec partialité, sans reconnaître la place des organisations syndicales. Le SNTRS-CGT exploitera tous les leviers pour défendre les personnels.

Contraindre les administrations partenaires et hébergeurs au bon fonctionnement des CRHSCT et au respect de la réglementation en matière d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail.

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

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

Mettre en œuvre un plan de formation aux problèmes de sécurité pour tous les personnels quel que soit leur statut, y compris les doctorants, avec remise à niveau permanente et une formation spécifique pour les personnels amenés à travailler en conditions extrêmes.

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

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

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

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

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

Veiller à la protection des personnels « sensibles » comme les femmes enceintes en permettant de les retirer de leur poste de travail en cas de situations à risque par des aménagements du poste et une redéfinition des activités loin de toutes expositions susceptibles de porter atteinte au développement normal de l'enfant.

Considéré comme personnel à risques devant bénéficier de la surveillance médicale particulière. L'ensemble des personnels de recherche. Un médecin de prévention à temps plein pour 1000 agents (titulaires ou non-titulaires) permettrait d'assurer la totalité de ses missions. Il faut exiger la mise en place pour chaque agent d'un dossier médical de santé au travail (art 28.2 du décret D2011-774 du 28 juin 2011). La Fiche FIRCT (Fiche individuelle des risques et des conditions de travail) doit être mise en œuvre dans tous les services de médecine de prévention et informatisée.

Obtenir que le conseiller de prévention (ex ingénieur) et/ou l'inspecteur d'hygiène et de sécurité ait son indépendance garantie vis-à-vis de la hiérarchie administrative et des directions d'unité et les moyens nécessaires à son activité.

Obtenir que les Correspondants Hygiène et Sécurité dans les Universités et les EPST et les assistants de prévention (ex ACMO) des EPST aient une qualification et des compétences reconnues Assurer leur indépendance dans leurs interventions. Que les missions des assistants de prévention (ex ACMO) soient prises en compte pour leur carrière.

Obtenir les décharges de service et moyens nécessaires à l'activité des représentants du personnel en matière d'hygiène et de sécurité, leur permettant d'intervenir pour constater les situations de travail à risque et le droit d'enquête.

Obtenir dans toutes les unités et services, la tenue (obligatoire) du Registre de santé et de sécurité au travail, où doivent être notés tous les incidents et accidents. Ce document doit être facilement accessible au personnel. Il faut obtenir la mise en place du registre de signalement d'un danger grave et imminent.

Inviter les agents à se rapprocher autant que possible des correspondants H&S et des sauveteurs secouristes du travail (code du travail).

Exiger que le document unique d'évaluation des risques (DUER) soit rédigé dans toutes les unités des EPST. Veiller à ce qu'il soit mis à jour annuellement et lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail au sens de l'article L4612-8 ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. Exiger qu'il serve de base à la rédaction de plans annuels de prévention (art. R4211.1 du code du travail).

Dans les établissements dotés d'un CHSCT, utiliser le document unique d'évaluation des risques pour l'établissement du rapport et du programme de prévention des risques professionnels annuels prévus à l'article L4612-16.

Concernant l'exposition aux agents chimiques cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction (CMR), renouveler régulièrement l'évaluation des risques. Toute activité nouvelle impliquant des CMR ne peut être entreprise qu'après l'évaluation des risques et mise en œuvre des mesures de prévention appropriées.

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

Obtenir la reconnaissance et la prise en charge des maladies professionnelles et des accidents du travail pour tous les personnels, titulaires ou non.

Obtenir la mise en place dans la fonction publique du suivi post-professionnel des personnels exposés à des risques reconnus dans les tableaux de maladie professionnelle du régime général de la sécurité sociale.

Obtenir une politique de reclassement et d'adaptabilité des postes de travail pour les personnels handicapés ou dont l'aptitude est modifiée.

Intervenir pour prévenir et faire cesser des pratiques de souffrance au travail, harcèlement moral ou sexuel et faire sanctionner les agents qui les font subir à leurs collègues ou à leurs subordonnés.

B.5 La protection sociale

Lutter contre toutes les mesures visant à remettre en cause le système de protection sociale basé sur la solidarité, fondement essentiel de la sécurité sociale. Nous refusons les mesures qui visent à faire payer plus aux salariés et moins aux employeurs, à fiscaliser son financement et qui alourdissent la contribution des mutuelles.

Obtenir l'abrogation de toutes les mesures existantes :

CSG et RDS, forfait hospitalier, déremboursement de certains médicaments, forfait de 18 € sur tous les actes chirurgicaux égaux ou supérieur à 90 €.

Obtenir l'abrogation de l'ensemble des franchises et des dépassements d'honoraires médicaux (les 1€ par acte médical), sur les médicaments (0,5 € par boîte), sur les actes paramédicaux (0,5 € par acte), sur les transports sanitaires (2 € par transport).

Obtenir l'abandon de la politique dite de maîtrise comptable des dépenses de santé en particulier l'abrogation des ordonnances Juppé de 1996, de la réforme Douste-Blazy de 2004 et la loi « Fillon » de 2007 sur le financement de la sécurité sociale.

Ces lois successives aboutissent de fait à une dégradation de l'accès aux soins (suppression du justificatif de visite à domicile qui brime les personnes âgées, meilleur accès aux médicaments, amélioration des prestations dentaires, optiques et auditives)

Dénoncer toute tentative d'instaurer les délais de carence en cas d'arrêt de travail dans la fonction publique et les nouvelles mesures de plafonnement des indemnités journalières pour les salariés du privé.

B.5.1 La Protection sociale complémentaire

Dans l'immédiat, le Décret N°2007-1373 du 19 septembre 2007 ouvre la possibilité de la participation de l'état et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels. Ce décret permet la mise en concurrence des systèmes complémentaires de santé majoritairement mutualistes avec le secteur privé et menace leur devenir.

Nous devons défendre les mutuelles qui garantissent une solidarité intergénérationnelle.

Nous devons défendre les mutuelles contre l'incursion des assurances privées dont la concurrence présente une régression pour les travailleurs, mais notre revendication stratégique en matière de sécurité sociale est la disparition de toute protection sociale complémentaire au profit d'une protection sociale obligatoire assurant le remboursement intégral des soins médicaux et la compensation intégrale du salaire en cas de maladie, accident...

La protection sociale complémentaire devrait disparaître au profit de l'extension du rôle de la sécurité sociale avec un financement plus important des employeurs (salaire socialisé).

Dans le cadre du décret, face à la concurrence marchande, nous devons :

- exiger que les organisations syndicales représentatives soient consultées dans toutes les phases de la mise en œuvre,
- décider du périmètre concerné par un contrat (mutualisation des risques),

- un panier de garantie de haut niveau et incitatif pour les nouveaux agents,
- une participation de haut niveau de l'employeur (au moins 50 % de la cotisation).

B.6. La Retraite

B.6.1. Les conditions du droit à la retraite

Abroger la loi de 2010 et la remplacer par une loi de progrès. Du fait de l'accroissement démographique, maintenir un haut niveau de retraite nécessite d'imputer une part beaucoup plus importante du PIB consacré à leur financement grâce aux gains de productivité.

Défendre et améliorer le code des pensions des fonctionnaires, revenir à un droit à une retraite à 60 ans sans décote et avec une retraite à taux plein de 75 % du dernier salaire perçu pendant les 6 derniers mois pour 37,5 annuités. Nous réclamons la retraite à taux plein pour les salariés du secteur privé après 37,5 annuités de cotisations.

Revenir à l'indexation des retraites sur les salaires pour le Régime général et sur l'indice de départ à la retraite pour les fonctionnaires.

Combattre la mise en place de systèmes d'épargne retraite par capitalisation, en particulier celui de la RAFP dans la Fonction publique.

Combattre toute tentative gouvernementale de mettre en cause les régimes de retraite par répartition et les régimes spécifiques (Fonction publique, IRCANTEC pour les non-titulaires ...) par l'allongement du nombre d'annuités, l'introduction du régime par capitalisation (fonds de pension ou systèmes similaires), par l'augmentation des cotisations.

Combattre la réforme en cours qui entérine une baisse des retraites allant jusqu'à 30 % en alignant l'IRCANTEC sur les régimes complémentaires du privé (ARRCO et AGIRC).

Améliorer le régime de retraite de la Fonction publique et le régime complémentaire IRCANTEC pour les non-titulaires (revalorisation, réversion, validation, régime dépendance ...).

Supprimer les décotes sur la durée des cotisations.

Obtenir la prise en compte des périodes d'études après 16 ans sans obligation de rachat, de toutes les périodes d'apprentissage et d'études (formation en alternance, stage...) ainsi que les périodes de chômage et de précarité pour le calcul du droit à pension.

Obtenir l'intégration totale des primes dans le calcul des droits à pension sous forme de points d'indice. Obtenir la réouverture du dossier concernant les conditions de validation des années de non titulaires et le rachat des années d'études.

Rétablir le droit à validation des années de non titulaires.

Tenir compte de l'évolution de la carrière et de la revalorisation de la monnaie au cours des années impliquées dans ce rachat.

Etablir un calcul juste, tenant compte du montant de la cotisation pour pension civile qui aurait dû être prélevée si l'agent avait été fonctionnaire, après déduction de celle versée au titre de la Sécurité Sociale et de l'IRCANTEC.

Obtenir le remboursement des sommes indûment perçues par l'Etat dans le rachat tel qu'il a été calculé et qui pourrait se faire par un remboursement progressif en fonction de l'âge avancé de l'agent, par exemple sous forme de crédit d'impôt : tranche d'âge 60-65 ans 20 % par an, 65-70 ans 40 % par an, 70-75 ans 60 % par an etc.

Obtenir pour les agents à temps partiel la prise en compte à taux plein de la durée de service pour le calcul du droit à pension.

Revoir le calcul des sommes à racheter pour bénéficier de la retraite de fonctionnaire en l'établissant sur la base de l'indice acquis à la date de titularisation et pas à la date de demande de rachat.

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

Obtenir 2 années supplémentaires pour les parents ayant à charge ou ayant eu à charge pendant 16 années de leur vie active un enfant ou une personne handicapée.

Obtenir que la réversion soit portée à 75 % de la pension pour les titulaires comme pour les non-titulaires.

Obtenir des bonifications pour les missions accomplies dans des conditions extrêmes, quel que soit l'Etat exerçant la souveraineté et quel que soit l'éloignement du domicile pour l'agent concerné.

Obtenir des bonifications pour les astreintes et le travail de nuit, ou pour toute autre activité ayant une pénibilité particulière.

Obtenir des bonifications de 3 années dans le calcul des droits à la retraite pour les agents ayant à charge un enfant handicapé âgé de plus de 16 ans et dont le taux de handicap est de 80 %.

Obtenir des bonifications de 3 années pour les personnes handicapées de naissance ou dans la petite enfance et qui ont passé des années d'apprentissage en centre pour surmonter leur handicap et ont pris de ce fait un retard irréversible dans le déroulement de leur carrière

Obtenir le droit à la cessation anticipée d'activité sans condition d'âge pour ceux qui totalisent 37,5 ans de cotisation soit au régime des pensions civiles et militaires soit au régime de base de la Sécurité Sociale et 15 ans de

services militaires et civils effectifs, avec un revenu de remplacement égal à 75 % du traitement pour tous (titulaires et non titulaires).

Obtenir le droit à la Cessation Progressive d'Activité.

Obtenir le versement d'une indemnité de départ à la retraite, au moins égale à 6 mois de traitement, pour compenser la chute brutale du pouvoir d'achat au moment du départ.

B.6.2. Conditions de vie des retraités

Obtenir :

- le rattrapage immédiat de la perte du pouvoir d'achat par l'augmentation des pensions de 300 euros mensuels pour tous, dans un premier temps,
- la fixation du minimum de retraite au niveau du SMIC, le retour de la revalorisation annuelle des pensions au 1er janvier de chaque année, l'augmentation progressive jusqu'à 75 % du taux de la pension de réversion, sans conditions de ressources,
- que les pensions de retraite bénéficient de la péréquation pour toutes les mesures touchant la grille de rémunération des fonctionnaires en activité,
- l'amélioration de la retraite complémentaire IRCANTEC : rétablissement du respect des principes de la retraite par répartition, revalorisation du point aux mêmes dates que pour le régime général, augmentation du nombre de points permettant d'établir le montant de la retraite par revalorisation des taux théoriques avec effet sur le nombre de points acquis par les actifs comme pour les retraités, rétablissement et amélioration du droit à la bonification de points IRCANTEC sans restriction visant les mères de famille y compris pour les retraitées,
- l'amélioration de l'Allocation pour Perte d'Autonomie (APA) et sa gestion par la Sécurité Sociale ainsi qu'un accroissement des ressources de celle-ci par une refonte des cotisations patronales,
- un financement de la prise en charge de la perte d'autonomie solidaire, dans le cadre de la Sécurité Sociale,
- une couverture des frais médicaux à 100 % pour tous les retraités qui ont des ressources inférieures au « SMIC »,
- Nous revendiquons pour la protection sociale complémentaire un financement par cotisation versée uniquement par l'ancien employeur,
- le maintien des services publics, le développement de leur proximité et de leur accessibilité,

- une compensation-transport pour les transports locaux, avec un plafond de ressources relevé et des conditions d'âge améliorées par rapport à ce qui a été mis en place par les conseils généraux,
- l'harmonisation des cartes actuelles de réduction ou de gratuité dans les transports en commun et la création d'une carte de réduction pour tous et pour tous les transports publics sur le modèle de la carte senior SNCF, (avec pour la SNCF extension de la période bleue),
- la remise en place du tarif à 50 % dans tous les musées nationaux, régionaux et locaux,
- pour les retraités de la fonction publique, l'accès à tous les restaurants ministériels et d'établissements de la fonction publique avec tarif spécifique,
- la création d'une banque des matériels informatiques mis au rebut pour cause de performances insuffisantes. Ces matériels seraient donnés aux retraités avec une heure gratuite de mise en place.

C. Reconnaître les métiers, les qualifications et améliorer les salaires

Les revendications salariales sont au cœur d'enjeux considérables et se situent dans l'affrontement entre le salariat et les détenteurs de capitaux.

Selon le FMI, entre 1983 et 2006, la part des salaires dans le PIB a baissé de 9,3 % pour la France.

Ce n'est pas seulement le résultat d'une érosion du pouvoir d'achat des salariés par d'insuffisantes revalorisations mais aussi la confiscation par le patronat de la plus grande partie des gains de productivité et de l'insuffisante rémunération des qualifications.

L'action pour obtenir le maintien du pouvoir d'achat est un enjeu essentiel, mais il serait insuffisant si on ne se préoccupait pas de la revalorisation du SMIC et de la juste rémunération des qualifications.

Ainsi salaire, qualification et leur classification constituent un triptyque au cœur de revendications fondamentales.

C.1 Qualification et classification

C.1.1 La qualification

C'est l'ensemble des savoirs et des savoir-faire qu'un individu a acquis durant sa formation initiale ou continue et par ses expériences tant sociales que professionnelles. Si le diplôme atteste le niveau de formation atteint à l'issue de la formation initiale, la qualification ne s'y réduit pas, elle est un ensemble plus large. La qualification progresse tout au long de sa vie car elle se nourrit des expériences

professionnelles, des formations, de la mise en oeuvre de nouveaux outils ou concepts. C'est cela qui fonde la légitimité des évolutions de carrière. La qualification est avant tout une propriété du travailleur. L'emploi qu'il occupe peut ne pas utiliser toutes ses capacités à un moment donné. Une partie de la qualification peut rester sous une forme de potentialité, mais c'est elle qui permet les adaptations aux évolutions professionnelles, les réponses appropriées aux événements non prévus.

La qualification permet au salarié de se situer par rapport à ses collègues. Non pas au vu du jugement et des critères de l'employeur, mais de ce qu'il est et ce que sont ses collègues. Elle structure des droits, elle limite la sujétion du salarié à l'égard de son employeur et assure une liberté professionnelle.

C.1.2 La classification

Elle est le résultat d'une négociation, d'un rapport de force social. Elle consiste à hiérarchiser les emplois en référence le plus souvent aux niveaux des diplômes et aboutit à une grille de classification. Elle définit des critères dont la combinaison fonde les types d'emplois relevant de chaque niveau. Ces critères (savoirs et savoir-faire, compétences, fonctions, capacités) constituent des enjeux majeurs de négociation car ils permettent de déterminer le niveau de qualification " individuel ".

Nous devons obtenir l'amélioration des situations personnelles par la lutte collective pour le reclassement de tous les sous-classés titulaires ou non titulaires à leur niveau de qualification, donc la mise en place d'un plan de reclassement. En préalable, le syndicat doit obtenir la liste des agents sous-classés.

A cet égard, le comité d'orientation et de suivi de l'observatoire des métiers dans lequel se trouvent représentées les organisations syndicales doit pleinement exercer ses prérogatives. Le fait que ce comité ait été mis en sommeil si longtemps, et la faiblesse de son animation sont révélateur d'une volonté de la direction de confisquer dans son seul intérêt cet enjeu majeur qu'est la classification.

Le nouveau répertoire de classification des métiers du ministère de la recherche et de l'enseignement supérieur (REFERENS) a fait significativement évoluer les définitions des emplois types. Ces changements génèrent une confusion sur la classification des emplois.

Nous devons conserver un répertoire des métiers qui rende compte d'une classification selon les métiers et leurs niveaux de qualification.

C.2. Reconnaître et améliorer les qualifications

L'évaluation des qualifications constitue un enjeu important. Les directions tentent d'instaurer des systèmes de contrôle des personnes et leur assujettissement à leur politique de management. Elles se heurtent à une culture de l'évaluation traditionnelle, par les pairs, des chercheurs

dans le Comité National et pour les ITA à des évaluations « reclassement du passé » (POS, suivi de carrière) et nos revendications d'évaluation des ITA sur une base professionnelle par des pairs.

Ces dernières années, les directions successives des EPST ont mis en oeuvre une nouvelle politique de management au moyen d'outils comme le contrat d'objectifs, les indicateurs quantitatifs d'activité et de productivité, et l'intégration des dossiers annuels d'activité dans des systèmes informatiques (comme SIRHUS au CNRS).

Nous revendiquons une évaluation des qualifications des ITA sur une base professionnelle au sein de leur BAP par leurs pairs.

C.2.1 Une évaluation professionnelle par les pairs

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

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

Améliorer le système d'évaluation des chercheurs par le comité national et les commissions scientifiques par une meilleure prise en compte de l'ensemble de leurs activités. Le changement de grade et surtout le changement de qualification, notamment la prise de responsabilité d'encadrement de jeunes chercheurs et de direction... La participation à la valorisation, l'enseignement, l'administration... doit être évaluée d'une manière non discriminatoire.

Les mesures d'attractivité des carrières de la recherche proposées par l'ancienne ministre de la recherche, V. Péresse, visent à remettre en cause le statut de chercheur à temps plein. Le SNTRS-CGT revendique :

- le maintien du statut de fonctionnaire d'état chercheur à temps plein,
- de véritables mesures collectives d'amélioration de carrières,

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

C.2.2 Assurer l'évolution des qualifications

C.2.2.1 Par une formation permanente sous le contrôle des personnels

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

Porter le budget consacré à la Formation Permanente à 5 % de la masse salariale. Pour le calcul de ce budget, tenir compte des personnels non-fonctionnaires (CDD, contractuels ANR, Post-doc) qui doivent pouvoir bénéficier des actions de formation.

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

Obtenir une durée minimum annuelle de formation garantie à chaque agent, augmenter le DIF de 20 à 40h annuelle et introduire un droit de recours en cas de refus.

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

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

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

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

C.2.2.2 Les métiers

Les EPST et surtout le CNRS en raison de sa pluridisciplinarité sont les établissements ou entreprises présentant la plus grande diversité de métiers et de

niveaux de qualification différents. Les directions d'organisme et les gouvernements successifs se heurtent à ce qui apparaît à la fois une richesse et une difficulté dans leur volonté de pilotage. Leurs objectifs gestionnaires des compétences au service d'objectifs de rentabilité et de réduction des coups de masse salariale se confrontent autant aux exigences des missions qu'à l'essence même de la reconnaissance professionnelle.

Face aux restructurations de services et aux politiques d'externalisation, le SNTRS-CGT réaffirme son attachement à conserver cette diversité, considérant qu'elle est le garant de la qualité et du dynamisme de la recherche qui est pratiquée dans nos établissements. Nous considérons également que les métiers sont mis en œuvre d'une manière spécifique dans des contextes de travail parfois extérieurs au regard du métier lui-même. Cette adaptation est à la fois le fruit d'une culture de formation permanente importante autant que de la formation d'intégration au sein même des unités. La qualité des activités ne saurait être intégralement externalisée, mutualisée ou restructurée sans pénaliser la recherche elle-même.

Le SNTRS-CGT considère que les réflexions relatives aux métiers ne peuvent être traitées qu'avec l'ensemble des personnels des métiers concernés. Ils sont les seuls à être en mesure d'apprécier l'évolution de leur profession autant que de leurs outils. Nous devons y consacrer une attention particulière dans notre animation syndicale.

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

Nous devons redonner la parole aux personnels via les organismes de recherche. Le CNRS a longtemps été à l'initiative dans les réflexions sur les métiers tant par son aptitude à valoriser ses ressources que par une démarche ascendante de la réflexion et dans un cadre indépendant des schémas hiérarchiques. Nous devons défendre cette approche de la réflexion.

Nous refusons :

- les externalisations ou transfert de compétences des organismes,
- les mutualisations, et les plateformes de services partagés, qui conduisent à une déstructuration des métiers, source de taylorisation des tâches,

- la normalisation des métiers quand ils ne répondent qu'à des objectifs « d'homogénéisation » et de gestion RH.

Le SNTRS-CGT défend et revendique :

- la diversité des métiers au sein des organismes de recherche,
- une place importante accordée aux personnels dans les réflexions sur leurs métiers et coordonnées au sein des établissements,
- le maintien des observatoires des métiers des EPST et l'animation des comités de suivi de l'OMES,
- les réflexions sur les métiers afin d'intégrer leur évolution technologique ou environnementale,
- la révision de la classification des métiers et des qualifications dans les répertoires des métiers.

C.2.2.3 Les réseaux de métier

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

L'organisation, la diffusion et la réflexion sur l'émergence de ces ressources doivent être organisées notamment au CNRS. Les réseaux de métiers participent de cette organisation, ils répondent à des besoins réels de ces personnels. Ils sont facteurs d'accélération des échanges de savoir-faire, de formation, d'évolution professionnelle et personnelle, d'augmentation de la qualité du travail. Nous devons cependant les encourager à éviter le repli corporatif qui pourrait les amener à développer des revendications qui casseraient les cohérences interprofessionnelles des agents CNRS.

Les réseaux bien qu'insuffisamment développés dans certains secteurs ou disciplines sont un moyen de redonner la parole aux personnels. Il nous appartient de les soutenir et de les défendre en leur faisant partager nos réflexions tout en étant attentif à leurs préoccupations.

C.3 Refonte de la grille de classification

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

Les propositions sont élaborées sur la base du SMIC auquel s'ajoute la revendication de la prime à 20 % pour tous (soit la PPRS pour les ITA et la prime de recherche

pour les chercheurs). Le salaire de début de grille pour un AJT serait alors de 1837 € brut.

Les indices de références de calcul des primes de participation de la recherche doivent être l'indice moyen du corps.

Le SNTRS-CGT revendique le recrutement de personnels sans diplôme. Ils doivent avoir la possibilité d'être formés et d'intégrer le niveau 2 après une formation.

Nous revendiquons la classification suivante, en début de carrière :

CAP, BEP : 1,2 SMIC ; BAC : 1,4 SMIC ; BTS, DUT : 1,6 SMIC ; licence (L), maîtrise : 1,8 SMIC ; master (M), DEA, DESS, Ingénieurs : 2 SMIC ; doctorat : 2,3 SMIC.

Depuis 2005, suite au protocole « Jacob », la catégorie C a été restructurée. La dénomination du corps des AGT a disparue. La catégorie C se compose de 2 corps d'accès (Adjoint Technique et Adjoint Technique Principal) avec 2 grades chacun. Ce protocole a donné l'illusion d'une revalorisation qui s'apparente à un leurre. Les revalorisations promises en 2005 se sont traduites par des primes de fin de grade pour les catégories B et A (jusqu'à l'indice 800), largement insuffisantes.

Nous revendiquons :

- l'allongement des grilles de rémunération en raison de l'augmentation de la durée de cotisations,
- des bonifications indiciaires de fin de grade pour prévenir la perte du pouvoir d'achat inhérent au blocage en fin de grille,
- le respect de la structuration des grilles par l'indexation de la grille sur le SMIC,
- la reconnaissance des qualifications chez les ITA implique des changements de corps beaucoup plus nombreux, notamment T vers AI et AI vers IE.

Les références statutaires définissant les possibilités de promotions sont indexées sur le flux des recrutements. Depuis la LOLF, les établissements (EPST) sont autonomes dans la gestion de leur masse salariale. Ils sont libres de choisir de privilégier les recrutements ou les promotions ou les primes. Ce cadrage statutaire est devenu superflu, il limite notre capacité de négociation avec la direction mais pire encore, si la Direction décide de limiter les recrutements externes. Nous devons revendiquer des références statutaires indexées sur les effectifs au lieu du flux et complétées par un seuil.

Le statut de doctorant salarié correspond à une première période d'acquisition d'une expérience professionnelle comme pour tout salarié débutant. La qualification minimale M2 (DEA) des doctorants doit être reconnue au travers d'un salaire correspondant à ce niveau. Ce

traitement doit être égal pour tous sans contrainte de service.

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

L'amplitude indiciaire de chaque niveau ou corps devrait être de 2 avec une durée maximale de 35 ans pour le premier niveau et 30 pour le dernier. La moitié du gain indiciaire dans un niveau est acquis dans le premier tiers de la carrière. Les échelons dans la deuxième partie de la carrière doivent être de même durée.

Nos propositions se traduisent dans le tableau suivant :

Classification des différents niveaux de qualifications			
Corps	Niveau	Niveau de Formation	Rémunération rapport au SMC
AJT	1	sans diplôme	1
AJT P	2	CAP, BEP	1,2
Technicien	3	BAC	1,4
AI	4	BTS - DUT	1,6
IE	5	L3 (Licence)	1,8
IR	6	Master Ingénieurs	2
D-I	7	Ingénieurs Docteurs (D)	2,3
CR - MCF		Docteurs (D)	2,3
IRHC -	8	corps de promotion	
DR - PU			
DRCE			

Concernant le niveau 7, il s'agit d'avoir une grille DR2 qui s'étende sur celle des DR1 actuelle, et une grille DR1 qui s'étende sur celle des DRCE actuelle.

Le débat sur la grille sera poursuivi au CSN de décembre 2012

C.4 Les salaires, les primes

Le salaire doit :

- assurer à chacun(e) de quoi répondre aux besoins de notre époque ; maîtriser sa vie, assurer son indépendance, sa couverture sociale, sa retraite, réaliser ses projets, bâtir son avenir professionnel et familial,
- reconnaître la qualification de chacun,
- permettre à chacun(e) de bénéficier des progrès scientifiques et techniques, contribuer à son épanouissement par l'élévation de son niveau de vie.

Revaloriser l'ensemble des salaires répond à une triple nécessité :

- réparer la dégradation du pouvoir d'achat des salaires qui s'est accumulée au fil des années,
- traduire dans les salaires les qualifications réelles et leur élévation,
- répondre aux besoins d'aujourd'hui et créer une dynamique de relance de la consommation, des activités pour créer des emplois, tout en veillant à lutter contre la surconsommation qui nourrit le capitalisme et qui conduit à l'épuisement des ressources terrestres.

Nous voulons obtenir :

- l'indexation de la valeur du point d'indice sur un indice représentatif de l'évolution du coût de la vie (indice INSEE faute de mieux) : nous revendiquons l'échelle mobile des traitements et pensions ,
- le rattrapage de la perte cumulée de la valeur du point d'indice depuis 2000 (perte de 10 % environ).

Les politiques salariales qui se développent dans le public s'inspirent de celles du privé. Elles visent à individualiser les rémunérations et à casser les cohérences collectives.

Le gouvernement a voté deux lois relatives au pouvoir d'achat :

- La Loi sur le Travail Emploi Pouvoir d'Achat (TEPA). Le SNTRS-CGT demande l'abrogation de cette loi.
- La Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA).

La première permet le rachat de jours de congés sur les comptes épargne temps (CET). La seconde, octroie une prime aux agents bloqués au dernier échelon de leur grade au moins pendant quatre ans.

Opposés à toute individualisation des mesures garantissant le pouvoir d'achat, nous demandons le maintien des garanties collectives et l'amélioration des carrières.

La PPRS, comme beaucoup de primes dans la FP, a été instaurée pour pallier l'insuffisance des rémunérations. Elle doit être harmonisée à 20 % pour tous comme la prime de recherche des chercheurs avant d'être intégrée dans une revalorisation du point indiciaire.

La politique salariale associée à un « management » agressif devient aussi un outil de chantage sur le salarié pour forcer sa docilité.

Elles prennent des formes diverses : rémunération à la fonction soit par des points indiciaires (NBI), soit par des primes (encadrement doctoral, de direction de labo, informatique, ...). Enfin, rémunération au mérite (contrat

d'objectifs Inserm, modulation des primes, ...). Ces politiques doivent être rigoureusement combattues.

Nous demandons la transparence sur l'attribution de ces primes.

Nous refusons la différenciation du salaire selon les métiers.

Nous demandons l'intégration des primes comme la PPRS ou la PR au salaire.

C.5. Indemnités de transport

Les frais de transport augmentent fortement en raison de la hausse des matières premières et plus particulièrement du pétrole. L'employeur est responsable des déplacements de son personnel souvent en lien avec les difficultés de logement.

Les subventions pour les abonnements aux transports en communs doivent être réévalués et étendus à tous les sites où se trouvent des unités de recherche ou de service des EPST. En plus d'alléger le coût des transports pour les personnels, les EPST doivent encourager l'usage des transports en communs.

Quand ils n'existent pas, en particulier en province, nous devons revendiquer une prise en charge des frais de transport individuel.

D. Libertés individuelles et collectives

D.1 Améliorer les droits des personnes

Pouvoir assumer pleinement ses fonctions et responsabilités professionnelles implique de disposer des éléments permettant de situer son activité dans les réalités scientifiques, économiques, sociales et techniques actuelles. Celles-ci sont de plus en plus complexes et interdépendantes. De ce fait, les libertés et droits d'information et d'expression sont des éléments inséparables de la fonction même des ITA et des chercheurs.

En toutes circonstances, les personnels doivent être en mesure d'intervenir, de s'exprimer sur tout ce qui concerne leur vie au travail, leur activité professionnelle et l'organisation du travail quel que soit leur statut. Ils doivent pouvoir être représentés et être électeurs et éligibles dans les instances représentatives.

En particulier, doivent être reconnus :

- le droit d'être assisté à tout moment sur sa demande par un(e) militant(e) d'une organisation syndicale représentative, à propos de toute sanction, mutation, menace sur ses conditions de travail et d'emploi. Ce recours doit être suspensif de la mesure envisagée,
- le droit pour les salarié(e)s de refuser toute tâche qu'ils considèrent comme attentatoire aux libertés

ou à la dignité ou toute activité discriminatoire. Le droit pour les représentants des personnels de stopper toute activité ou disposition contraire à la dignité,

- le droit de refus pour l'encadrement ainsi que le moyen de le faire valoir : droit de refuser la mise en œuvre de directives portant atteinte à la dignité, la santé physique et mentale d'autrui ou violant l'éthique professionnelle.

D.2. Améliorer les droits syndicaux et le droit de grève

La grève est un droit fondamental des salariés qui les libère des obligations de leur contrat de travail. En conséquence dans l'exercice de ce droit, les employeurs doivent être interdits de tout contrôle et de sanction disciplinaire.

Agir pour l'élargissement de ce droit nécessite de :

- obtenir l'abrogation de "l'amendement Lamassoure" (30ème indivisible), qui est reconnu être une violation de l'article 6-4 de la charte sociale européenne des droits de l'homme, et le rétablissement de l'adéquation entre la durée de l'arrêt de travail pour cause de grève et la retenue sur le traitement, l'abrogation de l'arrêt Omont qui interdit de fait tout jour de grève accolé aux jours de congé, l'abrogation des dispositifs instituant l'obligation d'être assisté d'un avocat pour les actions en justice de défense d'un salarié,
- lutter pour l'élargissement des droits syndicaux et notamment :
 - doter les locaux syndicaux des moyens modernes de communication (ordinateur, logiciel de bureautique, imprimante, télécopieur, messagerie électronique, accès Internet),
 - garantir la liberté d'accès à tous les moyens de communication
 - augmenter le nombre de décharges de service pour faciliter l'activité syndicale et correspondre à l'augmentation des charges pesant sur les représentants syndicaux ,
 - obtenir la présence, sur le site internet des EPST, des coordonnées et des courriels des syndicats représentatifs
 - assurer le remplacement effectif des agents autorisés à utiliser des décharges de service,
 - veiller à ce que les permanents et militants syndicaux ne subissent pas de discrimination dans leur évolution de carrière,
 - obtenir un suivi longitudinal des carrières des militants syndicaux et sociaux et des autres personnels rendant possibles les comparaisons.

D.3 Lutter contre les discriminations

Doivent être sanctionnées toutes les discriminations fondées :

- sur la nationalité, l'origine, la religion, les opinions politiques, philosophiques ou syndicales qu'elles soient réelles ou supposées,
- sur le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle ou relevant de l'état de santé, le handicap, la maternité.

Cela suppose :

- agir contre toute discrimination au niveau des recrutements et des carrières des chercheurs et des ITA, qu'elles concernent les femmes, les personnels à temps partiel, les travailleurs handicapés, les syndicalistes ou les personnels issus de l'immigration,
- faire reconnaître la pertinence de la question des sexes dans l'ensemble des questions sociales afin de contribuer à la prise de conscience des différentes formes d'inégalités entre les hommes et les femmes. Dénoncer l'idéologie sexiste,
- obtenir les moyens (dont les instruments statistiques appropriés) de contrôle de l'égalité professionnelle effective entre les femmes et les hommes et en particulier la création de commissions à l'égalité professionnelle dans chaque organisme,
- agir pour que l'organisation du travail ne force pas les agents à sacrifier leur vie professionnelle pour pouvoir assumer leurs responsabilités familiales. Bannir les choix organisationnels qui créent des obstacles pour l'accès des femmes aux prises de décision. Remettre en cause le critère « non-dit » de la disponibilité horaire journalière maximale comme critère principal d'appréciation et d'évaluation des agents administratifs (réunions tardives, le mercredi). Tout ce qui favorise la concurrence entre les individus est pénalisant pour les femmes,
- concourir à la mise en place d'un équilibre homme-femme représentatif au sein du conseil d'administration, de la présidence et la direction des EPST dans les nominations aux postes de responsabilités,
- agir pour la création, en plus grand nombre, de services collectifs (crèches, garderies, encadrement d'activités de loisir pour les enfants...), et la redéfinition des temps sociaux (rythmes scolaires, ouverture des services publics,...) afin de permettre à chacun des parents de conjuguer plus facilement vie professionnelle et vie familiale redonnant ainsi une réelle égalité des chances au déroulement des carrières des femmes en particulier,

- obtenir la possibilité d'une période de congé parental à mi-temps, payé plein temps pour le père et la mère après la naissance et/ou adoption de chaque enfant,
- obtenir la possibilité de congé parental à mi-temps, payé plein temps pour les soins à un parent handicapé à 80 % ou plus,
- combattre tout harcèlement sexuel et moral avec de nouveaux moyens donnés aux syndicats notamment en matière de preuve.

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

D.4 Développer la démocratie

La démocratie dans la recherche passe par une évaluation démocratique des équipes et des scientifiques. Le recrutement des scientifiques comme l'évaluation de leur activité est un élément de politique scientifique qui doit être faite dans leur établissement avec des instances ayant une majorité d'élus du personnel de cet établissement.

Lutter pour que le rôle des élus soit respecté et revalorisé, pour qu'ils soient reconnus comme des représentants du personnel. Ils doivent avoir les moyens d'exercer leurs mandats et ainsi avoir accès, dans des délais convenables, à tous les éléments du dossier sur lequel un avis ou une décision doit être pris. Toutes les instances doivent fonctionner dans la transparence. Un suivi des décisions ou avis doit avoir lieu. Nous devons exiger le respect du droit syndical. Nous demandons l'augmentation du temps accordé aux élus pour assurer leurs mandats.

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

D.4.1 Conseil d'Administration

Au CNRS et à l'INRIA, rééquilibrer la composition afin de faire plus de place aux représentants élus du personnel : 6 au lieu de 4.

A l'Inserm, améliorer la représentation du monde du travail.

D.4.2 Le Conseil Scientifique du CNRS

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

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

D.4.3 Le Comité National du CNRS et les Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS) de l'Inserm

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

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

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

Rétablir la possibilité pour les élus C et B d'assister à tous les actes des instances scientifiques.

Agir pour la participation d'un élu C systématiquement à tous les comités de visite des laboratoires qu'il y ait ou non des ITA dans le laboratoire visité.

Au CNRS, rétablir une commission ISD (d'information scientifique et de documentation) ayant pour rôle d'évaluer la politique d'Information Scientifique et Technique (IST) de l'organisme, l'activité des Unités de services de ce secteur, et l'INIST en particulier, avec une représentation directe des personnels.

Rétablir les prérogatives de la Commission administration de la recherche pour l'évaluation de l'activité des services administratifs et introduire une représentation directe des personnels de ces services.

Améliorer le mode de remplacement d'un élu en cours de mandat par désignation du suivant sur la liste de l'élu défaillant.

Améliorer la composition et le fonctionnement des conseils d'Institut, notamment en renforçant le nombre d'élus chercheurs de rang B, et en diminuant le nombre des nommés. Tous les collègues doivent être élus sur des scrutins de liste.

Les ITA, les chercheurs et les doctorants des EPST affectés dans des équipes situées sur des campus universitaires doivent être inscrits d'office aux listes électorales pour les élections aux conseils d'université et autres instances universitaires.

D.4.4 Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Obtenir le renforcement du rôle des CAP qui doivent être l'instance universelle de recours pour les ITA et les chercheurs.

Pour les ITA :

Obtenir la transparence sur la grille de critère d'évaluation et sur les classements qui en résultent. Combattre l'attitude bloquée de la direction notamment lors des réunions

concernant l'avancement où ce n'est pas toujours la qualité des dossiers qui est prise en compte mais les choix opérés en secret dans les régions ou les Instituts, voire la notoriété ou l'influence du responsable de l'agent.

Obtenir que les avancements de corps soient fondés essentiellement sur des critères de qualification. Dans l'attente de la refonte de la grille de classification et dans la mesure où on revendique la suppression des grades à l'intérieur des corps, les critères d'ancienneté pour l'avancement de grade sont déterminants.

Obtenir la suppression du pré-classement régional pour l'avancement.

Obtenir la mise en place au CNRS, de Commissions Régionales des Personnels (CRP), élues sur listes syndicales, composées sans condition de corps ou de grades et à compétences limitées pour ne pas interférer avec les prérogatives des CAP nationales et garantir la gestion nationale des carrières pour tous les corps. En matière d'avancement le rôle de la CRP serait limité à la préparation du travail de la CAP. En matière de recours individuel la CRP pourrait résoudre des problèmes dès le niveau régional (mutation, formation, temps partiel ...), la CAP restant une instance de recours ultime pour les agents.

Rendre obligatoire l'examen des propositions de classement du laboratoire par les conseils d'unité ou de service concernés, voire le cas échéant, par toute commission paritaire constituée à cet effet.

Proposer des critères de classement excluant de fait tout rapport basé sur des appréciations subjectives. L'évaluation par des pairs contribuerait à une meilleure lisibilité du dossier.

Pour les chercheurs :

Elles devraient avoir un rôle dans le contrôle des propositions d'avancement faites par les commissions scientifiques.

D.4.5. Les Conseils d'unités et de service

Agir pour qu'ils soient mis en place partout, qu'ils fonctionnent réellement et qu'ils puissent intervenir sur l'ensemble de leurs prérogatives.

La démocratie est une garantie contre les dérives en tout genre tant sur des questions d'avancement, de prime, que de gestion des emplois, d'évaluation des personnels ou de gestion des conflits. Par conséquent, nous devons militer à tous les niveaux de décision pour forcer la transparence des arbitrages.

Au niveau des régions, les Délégations deviennent un échelon majeur dans la gestion des carrières et le suivi du personnel.

Nous revendiquons la création de commissions consultatives régionales préparatoires aux CAP avec la présence de représentants syndicaux pour remplacer les

commissions régionales actuelles jugées obscures. Le rôle des représentants des personnels sera d'influencer les méthodes de travail, d'insuffler la transparence à la faveur de critères d'évaluation professionnels plus que d'appréciation hiérarchique.

Les instances régionales : elles ne sont pas réunies régulièrement ni dans toutes les délégations : nous devons faire respecter les obligations d'animation des CHS, CRFP, et CORAS en Délégation.

E. L'action sociale

Séparer de manière étanche les aspirations des personnels ayant trait à leur vie professionnelle à leur vie hors de l'entreprise est impossible. Au contraire, tout cela forme un ensemble qui peut recouvrir le terme générique de " qualité de vie ". De multiples liens existent entre le pouvoir d'achat, la durée du travail, les conditions de travail et le logement, sa localisation, sa qualité, son coût, le temps et les conditions de transport, le temps de vivre, la santé, l'accès aux loisirs et à la culture, l'éducation.

Les attaques portées à la protection sociale par les gouvernements et les directions d'organismes visent à réduire et contrôler les activités sociales des personnels. Plus que jamais, l'action sociale doit être une action revendicative, une action syndicale. L'action sociale que nous revendiquons se différencie des "œuvres sociales" ministérielles réduites à un petit supplément accordé aux plus démunis.

L'action sociale doit recouvrir tout ce qui concourt à l'épanouissement de l'individu et de sa famille, dans et hors de son lieu de travail. Elle ne se limite pas à des prestations monétaires individuelles mais vise à créer du lien social à travers des activités communes.

Lutter pour replacer l'action sociale sur des fondements de justice sociale et combattre toute tentative de remise en cause de l'obligation de l'employeur en matière de financement, ainsi que la validité des associations CAES pour percevoir et gérer collectivement ce "salaire différé". En particulier lutter contre l'instauration de la TVA sur les activités à caractère social.

E.1 Action sociale interministérielle

Dans le relevé de conclusion sur l'évolution de l'action sociale dans la fonction publique 2006/2008, le gouvernement a voulu lier les trois volets : salarial, statutaire et social. Les prestations sociales deviendraient un élément de la rémunération et seraient soumises à contributions sociales. En outre, cet accord qui devait concerner l'ensemble de la fonction publique a été réduit uniquement aux agents directement rémunérés par l'état. De facto, il exclut les agents des EPST du bénéfice des prestations interministérielles puisqu'ils sont payés par l'organisme.

Nous exigeons le respect de l'article 9 du statut de la fonction publique qui détermine le cadre des bénéficiaires des prestations sociales.

Nous refusons que les prestations sociales soient soumises à l'impôt.

E.2 L'action sociale " institutionnelle "

Le budget de l'action sociale des EPST est obéré par l'augmentation constante des charges obligatoires (restauration, médecine du travail, frais d'infrastructure) au détriment du budget imputé aux prestations sociales versées aux agents.

Nous revendiquons les moyens financiers nécessaires pour conduire une politique d'action sociale qui réponde à la demande croissante des agents des EPST du champ syndical du SNTRS.

E.2.1 Réserve de berceaux en crèche

Revendiquer le droit d'accès aux crèches et demander que les employeurs s'impliquent plus dans leur construction ou dans la réservation de lits dans celles existantes en vue d'augmenter les capacités d'accueil des jeunes enfants, de même pour les centres de loisirs éducatifs.

Donner le choix aux parents du lieu de crèche en tenant compte de la proximité du lieu de travail, lieu de garde et lieu d'habitation.

Augmenter les aides à la garde des enfants d'âge scolaire.

E.2.2 Les aides aux enfants handicapés

L'état employeur doit assurer la construction d'établissements spécialisés.

Réaffirmer le droit d'accès de ces établissements pour les enfants et adultes handicapés.

Obtenir la reconnaissance des temps partiels pour le calcul de la retraite avec effets rétroactifs.

E.2.3 Le supplément familial de traitement

Affirmer le principe d'égalité, le montant de cette aide doit être le même pour tous.

Supprimer la partie proportionnelle basée sur le traitement et fixer ces suppléments à 122 euros pour chaque enfant. Ces valeurs doivent être indexées sur l'indice du coût de la vie (INSEE).

Prendre en compte le grand nombre de parents isolés et comme cela se fait dans le privé, chaque parent doit être bénéficiaire de ce supplément.

E.2.4 Le CESU (Chèque Emploi Service Universel)

Obtenir l'engagement de l'état dans la construction de crèches et de maisons de retraite.

Permettre l'accès des CESU aux plus défavorisés.

Obtenir un statut et une formation des personnels payés par des CESU.

E.2.5 Les Chèques vacances

Augmenter les taux de bonification de 5 % par tranche versés par l'employeur. Augmenter les plafonds de ressources en vue d'élargir cette mesure au plus grand nombre.

Créer une nouvelle tranche pour les handicapés à 40 %

Obtenir un relèvement des plafonds d'attribution des chèques vacances

Élargir la prestation aux non titulaires et la possibilité de les utiliser pour les voyages et séjours à l'étranger.

E.2.6 Réservation de logements

Obtenir l'augmentation substantielle du budget consacré au logement à 1 % de la masse salariale.

Obtenir le renouvellement et l'élargissement du parc immobilier pour l'accès au logement locatif et des prêts accessibles aux personnels, dans les secteurs géographiques où les besoins sont exprimés -notamment dans les grandes agglomérations- et en conformité avec l'évolution des implantations d'unités.

Développer la politique de réservation de logement F1 et F2 convenant aux nouveaux entrants tout en maintenant la possibilité d'accès à des logements de plus grande taille pour les familles avec enfants.

Adapter la part du budget des organismes consacrés à ces besoins, dans le cadre d'un plan pluriannuel, afin de répondre effectivement à la demande, notamment dans les régions où la population concernée a considérablement évolué (recrutement de jeunes).

Obtenir pour les agents bénéficiant d'un logement CNRS la possibilité de maintien dans les lieux pour les logements de petite taille après la mise à la retraite.

Obtenir la suppression des zones pour l'indemnité de résidence.

E.2.7 Prêt amélioration à l'habitat

Obtenir la revalorisation du montant des prêts à l'amélioration de l'habitat (prêt principal et prêt complémentaire) qui n'ont pas été revalorisés depuis plus de 20 ans et de fait ne répondent plus aux besoins.

E.2.8 Aides à l'installation des Personnels

Obtenir une aide de 5 000 € non remboursable à l'ensemble des agents sur tout le territoire.

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

E.2.9 Aide à la mobilité

Prêt bonifié en accession à la propriété :

Obtenir que la bonification soit calculée en fonction du Quotient Familial de l'agent.

E.2.10 Aide à l'accession à la propriété en primo accession prêt bonifié

Obtenir la réouverture de cette mesure.

Obtenir une augmentation substantielle du budget alloué aux prêts bonifiés d'accession à la propriété (prêts BAP) afin de satisfaire l'ensemble des agents qui en font la demande, quelle que soit la période de l'année.

Obtenir que la bonification soit calculée en fonction du Quotient Familial de l'agent de l'agent.

E.2.11 Aides exceptionnelles

Obtenir que ces aides exceptionnelles soient attribuées partout selon les mêmes critères et que le plafond soit relevé à 3000 €.

Obtenir que ces aides soient accessibles à tous les personnels quel que soit leur statut (Titulaires et non titulaires).

E.3 Améliorer et développer les CAES

Obtenir, auprès des ministères concernés, la création d'une structure de gestion "type comité d'entreprise" au sein des EPST en ce qui concerne l'action sociale, culturelle et sportive. Dans le cas où les personnels du CNRS de l'Inserm de l'INRIA ou de l'IRD sont hébergés de façon permanente (Universités, Instituts, ...), agir avec les autres personnels pour une action sociale solidaire au service de tous les agents quels que soient leurs statuts

Obtenir une augmentation des moyens alloués aux CAES afin de répondre de manière satisfaisante aux besoins exprimés par les personnels. Obtenir que la subvention pour activité diverse soit, dans un premier temps égale à 1 % de la masse salariale.

Combattre tous les projets visant à introduire des prestations relevant du marché concurrentiel et l'entrée de sociétés privées.

Lutter pour le maintien d'une gestion exclusive par des représentants élus des personnels. Veiller en particulier à ce que les activités de solidarité ne deviennent pas des simples rouages des directions du personnel pour accompagner la politique des organismes (mobilité par exemple) ou qu'elles ne se substituent pas à la part d'action sociale relevant de la responsabilité des services sociaux des organismes (assistante sociale, politique logement par ex.). Le contrôle exercé par les directions d'organisme sur l'utilisation des moyens mis à disposition du CAES ne doit s'exercer qu'à posteriori.

Redonner aux CLAS leur rôle dans l'élaboration et la discussion des besoins d'action sociale et solidaire devant être assurés par les CAES. Rétablir la communication entre les personnels dans leurs CLAS et les administrateurs nationaux. Cela passe par une véritable animation politique et non une gestion administrative.

Obtenir l'égalité réelle d'accès de tous les personnels, qu'ils soient titulaires, vacataires, CDD, contractuels ANR, boursiers, actifs ou retraités, à l'ensemble des prestations sociales, sportives ou culturelles. Tous les personnels, quel que soit leur statut, doivent être pris en compte dans le montant global de la subvention. Un tarif dégressif doit continuer à favoriser les personnels au quotient familial faible afin qu'ils puissent bénéficier de toutes les activités CAES pour eux et pour leurs enfants. Les personnels de droit privé des filiales du CNRS (CNRS édition, CNRS-Formation, etc.) qui ne sont pas assez nombreux pour pouvoir bénéficier d'un comité d'entreprise, doivent pouvoir accéder aux activités proposées par le CAES pour ce qui concerne l'action culturelle, sportive ou de loisirs. Au préalable des conventions de financement doivent être établies avec les directions des filiales.

Tous les emplois de l'action sociale doivent être pris en charge par les EPST. Chaque fois que l'emploi nécessaire correspond à une fonction permanente, un poste budgétaire statutaire doit être attribué au CAES. Améliorer les conditions de travail des personnels du CAES ou mis à disposition, dans les différentes activités sociales. Intervenir pour le respect d'un déroulement de carrières avec une grille similaire à celle des EPST.

Le droit aux vacances de qualité pour tous doit permettre à tous les agents des EPST et à leurs familles, en priorité à celles qui vivent des situations familiales et financières difficiles, de partir en vacances dans les meilleures conditions.

E.3.1 Au CAES du CNRS

E.3.1.1 Participation financière du CAES aux activités nationales, régionales et locales

Permettre des tarifs dégressifs au moindre coût, voire la prise en charge complète par les administrations des tarifs pour les personnels payés au SMIC et en dessous.

Agir pour le droit aux vacances de qualité pour tous en améliorant fortement la participation financière du CAES aux tarifs dégressifs des familles et de l'enfance. Par exemple :

- les agents CNRS et leur famille dont les revenus mensuels sont égaux ou inférieurs à 2,5 fois le SMIC bénéficieront d'une subvention maximale d'activité à un taux de 80 %,
- une courbe unique dégressive de 80 % à 20 %.

Obtenir pour les élus du CAES ou des CLAS des formations en gestion, ou en rapport avec leurs activités sociales. Ces formations doivent être prises en charge par les EPST.

E.3.1.2 Enfance

Appliquer le tarif dégressif de l'enfance pour les enfants en séjours familles.

Favoriser la politique enfance en pondérant le quotient familial selon les tranches d'âges des enfants.

Favoriser l'accès et augmenter le nombre de places dans les centres de loisirs.

Augmenter le nombre de centres de loisirs éducatifs sur les lieux de travail.

E.3.1.3 Les vacances

Augmenter de 14 à 21 le nombre de jours subventionnés dans les centres extérieurs.

Diversifier des destinations en développant une politique d'échanges mutuels de nos patrimoines avec des partenaires associatifs ou des comités d'entreprises.

Pour une politique de gestion du patrimoine qui permette de préserver et améliorer le patrimoine en respectant les normes de sécurité, d'hygiène, d'accueil, de confort, ...

E.3.1.4 Les régions, les CLAS, les SeRAS

Les régions doivent être dotées de moyens humains et financiers qui leur permettent de développer une action sociale de proximité dans les structures régionales et locales.

Les activités doivent être subventionnées selon les courbes de tarifs dégressifs en vigueur au national et non forfaitairement.

E.3.1.5 Réformer le fonctionnement du CAES

Mettre en place une direction professionnelle.

Au bureau national :

Réduire le nombre d'élus au Bureau National du CAES, Revenir à une représentativité proportionnelle des groupes.

E.3.1.6 Locaux sociaux

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

E.3.2 Au CAES Inserm

Renégociation de la convention Inserm/CAES afin d'obtenir une augmentation pluriannuelle de la dotation pour atteindre 1 % des « dépenses salariales ».

Obtenir la prise en compte de tous les salariés (par exemple les CDD ANR) dans le calcul de la dotation.

Diversifier les propositions de séjours pour les familles et les enfants en développant une politique de collaboration avec des partenaires associatifs ou des comités d'entreprise.

Diversifier les propositions de séjours pour les familles en augmentant nos investissements en multipropriétés.

E.4. Les aides aux retraités

E.4.1 L'aide ménagère à domicile pour les pensionnés

L'aide ménagère à domicile (AMD) pour les pensionnés a été supprimée autoritairement en 2009 par le gouvernement, par manque de crédits et sous prétexte de la mise en œuvre prochaine d'une réforme de la prise en charge de l'autonomie.

L'intervention syndicale et le report sine die de la réforme ont conduit le Gouvernement à inscrire au PLF 2012 un budget de 10 millions d'euros pour l'action du maintien à domicile (AMD) des pensionnés.

Le SNTRS-CGT soutiendra l'action de l'UGFF-CGT qui demande que ce budget soit géré par la CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse) de la sécurité sociale et que son montant soit augmenté pour répondre aux besoins des pensionnés.

E.5. Restauration

Renégocier au niveau national la gestion par le CAES CNRS de la restauration sociale. La restauration des personnels à proximité du lieu de travail est un droit. Elle doit être ouverte à tous, actifs et retraités, au tarif indiciaire de départ moins 25 % et dégagée de toute conception de rentabilité financière. Elle doit permettre la prise d'un repas complet, équilibré nutritionnellement et de bonne qualité.

Agir pour que la restauration soit considérée comme une activité à caractère social et non une prestation de service.

Refuser toute convention avec une autre administration qui ne s'appuierait pas sur des orientations définies entre la majorité des organisations syndicales nationales et la direction des organismes, après consultation des personnels concernés

Agir pour que la gestion des restaurants soit confiée aux seuls représentants élus des personnels

Le recours à la concession de gestion à des opérateurs privés doit être combattu.

En attente d'un retour à la gestion de la restauration par les personnels, participer aux comités de gestion paritaires en renforçant la transparence, le contrôle des personnels, en intervenant sur : la qualité, la diversité, la quantité et les coûts des repas, sur les emplois, les salaires, les conditions de travail des personnels de la restauration.

Obtenir annuellement du CNRS les documents et le bilan sur la gestion privée de la restauration.

Agir pour le maintien d'un tarif national de restauration, variable selon l'indice de rémunération et établi par les élus du personnel et les syndicats. Veiller à ce que la participation financière des usagers soit au plus égale au montant des denrées entrant dans la composition du repas. Lutter contre des augmentations de tarifs

supérieures à la hausse des prix des denrées alimentaires. Refuser la TVA.

Obtenir la suppression du tarif étudiant et le droit d'accès pour tous les doctorants et personnels contractuels travaillant dans les unités propres et associées dans les mêmes conditions que les personnels statutaires. Pour les stagiaires indemnisés ou non, les repas doivent être au tarif le plus bas.

F. Les particularités des organismes et établissements

ANR : L'ANR fonctionne avec une grande diversité de statuts de personnels permanents ou précaires.

Nous exigeons l'intégration des précaires employés par l'ANR sur des postes permanents et que l'ensemble des personnels soient titularisés sur la base du statut de fonctionnaires des EPST ou du ministère de la recherche.

G. Participer aux combats de notre temps

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

Exiger le droit à un travail digne et reconnu, pour toutes et tous, dans une société solidaire.

Dénoncer tout recours à la loi qui tenterait d'orienter à priori les résultats d'une recherche.

Tout particulièrement l'article 4 de la loi du 23 février : « les programmes scolaires accordent à l'histoire de la présence française outre-mer, notamment en Afrique du Nord, et accordent à l'histoire et aux sacrifices des combattants de l'armée française issus de ces territoires la place éminente à laquelle ils ont droit (...) », comme étant une tentative de contenir dans un cadre idéologique arbitraire les résultats des recherches historiques sur la période coloniale. Nous demandons donc l'abrogation de la loi du 23 février 2005.

Exiger le strict respect de la loi de 1905 sur la séparation de l'église et l'Etat.

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

Lutter pour un ordre international plus juste.

Exprimer notre solidarité envers les travailleurs en lutte pour leurs droits et à l'égard des peuples qui combattent pour leur liberté. Lutter contre les discriminations envers les travailleurs immigrés et leur famille sur les plans économiques et sociaux dans le respect de leur dignité et de la justice entre les peuples.

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

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

La création de fichiers pose la question de la liberté des citoyens à pratiquer ou participer, tant dans leur vie privée que dans leur vie professionnelle, à une activité publique, qu'il s'agisse de la simple adhésion ou même d'une demande d'aide à ces organisations.

Nous devons nous opposer à ce type de fichier.

Nous devons nous opposer à l'utilisation de toute base de données qui viserait à classer les citoyens selon leur appartenance politique, syndicale, religieuse, ou à leur orientation sexuelle.



Rapport de trésorerie au 27^{ème} congrès

Présenté par Jean OMNES Trésorier national



La question des moyens financiers du syndicat est essentielle : c'est de nos capacités à développer les luttes qu'il s'agit. C'est donc une question vitale pour notre syndicat comme pour toute la CGT.

Quelques rappels

Tout d'abord à propos de la mise en œuvre du nouveau système de répartition des cotisations et de "Cogétise" : nous avons accepté le principe de départ (répartition au pourcentage pour toutes les structures de la CGT). Cependant nous n'avons pas agréé les pourcentages eux-mêmes. Après plusieurs mois de tâtonnements et parfois de confusion voulue ou non, le système est en place depuis 2007, malgré quelques difficultés résiduelles.

Pour ce qui nous concerne, je vous rappelle que nous avons opéré quelques aménagements de nature à préserver les moyens de fonctionnement du syndicat. C'était cela ou, à terme, mettre la clé sous la porte !

Nous avons obtenu, par négociations directes avec Cogétise, que le circuit des cotisations soit simplifié pour éviter les allers et retours financiers entre les structures (verser à la FERC qui nous reverse une partie sur le "Champ professionnel"). Cela simplifie aussi le travail pour tout le monde.

Et, le plus important aménagement du système concerne le niveau de déclaration des recettes du syndicat en matière de cotisations. Nous rappelons ici que cela ne s'est pas fait en catimini : nous avons affiché clairement cette position dès le début des débats sur cette question aussi bien avec la fédération qu'avec le trésorier de la CGT en disant que "*nous ferions en sorte de garantir les moyens de fonctionnement du SNTRS-CGT*" (nous ne déclarons pas l'ensemble des cotisations versées par les adhérents). *J'y reviendrai.*

Je vous rappelle la clef de répartition définie par la CGT, au départ :

- 33 % pour le syndicat (auxquels s'ajoutent 19,43 % sur la part du champ professionnel, fédéral) soit au total 52,43 %.
- 10 % pour la Confédération (dont UCR et UGICT, organisation des chômeurs et l'Institut d'Histoire Sociale).
- 3 % pour la presse confédérale (le « Ensemble »).
- 5,23 % pour la FERC.
- 4,34 % pour l'UGFF.
- 25 % minimum pour les UD (beaucoup ont décidé de se voter 29 % de part de cotisation, diminuant ainsi encore la part du syndicat).

Les UD sont chargées d'adresser aux Unions Locales et aux Unions Régionales les moyens de leur fonctionnement. Pour les adhérents UGICT la répartition se fait après ponction des 6 % pour le journal Options, donc sur les 94 % restant.

Du fait de la composition du syndicat (90 % de catégories A et B), cette ponction de 6 % pèse lourdement sur nos finances.

La répartition dans le syndicat est 10 % de la cotisation initiale pour les sections du syndicat et 90 % pour la trésorerie nationale, avant paiement aux instances. Je rappelle ici que les cotisations payées aux UD et UL auparavant par les sections, sont payées aujourd'hui sur la part reçue par la trésorerie nationale.

Garantir un minimum de moyens financiers pour le syndicat

Suite à une décision du Conseil Syndical National, nous ne déclarons à Cogétise que 87 % des cotisations versées par les adhérents.

Je rappelle que nos recettes sont constituées à plus de 90 % des cotisations versées par les adhérents du SNTRS-CGT. Et que nous n'échappons pas à la hausse du coût de la vie.

Année	2008	2009	2010
FNI Payés	1317	1360	1354
Timbres mensuels payés	13404	13983	13856
Timbres / FNI	10,18	10,28	10,23
Indice moyen	539	539	535
Adhérents au PAC	1065	1105	1120

Malgré toutes les précautions prises par notre syndicat, la nouvelle répartition des cotisations s'est traduite par une baisse des moyens restant au syndicat (une moyenne de 6000 euros chaque année).

Nous avons dû réduire sensiblement nos dépenses sans trop réduire nos capacités d'intervention et fait passer sur les crédits sociaux un certain nombre de ces dépenses, notamment la fabrication et l'acheminement du BRS et le renouvellement de matériel.

Au bout du compte, nous avons fini l'année 2008 avec un solde positif de seulement 1040,86 euros, l'année 2009 avec un déficit de 2969,56 euros et l'année 2010 avec un excédent de 7900,75. Mais ce dernier chiffre est trompeur, car il comprend des cotisations en retard à payer aux instances en 2011.

Les prochaines années risquent d'être difficiles financièrement et les réserves du syndicat ne sont pas telles qu'elles nous permettent de résister encore de nombreuses années.

Je rappelle le niveau de celles-ci : 68 421 euros en 2008, 65 452 en 2009 et 73 352 en 2010.

Les dépenses du syndicat

Sur ces trois années les dépenses ont globalement baissé :

155 675 euros en 2008,

154 701 euros en 2009,

151 960 euros en 2010.

Les grands domaines de dépenses (exemple de 2010) :

43 000 euros de salaires,

38 000 euros de cotisations sociales,

46 000 euros de frais de déplacement et d'hébergement, auxquels s'ajoutent 3 700 euros de frais liés à la formation syndicale,

20 000 euros de fonctionnement (15 000 de remboursement du contrat photocopieur et 5 000 euros pour les manifestations, la propagande et la presse).

0 euro d'équipement.

Les crédits sociaux disponibles pour le syndicat

Dans le cadre de l'application du droit syndical au CNRS des crédits sont ouverts pour notre syndicat par l'organisme. Nous avons eu, pour 2008, 25 238,80 € d'autorisation de dépenses et, pour chacune des années 2009 et 2010, 27 244,37 €.

Une précision : seuls la communication vers les adhérents (BRS), le courrier, le téléphone et les frais inhérents aux locaux (fluides, nettoyage,...) peuvent être payés sur ces crédits. Cependant, nous avons pu faire passer le contrat du copieur sur ces dépenses.

Nous rappelons que le niveau de ces crédits sociaux, comme celui de nos décharges de service, sont fonction de nos résultats aux élections aux Comités Techniques.

L'obligation de publication des comptes des syndicats

Pour ce qui concerne notre syndicat, cela s'applique en 2012 pour nos comptes 2011, auxquels s'ajoutent également les comptes des années 2009 et 2010. Ces comptes doivent être arrêtés et approuvés par les instances nationales du syndicat.

Le texte précise que toutes les rentrées financières et toutes les dépenses doivent figurer dans ces bilans ainsi que les créances et les dettes. Les rentrées de cotisations à déclarer sont celles qui restent à chaque niveau d'organisation. De plus à chaque dépense doit correspondre un justificatif.

Ces règles valent pour tous les comptes du syndicat : trésorerie nationale et trésoreries locales et régionales.

Si publier les comptes n'est pas un problème en soi (ils sont sans mystère), la forme bureaucratique et tatillonne que cela prend est un moyen de pression supplémentaire du pouvoir politique sur les syndicats. Un fait éclaire la volonté gouvernementale : la publication des comptes et leur régularité sont pour le gouvernement parmi les critères de la représentativité syndicale, notamment pour la possibilité de présentation de listes aux élections professionnelles.

C'est donc une question à traiter avec le plus grand sérieux.

Afin de permettre de réaliser ces bilans, nous avons demandé aux sections de fournir rapidement à la trésorerie nationale les comptes (recettes-dépenses) pour chaque section, accompagnés des justificatifs originaux.

Donc, tenir une comptabilité détaillée, pour chaque section, est indispensable afin de permettre l'établissement des bilans annuels du syndicat.

Une dernière précision : les comptes doivent être tenus au centime près.

Créer les conditions d'une rentrée de moyens plus importante.

Face aux difficultés du syndicat en matière de ressources financières et pour disposer de plus de moyens pour développer l'activité syndicale à tous les niveaux de la CGT, il n'y a aucune recette nouvelle :

- Il faut renforcer le syndicat, proposer l'adhésion de façon plus systématique à ceux que nous côtoyons dans les laboratoires et services et dans les luttes.
- Il faut faire rentrer et actualiser les cotisations, ce qui ne peut être fait qu'au niveau local.

Quelques autres pistes pour améliorer les choses

Elles doivent faire partie des débats à mener dans les sections du syndicat :

- débattre de l'augmentation du taux de cotisation. Il est aujourd'hui de 0,97 % pour les actifs et 0,70 % pour les retraités, alors qu'il est fixé à 1 % par la CGT, pour tous.
- re-débattre du niveau de répartition entre les différentes instances de la CGT.

Il est d'autres moyens qui ne sont pas assez utilisés.

Il s'agit de ceux que nous donnent le droit syndical et le statut. Il est peut être utile de les résumer ici :

- mise à disposition de locaux syndicaux (local, régional et national au CNRS) et de l'équipement de ceux-ci (mobilier, téléphone, ordinateur et accès à la messagerie électronique).
- libre accès à des moyens de reproduction (paiement au prix coûtant, au maximum).
- participation de l'administration à l'acheminement du courrier administratif interne ou externe des organisations syndicales.
- droit d'affichage et de distribution de documents d'origine syndicale.
- autorisations d'absences à titre syndical (au total, pour le SNTRS-CGT au CNRS un peu plus de 29 décharges à temps plein, à répartir).
- protection des militants syndicaux contre l'arbitraire.
- congé de formation syndicale avec traitement d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par année.

Nous devons faire respecter ces droits et ... les utiliser.

Les finances : une question qui concerne les adhérents à tous les niveaux

Il est indispensable que la question des finances du syndicat soit débattue bien sûr au niveau national, mais aussi dans les sections du syndicat. Nous espérons, à ce propos, que l'une des modifications aux statuts du syndicat votée au congrès de 2005 n'est pas passée inaperçue aux yeux de nos militants. Il s'agit l'article 7 de ces statuts qui dit que "*(Le trésorier de section) est tenu de présenter annuellement un bilan financier devant l'Assemblée Générale des adhérents*".

Nous vous encourageons donc vivement à prendre en charge, avec les militants dans les sections, cette question des moyens financiers indispensables pour mener notre activité syndicale. En veillant au paiement des cotisations et à leur actualisation. Et, surtout, à œuvrer au renforcement du syndicat.

Rapport des commissions

Commission des mandats

76 délégués ont participé au congrès (47 délégués des sections, 31 membres de la CE sortante) + 2 membres de la CFC (la troisième membre de la CFC avait un mandat de déléguée de section) ⇒ 80 en 2008.

40 venaient de la région parisienne (30 actifs et 10 retraités) ⇒ 33 en 2008

36 venaient des autres régions (31 actifs et 5 retraités) ⇒ 47 en 2008

Il y avait 27 femmes (35,5 %) ⇒ 26 en 2008 (32,5 %)

Et 49 hommes (64,5 %) ⇒ 54 en 2008 (67,5 %)

Dans le syndicat, la répartition est de 45,2 % de femmes et de 54,8 % d'hommes.

La moyenne d'âge est de 51,9 ans (48,6 pour les actifs et 65,2 pour les retraités). La moyenne d'âge dans le syndicat est de 53,9 ans (47,3 ans pour les actifs et de 69,5 ans pour les retraités).

La répartition catégorielle

Il y avait 50 ITA (65,8 %) ⇒ 62 en 2008 (80,4 %) ⇒ 79,8 % dans le syndicat

11 chercheurs (14,5 %) ⇒ 6 en 2008 (10,3 %) ⇒ 12,4 % dans le syndicat

15 retraités (19,7 %) ⇒ 12 en 2008 (9,3 %) ⇒ 22,8 % dans le syndicat

2 Directeurs de Recherche ⇒ 3 en 2008

9 Chargés de Recherche ⇒ 3 en 2008

9 Ingénieurs de Recherche ⇒ 16 en 2008

18 Ingénieurs d'Etudes ⇒ 21 en 2008

11 Assistants Ingénieurs ⇒ 9 en 2008

9 Techniciens ⇒ 12 en 2008

3 Adjoints Techniques ⇒ 3 en 2008

0 TPN

La répartition par catégorie fonction publique : 49 en A (80,3 %), 9 en B (14,7 %) et 3 en C (5 %). Dans le syndicat la répartition est de : 65 % en A, 24 % en B, 6 % en C.

La répartition par organisme

CNRS 48 (78,7 %) ⇒ 53 (82,9 %) en 2008 ⇒ 72 % dans le syndicat

Inserm 8 (13,1 %) ⇒ 11 (16,2 %) en 2008 ⇒ 12,79 % dans le syndicat

IRD 0 ⇒ 2 (2,9 %) en 2008 ⇒ 2,59 % dans le syndicat

INRIA 1 (1,6 %) ⇒ 1 (1,5 %) en 2008 ⇒ 4,03 % dans le syndicat

INED 2 (3,2 %) ⇒ 0 ⇒ 0,63 % dans le syndicat

INRETS 0 ⇒ 1 (1,5 %) en 2008 ⇒ IFSTTAR a remplacé l'INRETS et un invité a participé au congrès ⇒ 2,24 % dans le syndicat

AUTRE 2 (3,2 %) ⇒ 0 en 2008 ⇒ 4,92 % dans le syndicat

Formation syndicale

30 délégués ont suivi 38 stages de formation syndicale : 19 des stages de formation d'accueil ; 8 stages de niveau 1 ; 2 stages de niveau 2 et 9 stages spécifiques.

La répartition par délégation régionale

CNRS		Inserm	INED
DR1 - 2	DR12 - 3	Villejuif - 4	Paris - 2
DR2 - 7	DR13 - 4	Siège - 1	
DR3 - 4	DR14 - 7	Paris Nord - 1	INRIA
DR4 - 5	DR15 - 3	Paris Centre - 1	Rocquencourt - 1
DR5 - 3	DR16 - 0	Toulouse - 1	
DR6 - 0	DR17 - 1		
DR7 - 0	DR18 - 1		
DR8 - 0	DR19 - 2		
DR10 - 1	DR20 - 2		
DR11 - 5			

Remarques sur ces chiffres

Ils confirment les remarques faites à propos du vote sur le rapport d'activité : ils révèlent une implication insuffisante des sections dans la préparation du congrès. C'était déjà le cas en 2005 et 2008 puisque seuls 279 et 227 camarades avaient voté. Cette fois-ci, 258 camarades et 30 sections seulement sur 64 ont participé à ce vote. Cela se confirme avec la présence des délégués au congrès : de 97 délégués en 2005 nous passons à 80 en 2008 et à 76 cette année.

Autre remarque : une sous représentation persistante des femmes même si nous voyons une légère amélioration 35,5 % comparé à 32,5 % en 2008.

Il faut noter aussi l'absence de 4 régions CNRS : Centre-Est, Rhône-Auvergne, Centre Poitou-Charentes et Siège.

Une amélioration de la participation de la Région parisienne qui passe de 33 à 40 délégués et une baisse importante de la participation des délégués provinciaux de 36 à 42.

Cela confirme la nécessité, déjà affirmée à plusieurs reprises, d'un effort particulier et urgent pour aider à la redynamisation de la plupart des sections de province, mais aussi de la région parisienne. On remarque que la section de Lyon n'était pas représentée.

L'âge moyen baisse puisqu'il est de 51,9 ans au lieu de 53,9 ans en 2008. **L'âge moyen des actifs** baisse également, il passe de 51 ans en 2008 à 48,6 ans actuellement.

Concernant la représentation catégorielle, il faut noter la baisse de 16 à 9 des délégués IR, mais on note une augmentation de délégués CR, ils passent de 3 à 9.

La représentation par organismes (actifs) : il faut noter la baisse du nombre de délégués CNRS, qui passent de 53 à 48. On remarque l'absence de délégués d'INED, mais la présence de 2 délégués universitaires.

En matière de formation syndicale : 30 délégués ont suivi 38 stages dont au moins une formation syndicale d'accueil. Ce score devrait être amélioré.

En résumé

Il est impératif d'améliorer la vie des sections et pas seulement dans la région parisienne, de veiller à confier des responsabilités aux nouveaux adhérents et de mieux distribuer les responsabilités au sein des sections et des régions. Il est nécessaire également de multiplier les stages de formation des adhérents.

Soirée Fraternelle et départs en retraite

Départs en retraite de Jean-Pierre BARBE, Jean OMNES et Gérard EUZENOT

