

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

ISSN 0180-5398-CP 0909S05392-Directeur de la publication : Daniel STEINMETZ
– Imprimé par nos soins – Périodicité : mensuelle

Édito

Les zéloteurs de la RGPP dirigent nos organismes !

La deuxième phase de la RGPP est en marche. Maintenant, elle va toucher nos organismes de recherche. François Fillon a confié à Pascal Aimé, inspecteur général de l'administration de l'Education Nationale et de la Recherche, la mission de maîtriser la dépense publique. Les objectifs sont sans ambiguïté : analyser l'efficacité des fonctions support. Fonction support, quel vilain jargon technocratique pour nommer le travail de nos collègues administratifs et gestionnaire ! Les solutions sont énumérées : externalisation, répartition des fonctions support entre partenaires organismes et universités. L'expérience de Strasbourg est citée en exemple : création d'une unité mixte de service dans le cadre d'une délégation globale de gestion. Et fin juin, on passera aux fonctions soutien, traduisez l'information scientifique et technique, la formation, la valorisation.

L'INRA a déjà été vu les premières conséquences de son audit. Sa délégation de Lille a été transférée dans la Somme. Onze personnes sont touchées. Au CNRS, à l'INSERM et à l'INRIA les inspecteurs sont au boulot. La Direction du CNRS applique sans état d'âme, elle a déjà recensé les postes de travail dans les délégations et dans un certain nombre de laboratoires test.

Mardi 22 février, les organisations syndicales, (voir ci-après la déclaration commune SNTRS-CGT, SNCS-FSU et SGEN-CFDT) ont interpellé la présidence. Les principales réponses sont venues du Directeur Général Délégué aux Ressources. Il

n'a fait que confirmer l'ensemble des bruits sur lesquels nous vous avons alerté. Certes, le discours se veut rassurant : « Mieux vaut se préparer plutôt que d'attendre les résultats de l'audit, de toute façon tout se passera en deux ou trois ans, ne vous affolez pas, les fusions de délégations de la région parisienne ne sont pour l'instant que des réflexions préliminaires, rien n'est décidé, on ne fermera pas de délégations en

province, mais il est question de leur transférer des missions nationales, par exemple un service facturier central ou les relations européennes, (sans préciser par ailleurs ce qui se passera pour ceux qui travaillent sur ces missions à Paris ou ailleurs), nous privilégierons la formation sur la mobilité, etc. »

Alain Fuchs a par ailleurs été très clair. Le Grand Emprunt bouleversera notre organisation administrative, mais attendons juin pour connaître la carte des IDEX avant de décider. Il a explicitement cité les projets de rapprochement

entre universités parisiennes et la création du plateau de Saclay pour affirmer que le CNRS ne pouvait pas ne pas se poser la question de la relocalisation de ses délégations. « Mais ne vous faites pas d'illusions la RGPP touchera aussi les universités ». Des illusions, Messieurs les Directeurs, nous n'en avons pas. Nous savons bien que le Grand emprunt et la RGPP sont les deux faces d'une même pièce. C'est un tout autre projet que le votre que nous voulons pour la recherche et l'enseignement supérieur.

Daniel STEINMETZ
Secrétaire Général



Déclaration préliminaire du SNTRS-CGT, SNCS FSU et SGEN CFDT recherche EPST

Monsieur le Président,

Nous tenons à dénoncer publiquement l'absence de dialogue social réel au CNRS. L'opacité totale prime dans vos intentions et dans toutes les décisions qui s'annoncent et celles qui n'ont pas été annoncées.

Nous dénonçons votre choix de ne plus informer ni de consulter les organisations représentatives des personnels et les instances consultatives de l'établissement avant les prises de décisions.

Le CNRS s'est construit autour d'un ensemble de concertations relatives à la science, à l'organisation administrative de celle-ci et autour de la gestion des personnels. Même avec des débats vifs, une concertation réelle finit par être constructive.

Aujourd'hui, les organisations et les instances ne sont consultées que sur des dossiers ficelés.

Il n'est pas possible de continuer avec un tel mode de fonctionnement

Nous exigeons d'être informés et consultés sur ce que vous mettez en place pour l'avenir du CNRS. Et notamment sur :

- La mise en place de la RGPP au CNRS
- L'avenir des délégations de province et les fusions des délégations de la région parisienne avec leurs conséquences pour les personnels
- La mise en place de la DGG et des unités mixtes de service pour remplacer les délégations régionales sur les grands sites universitaires
- L'avenir des personnels administratifs et de gestion
- Les discussions en cours entre le CNRS et l'INSERM
- La modification de la durée du contrat des UMR
- Les choix de gestion et de vente du patrimoine immobilier
- Les choix en matière d'emploi

Nous vous demandons de clarifier votre position sur l'avenir du CNRS après le Grand Emprunt. Vous en avez débattu dans le dernier séminaire de direction.

Nous attendons de la direction du CNRS qu'elle défende l'organisme et qu'elle rétablisse un véritable dialogue social.

Edito :

Les zéloteurs de la RGPP dirigent nos organismes ! 1

Déclaration préliminaire du SNTRS-CGT, SNCS FSU et SGEN CFDT recherche EPST 2

Rapport 2010 du Comité de suivi de la LRU 3-4

Compte rendu de l'entrevue SNTRS-CGT Direction de l'ANR du mercredi 24 novembre 4-5

Évolutions de la structuration des ressources informatiques dans les EPST: 6-13

Comment les réorganisations en cours préfigurent une externalisation massive de l'informatique.

Précarité :

Université Pierre et Marie Curie (UPMC), quand la lutte des précaires paye 14

CNRS :

La découpe du CNRS 15

Solidarité internationale

Tribunes libres :

Perte d'autonomie : quelle revendication ? 16-17

Pourquoi garder le simple lorsque l'on peut faire compliqué ? 17

Trésorerie :

Grilles de cotisations 2011 18-19

Ouvrage :

Les suites de l'enquête précarité « un livre pour dénoncer la précarisation des personnels et des savoirs » 20

Rapport 2010 du comité de suivi de la LRU

La Loi Relative aux responsabilités des universités a prévu la création d'un comité de suivi chargé d'apporter des éléments d'appréciation sur sa mise en œuvre et son application. Il est constitué de 12 membres (10 universitaires, un économiste, un membre du Medef,) et de 4 parlementaires (2 députés UMP, 2 sénateurs (union centriste, non inscrit)).

Au 1^{er} janvier 2011, 86 établissements dont 73 universités sont passés aux responsabilités et compétences élargies (RCE).

Le comité constate que l'acquisition des RCE conduit à un profond changement dans le budget des établissements et modifie la nature et les enjeux des décisions que les administrateurs doivent prendre.

Le volume du budget à gérer a cru de façon notable par la gestion de la masse salariale, par la possibilité de gérer l'emploi en fonction de la stratégie de l'établissement, par le recrutement de contractuels, par une politique de primes.

Le comité se prononce pour la participation de personnalités extérieures à l'élection des présidents d'université qui renforcerait leur légitimité ! pour le resserrement des conseils d'administration sur des personnalités du monde économique et social afin de renforcer le rôle stratégique des CA. Le contrat d'objectifs et de moyens constitue pour le comité « un outil de négociation et de responsabilisation très utile pour fédérer les acteurs autour d'un projet d'établissement collectif ». Concernant les recrutements d'enseignants chercheurs, le comité se félicite de la montée en puissance des recrutements « au fil de l'eau » 19% en 2010 contre 13% en 2009. Avec la LRU, les universités comme n'importe quelle entreprise peuvent recruter tout au long de l'année. Ceci confère aux universités des marges financières accrues : un poste vacant peut être gelé une année, un poste nouvellement créé peut l'être à partir du second semestre ou dans l'attente que le candidat souhaité ait, par exemple, soutenu son habilitation à

diriger des recherches. Cela leur permet d'économiser quelques dizaines voire quelques centaines de milliers d'euros par an.

En ce qui concerne l'évaluation le comité pare l'AERES de toutes les vertus.

Le comité se félicite des relations entre universités et entreprises en région. « *Ce maillage territorial est en effet bénéfique non seulement pour l'accueil des stagiaires et l'insertion des diplômés mais aussi lors des réflexions menées autour de l'offre de formation pour mieux appréhender les attentes des entreprises vis-à-vis de tel ou tel secteur disciplinaire* ». L'inflation de diplômes professionnels qui en résultent, uniquement adaptés aux besoins du moment des entreprises locales, ne l'émeut pas outre mesure.

Le dernier chapitre concernant les relations avec l'Etat est essentiel.

Le comité note que « **la LRU traduit la nécessité de donner une dimension importante à la mission de « l'Etat stratège »** ». On ne saurait mieux dire ! Autonomie certes mais de gestion dans le cadre très étroit des choix stratégiques du pouvoir politique. Comment procéder « **par la mise en œuvre de plusieurs mode d'action : nouvelle approche de la démarche contractuelle, place prépondérante accordée au suivi de la performance et à l'évaluation dans les mécanismes de pilotage, capacité à accompagner parallèlement, sur différents plans, près d'une centaine d'établissements dans leur passage aux RCE** » « **dans un contexte de forte structuration des sites plaçant les universités au cœur du dispositif, le principe de contractualisation devrait rester l'outil majeur pour faire évoluer le système d'enseignement supérieur et de recherche vers un modèle permettant de répondre aux grandes orientations fixées par l'Etat et pour faire respecter la cohérence des stratégies des établissements et des engagements de chacun des acteurs** ».

Ces deux citations décrivent le rôle que l'Etat fait jouer aux universités dans la

structuration de la recherche et de l'enseignement supérieur aux besoins du capital.

Le comité note que le Grand Emprunt et particulièrement les projets Idex impulsent une nouvelle dynamique de structuration de sites. Le Grand emprunt est appréhendé comme un accélérateur des processus de regroupement inter-établissements. « **LRU et Grand Emprunt peuvent devenir les deux instruments d'une même politique surtout au niveau d'un site universitaire identifié** ».

La suite est encore plus intéressante.

« **L'actualité fait que la mise en œuvre de la loi LRU se poursuit dans un contexte de forte accélération traduite par une avalanche de dispositifs, une gouvernance forte du site étant attendue pour gouverner l'ensemble** ».

« **Les universités se trouvent confrontées à plusieurs systèmes d'incitation qui coexistent en parallèle et la complexité des structures tend à complexifier le systèmes universitaires dont la lecture est déjà bien difficile...** » « **Il convient d'éviter que cette complexité soit un obstacle à l'obtention des bénéfices attendus et suscite des difficultés en termes de lisibilité et de gouvernance ce qui irait à l'encontre de la démarche de simplification dont l'urgente nécessité pour répondre aux enjeux internationaux a en partie conduit en 2006 à la loi de programme pour la recherche** ».

Incroyable, on nous a vendu le pacte pour la recherche au nom de la simplification du système, on a vendu la LRU au nom de la visibilité des établissements. La commission de suivi de la LRU ne peut que constater la complexification croissante des structures et le manque de visibilité qui en découlent.

Et, la fin qui tue « **la question de fond qui ouvre de nombreuses interrogations concerne le schéma stratégique qui est attendu pour structurer le moyen et long terme le système d'ESR, ce qui conduit le comité à poser la question de la stratégie de l'Etat et sa vision à**

long terme de l'organisation universitaire à l'échelle du territoire »
« Une attente s'exprime aujourd'hui dans la communauté scientifique universitaire et à l'issue de ses travaux 2010 le comité relaie cette attente : il est indispensable que soit apporté une réponse aux nombreuses interrogations sur la vision à long terme qu'a l'Etat de la structuration sur le territoire de l'ESR. »

Toutes les réformes vont dans le bon sens, mais où allons nous ? Telle est en l'occurrence la question que posent les membres de la commission dûment choisis par le pouvoir politique.

Cette avalanche de réformes depuis 2005 : l'ANR, l'AERES, les PRES, les RTRA, RTRS/CTRS, la LRU, les IHU,

les DHU, le Grand Emprunt avec les Labex, Idex, sans oublier les pôles de compétitivité a créé des centres de décisions qui sont autant de couches technocratiques qui dessaisissent les personnels et la communauté scientifique et donne au pouvoir politique la maîtrise totale du système d'ESR pour l'asservir aux besoins de l'accumulation du capital. Le système se met en place accompagné de l'indispensable gestion de la force de travail qu'est la RGPP.

Cet assujettissement de l'ESR à la stratégie du capital et de l'Etat, elle-même subordonnée à celle du capital, l'entraîne dans une instabilité permanente consécutive aux fusions acquisitions auxquelles les groupes privés se livrent pour éliminer leurs concurrents et im-

ser leurs productions sur les marchés. L'exacerbation de la concurrence au niveau mondial, les problèmes de financement de l'Etat dû au creusement de sa dette vont renforcer cet assujettissement sur les structures, les orientations mais aussi et surtout sur les personnels.

Le rôle du SNTRS-CGT est de s'opposer à cette violence sociale en engageant les salariés dans la lutte pour la défense de leurs droits, pour le développement de l'emploi statutaire, le maintien des organismes de recherche comme moteur de la politique scientifique.

Gilles Mercier

Compte rendu de l'entrevue SNTRS-CGT Direction de l'ANR du mercredi 24 novembre

Direction ANR : Michel Griffon Directeur général adjoint, Mme Martine Latare directeur général adjoint aux ressources, D Florani sous directeur aux ressources humaines.

SNTRS-CGT : Michel Pierre, Gilles Mercier, Didier Gori, Jean Pierre Barbe.

La délégation CGT a en préalable tenu à préciser que le SNTRS était contre une Agence jouant un rôle aussi déterminant dans la politique scientifique. Son rôle devrait se restreindre aux financements de thèmes émergents, de domaines non prioritaires.

Les questions ont porté sur les rapports de l'ANR avec la communauté scientifique et sur les problèmes internes à l'agence.

1°) rapports avec la communauté scientifique

La communauté scientifique se plaint de l'absence de transparence dans l'évaluation des demandes de projets. Nous avons demandé que les décisions de refus comme d'acceptation de demande de contrat soient explicitées, accompagnées de l'avis des experts. Il nous fut répondu que les programmes scientifiques étaient régis par trois processus dont les procédures qui répondent à la norme ISO 9001 permettent

d'assurer que les décisions de financements sont indépendantes du Ministère.

La programmation qui définit chaque année le contenu des appels à projets. Les programmes sont l'émanation des demandes du milieu de la recherche et non du ministère. Il s'agit pour l'ANR de faire remonter ce que la communauté scientifique veut voir traiter. Concrètement l'ANR s'adresse aux organismes, aux Alliances, aux académies, aux universités et aux grandes écoles et aux pôles de compétitivité pour leur demander ce qu'ils veulent voir financer. Les directions concernées des ministères sont consultées afin de vérifier l'adéquation des demandes avec la politique gouvernementale. A la suite de quoi, les huit comités sectoriels de l'agence font des propositions de programmes. Le Conseil de prospective fait le bilan et prend les décisions.

Au passage, nous apprenons que les Alliances font partie des comités sectoriels qui sont composés de personnalités scientifiques exerçant des responsabilités.

La sélection : Pour chaque programme un comité de pilotage définit le contenu des appels d'offre. Un comité de sélection le plus international possible est constitué afin d'éviter les conflits d'inté-

rêt. Chaque année, l'ANR doit trouver 14 000 experts ! (avec difficulté !). Le comité de sélection transmet son classement au comité de pilotage qui prend les décisions.

Compte tenu des avis fournis par les experts de l'ANR lors de la première année (certains n'étaient pas montrables !) l'agence a décidé de ne pas les publier, décision qu'elle a maintenue depuis.

Le suivi : Il consiste en l'organisation de colloques où les bénéficiaires des contrats sont invités à présenter l'avancée de leurs travaux.

Commentaire :

Le système de l'ANR est extrêmement lourd, très consommateur de personnels et de temps. Le poids de l'establishment, de tout ce qui est institutionnel est déterminant à toutes les étapes du processus de sélection et de décision. Rien ne part de la base, tout est extrêmement encadré.

Les effectifs des communautés scientifiques des différentes disciplines sont loin d'être pléthoriques. « Eviter le conflit d'intérêt » amène donc à rechercher « des experts » souvent en dehors des disciplines concernées. Tous les experts ne remettent pas leurs rapports ! Ceci, ajouté au fait que certains

rapports sont jugés particulièrement médiocres, explique pourquoi, l'avis des experts n'est pas montrable. Qu'importe puisque de toute façon le choix se fait au niveau supérieur par le comité de pilotage ! Ce n'est pas la qualité scientifique qui est déterminante mais l'adéquation avec les orientations de l'ANR.

Mais devant les recours en justice engagés par ceux qui se sont vus refuser sans explication leur projet, l'ANR est contrainte de mettre en place pour l'année prochaine une procédure de recours.

Nos interlocuteurs ont été amenés à reconnaître que ce système favorise des projets « plus sûrs » et non l'émergent. Interrogés sur les projets blancs dont la sélection ne permet pas suffisamment le financement de cette « prise de risque », ils envisagent la « création d'une « boîte à risque » afin de répondre aux nécessités de financement de projets plus « fondamentaux ». Dans la suite de la discussion concernant les contrats, M Griffon a commenté que « la logique de la recherche par projet est utilitariste », il a déploré que « certains en profitent pour segmenter les projets et demander des CDD de 6 mois ! Nous refusons ces demandes » a-t-il précisé.

L'accompagnement social des CDD.

Nous avons demandé que les sommes allouées aux contrats incluent l'accompagnement social des CDD. Il nous fut répondu que le règlement financier actuel de l'ANR ne le permettait pas. Ceci serait possible avec des financements de projets à coût complet. L'agence y réfléchit. Pour ce faire, le calcul des coûts doit être le même dans tous les organismes, universités etc. Dans les réflexions sur ce dossier, il a été précisé que ce financement de l'environnement social se ferait sur la même enveloppe budgétaire.

2°) Problèmes internes à l'agence

a) H&S

Si les personnels ont une visite médicale annuelle, rien n'est spécifié en cas d'urgence. D'après la Direction le registre H&S existe bien mais elle ne sait pas bien où se trouve !

b) Grille indiciaire

Le personnel de l'ANR est composé de

détachés (administratifs du ministère) de mis à disposition par les EPST et les universités (majorité d'universitaires), de CDI (administratifs, quelques dizaines de chargés de missions administratives) et de CDD (scientifiques en post-doc, les chargés de missions scientifiques, parfois administratifs). Les CDD ont en général une année de stage suivie de trois années de CDD.

Il n'y a pas de grille indiciaire. Tout est dans le dialogue social au cours d'entretien individuel. Concernant la recherche tout doit être normé, mais concernant les salariés la norme n'a pas lieu d'être. La discussion est devenue tendue quand le DRH nous a vanté la qualité des entretiens individuels personnalisés. Nous lui avons fait remarquer qu'il n'était pas admissible que la rémunération ne soit pas fonction de la qualification initiale, déterminée par un diplôme et de la qualification acquise. Nous avons demandé l'établissement d'une règle collective, c'est-à-dire d'une grille indiciaire incluant des avancements de carrière. Il nous fut répondu qu'il n'y avait aucun texte, tout étant individualisé, **la majorité du personnel n'étant pas là pour rester !** Nous avons signifié que si la Direction de l'ANR ne voulait pas prendre en compte notre point de vue, nous en référerions aux ministères concernés puisque l'agence est maintenant un Etablissement Public Administratif (EPA). Devant notre détermination, il nous fut répondu que la position de l'ANR n'était pas arrêtée et que leur réflexion prendrait en compte nos arguments. La Direction espère attirer plus de fonctionnaires en détachement pour remplacer des CDD.

c) Temps de travail

D'une part, la Direction déclare qu'il est difficile d'avoir un système de contrôle pour les fonctions scientifiques (dont acte). D'autre part, elle affirme que les personnels administratifs n'ont jamais réclamés de « badgeuse ».

d) Election de représentativité

Alors que l'ANR est un EPA, l'agence en reste au fonctionnement d'un simple groupement d'intérêt public pour la représentation des personnels. Nous avons expliqué les nouvelles règles de la représentativité qui s'imposeront à l'ANR en 2011 ainsi que le calendrier

du processus électoral et indiqué que le SNTRS-CGT déposerait une liste à l'élection au CT de l'ANR. La Direction a pris acte.

Elle s'est engagée dans la période transitoire (jusqu'au 20 octobre 2011) à faire correctement fonctionner le système existant.

En conclusion.

La demande d'entrevue a créé un certain émoi à la Direction de l'ANR.

Concernant les programmes de recherche, il est évident que derrière un discours convenu la direction scientifique de l'ANR a pleinement conscience de la finalité du système qu'elle gère et des conséquences qui en découlent tant pour les orientations scientifiques qu'en ce qui concerne les personnels. Pour les personnels de l'ANR, la Direction a compris qu'elle devrait reprendre sa réflexion.

Il est possible qu'apparaisse un registre des accidents, que la CRP fonctionne un peu mieux, etc.

Elle mettra sans doute en place le nouveau système de représentation des personnels pour le 20 octobre 2011. Le SNTRS-CGT suivra pas à pas la mise en place. Il faudra revenir sur une représentation des personnels de l'ANR au Conseil d'Administration.

Sur la question de la grille indiciaire, notre appréciation est que la Direction va tenter de résister comme sur la transformation de CCD en CDI (questions liées). Pour le SNTRS-CGT, afin de faire bouger la Direction et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, les démarches du SNTRS-CGT pourraient être improductives si le personnel ne fait pas pression sous une forme ou une autre sur la Direction.

Justement une section SNTRS-CGT-ANR vient de se créer.

A suivre...

Evolutions de la structuration des ressources informatiques dans les EPST : comment les réorganisations en cours préfigurent une externalisation massive de l'informatique.

Ce document expose aux travers de témoignages issus d'établissements tel que le CNRS, l'Inria, l'Inserm, le Cemagref et l'IRD les scénarii mis en place par les dirigeants pour arriver à une configuration de l'informatique « externalisable » à très court terme. Nous mettrons en évidence les convergences de la démarche tant au niveau des méthodes employées que des nouvelles organisations qui se mettent en place. Dans tous les établissements les postes d'informaticiens « de terrain » que sont les ASR (administrateurs systèmes et réseaux) sont les premiers dans la ligne de mire de ces restructurations.

Les grandes manœuvres informatiques au CNRS:

1- Évolution de la DSI (Direction des systèmes d'information) du CNRS vers une externalisation de plus en plus poussée.

Au CNRS, l'histoire de la DSI a été émaillée, au gré des modes, d'épisodes de sous-traitance ou de noyautage des équipes de Direction par un certain nombre de consultants extérieurs.

La politique d'externalisation actuelle est le résultat d'un processus engagé de longue date, de manière active ou consécutive d'événements extérieurs. Il est important pour comprendre la situation, de revenir sur les faits marquants de ces vingt dernières années.

Cette période déterminante remonte à la politique de décentralisation engagée par le gouvernement d'Edith Cresson en 1992 : la DSI du CNRS devance alors une hypothétique délocalisation et lance une réflexion en interne sur une nouvelle organisation débouchant sur un vote pour une nouvelle ville d'implantation. En 1993 est donc mise en place une organisation sur deux sites géographique : Meudon et Toulouse.

Néanmoins, peu de personnels suivent : l'ensemble des agents restant dans le service doit alors postuler sur les nouvelles fonctions offertes, bien souvent un simple changement de dénomination de leur propre poste, avec curriculum et lettre de motivation. Le service est alors confronté à une vague de précarité importante, les départs des agents titulaires, écartés ou ayant préférés quitter la DSI, ne sont compensés que par des recrutements de CDD, CES ou vacataires. Ceux-ci se succèdent au rythme des renouvellements de contrats, bien souvent en changeant de source de financement. Ainsi la DSI a recours à des employeurs externes, telle que la Société ByDesign, sélectionnée sur des critères opaques. Son rôle se limite alors quasiment à la seule fourniture d'une feuille de paie aux CDD travaillant pour la DSI. Cette technique permet de conserver le personnel dont le contrat ne peut plus être renouvelé, et dont un poste statutaire ne peut être ouvert pour cette fonction. Le maintien de l'employé dans sa société d'origine, dépend de la durée pendant laquelle le CNRS honorera le contrat avec celle-ci. Si cette méthode ne suffit pas, la DSI fait appel à d'autres délégations régionales pour bénéficier d'un support de financement continu sur les postes précaires, à défaut de pouvoir les pérenniser. La précarisation s'accompagne alors, dès 1993, de méthodes douteuses de gestion du personnel, fondées sur le jeu de la carotte et du bâton : mutations arbitraires, pressions sur les primes pour les fonctionnaires et sur le renouvellement des contrats pour les CDD, sans jamais de traces écrites.

Dans ce contexte, sont passés en 1997, trois marchés dits « de soutien » avec les sociétés Stéria, C.G.I. et Sopra. Cette sous-traitance vise, selon les termes mêmes de F. Vadrot, directeur du service, « à externaliser la réalisa-

tion, l'exploitation courante et la maintenance des applications dont la DSI a la responsabilité » c'est à dire toute sa partie technique ! Ces marchés annoncent la fin des informaticiens de développement sur les applications de gestion financière. Les personnels concernés sont réaffectés en interne sur d'autres fonctions ou partent de la DSI au terme de leur contrat. Du côté des applications de paie, toutefois, moins touchées par les départs consécutifs à la délocalisation, les équipes s'adjoignent depuis longtemps les services de sociétés extérieures (Bull, puis IBM (CGI)). Les personnels gardent, pour un temps encore, une maîtrise technique sur les développements, tandis que les profils de recrutements tiennent plus du commercial que de l'informaticien.

Dans le même temps, les postes des personnels d'accueil et chauffeurs, massivement précarisés, sont définitivement externalisés vers une société de gardiennage. Les assistantes (secrétaires) de projet sont réduites à une par étage, puis petit à petit rassemblées en une cellule à disposition de toute la DSI, qui commence à se recentrer sur son cœur de métier, selon le vocabulaire à la mode dans le discours de nos directions actuelles.

Les coûts de fonctionnement explosent : le budget de la DSI sert à alimenter les marchés de soutien, les contrats avec les sociétés mettant à disposition des personnels pour la DSI ainsi que la location des bâtiments du site de Labège (Toulouse).

Au fil des années toutefois, la DSI a pu bénéficier d'ouverture de postes au concours pour régulariser les personnels précaires. La précarité a pu ainsi redescendre à un niveau plus bas, passant de 58 postes sur 118 en 1997 à 13 postes sur 120 en 2011.

Tout se précipite avec la mise en place de SAP (logiciels collaboratifs de ges-

tion) au CNRS en 2007 : de marchés de soutien, on passe en 2009 à une solution d'infogérance, dont le contrat est remporté, conjointement pour six ans par les sociétés Capgemini Sud SAS, Logica et Bull. L'objectif affiché est d'assurer la tierce maintenance applicative et l'infogérance des Systèmes d'Informations pour les activités financières et comptables et le Système de Gestion des Ressources Humaines et de la Paie.

Le groupement ainsi formé commence à prendre de l'emprise sur le fonctionnement de la DSI : prise en charge de l'assistance aux utilisateurs ou de l'exploitation, mise en place de procédures ITIL (procédure qualité) et adaptation d'outils internes à leurs besoins.

Le choix est, de toutes façons, désormais systématiquement orienté vers les progiciels du marché ou la sous-traitance, lors du lancement d'un nouveau projet. L'appropriation à terme par la DSI des compétences techniques nécessaires à leur mise en œuvre ou à leur évolution est plus qu'incertaine. On le voit sur les derniers appels d'offres lancés pour les futurs développements :

- ◆ MDM : Orchestra Networks (octobre 2010)
- ◆ ACC ISIS-CE : Tectonis (septembre 2010)
- ◆ TMA portail Nouba (octobre 2010)
- ◆ SILAB : TMA et évolutions – marché de 4 ans – Stéria (1er octobre 2010)
- ◆ TMA Noemi/Profil d'emploi/Intersection – Sogeti (août 2010)
- ◆ TMA Formulaire en ligne (Concours chercheurs et ITA, ..., PES, Experts Chimie, Genre) – Globalis (septembre 2010)

La même logique d'appels d'offres est envisagée pour les développements à venir.

Parmi ces projets, nous pouvons citer celui consistant à externaliser les données saisies par les ITA dans leurs dossiers de carrière, les données Xlab et vraisemblablement à généraliser des adresses email cnrs.fr en signant avec Microsoft...Que de l'informatique de gestion !

Dans ce contexte, les conditions de travail se dégradent une fois de plus :

pressions sur les délais, sous-effectif en regard des nouvelles missions, charge de travail augmentée, manque de moyens, manque de perspectives ou de recul, individualisation du travail... La DSI est devenue un repoussoir et les personnels commencent à fuir : dix départs en NOEMI au cours des derniers mois, assorti d'un problème pour trouver des volontaires pour intégrer la DSI en mobilité. Tout se conjugue pour accroître l'externalisation à marche forcée...

2- Une DSI forte et hégémonique:

Depuis deux ans nous assistons à une volonté d'hégémonie de la DSI du CNRS sur l'ensemble de l'informatique de l'établissement.

La décision parue au BO du CNRS du mois d'Octobre «n° 100170DAJ du 1er octobre 2010 portant organisation de la direction des systèmes d'information » (<http://www.dsi.cnrs.fr/bo/2010/11-10/242-bo1110-dec100170dAj.htm>) signe une véritable OPA de la DSI sur l'ensemble des tâches et métiers de l'informatique au CNRS.

A- La prise de pouvoir sur la sécurité informatique du CNRS:

La décision n° 100170DAJ définit en ces termes le rôle de la DSI dans ce domaine de compétences:

« 2.3. - Le pôle Sécurité

Il définit la politique de sécurité du CNRS et garantit sa mise œuvre opérationnelle en étroite collaboration avec les services du Fonctionnaire de Sécurité Défense (FSD). ».

La DSI jusque là n'avait aucune compétence en la matière, elle se retrouve propulsée à la définition de la politique de sécurité de l'établissement rôle jusque là assuré par le FSD et son service. Ainsi le Fonctionnaire de Sécurité Défense sous l'autorité du haut fonctionnaire de sécurité défense, se retrouve-t-il le vassal de la DSI!

B - La prise de pouvoir sur l'expertise réseau:

« 2.6. - Le pôle Architecture Réseaux, Expertises, Support aux Unités

Il est chargé des études relatives aux architectures réseaux, à la participation aux grilles de calcul, à la promotion des logiciels libres de la communauté « recherche et enseignement » et de l'animation des informaticiens des unités (formations, journées à thème, conseil, assistance, audit, ...). »(extrait de la décision n° 100170DAJ)

Les tâches décrites ci-dessus étaient de la responsabilité de l'unité de service « l'UREC ».

UREC, de l'Excellence au néant !

Alors que notre ministère de tutelle et la Direction du CNRS conjuguent le terme d'excellence à toutes les sauces, l'UREC (Unité de Réseau du CNRS, UPS-836, créé en 1990), structure d'excellence eu égard à ses compétences et son domaine d'expertise (mais ni Idex, ni Labex) et reconnue comme telle par les informaticiens du CNRS, d'autres EPST et par de nombreux ministères a été supprimée l'année dernière.

Le 16 Juin 2010, son Directeur Bernard Rapacchi a reçu par courriel l'information suivante : « l'UPS ne sera pas renouvelée. Le Directeur des Systèmes d'Information devient pouvoir adjudicateur à compter du 1er juillet 2010. L'UREC est donc incluse dans la Direction des Systèmes d'Information à compter de cette date». Cette décision a pris tous les agents de cours comme peut en témoigner le projet 2010-2014 qui a été envoyé à MM. Inglebert et Fuchs. Mais l'ont-ils lu ?

Les missions de l'Unité Réseaux du CNRS (UREC), étaient :

- Assister la mise en œuvre des moyens nécessaires au maintien et à l'optimisation de la performance des systèmes et des réseaux informatiques et de télécommunication, pour l'ensemble du CNRS,
- Organiser les réseaux informatiques au CNRS, développer les services qui leur sont associés et apporter son expertise technique à la communauté qui les administre,
- Diffuser ses savoirs, notamment par des actions de formation de la communauté des administrateurs système et réseau (ASR) du CNRS

L'UREC était une cellule d'expertise, de développement et de validation de solutions techniques organisée en trois pôles de compétences techniques :

- Infrastructures et services réseaux
- Intergiciels (Middleware) et applications
- Expertise technique de sécurité informatique

Dans le cadre de ses missions, l'UREC a travaillé en synergie avec la maîtrise d'ouvrage des projets de réseaux informatiques et de télécommunication du CNRS (Direction Générale, Secrétariat Général, Instituts, Directions d'Unités, Délégations Régionales...) ainsi qu'avec des DSI de divers établissements d'enseignement supérieur (INRIA...). Elle a participé, avec la Direction des Ressources Humaines du CNRS et Mission Ressources et Compétences Technologiques (MRCT) du CNRS au pilotage de la fédération des réseaux d'informaticiens RESINFO.

Le Savoir-Faire de l'UREC :

L'unité apportait une expertise réseau à l'ensemble du CNRS et veillait à ce que le meilleur service réseau soit rendu sur les différents maillons de la chaîne des infrastructures « réseaux » de campus, métropolitaines, régionales et RENATER (Réseau National de télécommunications pour la Technologie l'Enseignement et la Recherche).

Elle :

- ◆ participait à la définition des spécifications techniques des cahiers des charges des versions successives de RENATER et à la réalisation de réseaux métropolitains
- ◆ participait à des groupes de travail techniques de la communauté RENATER
- ◆ jouait un rôle de consultant pour la conception et la réalisation des réseaux de campus et de laboratoires CNRS en suivant leur réalisation.
- ◆ administrait des services nationaux comme le serveur de noms cnrs.fr et un service de listes de diffusion.

L'UREC a développé une expertise en matière de virtualisation et de grille de calcul et apporté son support à différents projets nationaux ou européens.

L'UREC travaillait au déploiement de ces services au sein du CNRS par la

promotion de l'utilisation des standards, assurait le suivi de la mise en œuvre de l'autorité de certification du CNRS, exploitée aujourd'hui par la DSI du CNRS. Dans ce cadre elle a développé le logiciel CNRS-IGC. L'UREC était responsable de l'Autorité de Certification GRID2-FR dédiée aux entités participant à un projet européen de Grille de calcul dans lequel le CNRS est impliqué. Elle a également participé à la mise en œuvre de Janus (fournisseur d'identité pour les authentifications d'application web) avec la DSI du CNRS. A travers le projet PLUME (Projet qui vise à Promouvoir les Logiciels Utiles, Maîtrisés et Économiques), elle a référencé les logiciels utilisés avec succès dans les laboratoires (mutualisation des compétences pour les autres laboratoires) et participé à l'animation de la communauté des développeurs de logiciels (augmentation des compétences de ce métier).

L'UREC, en collaboration avec la DSI du CNRS représentait le CNRS au sein du Groupe Logiciels du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

L'UREC soutenait par son expertise technique la communauté des ASR (900 ITA CNRS exercent cette fonction) : forums thématiques, groupes de travail, formations, séminaires, ... Elle participait au pilotage de la fédération des réseaux régionaux de métiers d'Administrateur Système et Réseau.

Enfin l'UREC a toujours été présente dans le Comité d'organisation lors des JRES (Journées Réseau Enseignement Supérieur ayant lieu tous les deux ans, depuis 1995).

Comme nous pouvons le constater, à la lecture des missions de l'UREC, le choix de ne pas renouveler l'unité n'est pas un choix anodin ; il s'inscrit dans un contexte politique de « restructuration » et de « mutualisation » de compétences dont la finalité à terme est l'externalisation d'un maximum de tâches informatiques.

Nous pouvons aussi noter que l'UREC était une unité d'expertise informatique, aucune des tâches assumées par ce service n'était externalisée.

L'UREC était la seule structure du CNRS à proposer une expertise, une

aide logistique et technique aux informaticiens des laboratoires, qui exercent le métier d'ASR.

La Direction du CNRS a donc décidé de ne pas renouveler l'UREC, structure "indépendante" et de renommée nationale. Elle doit rentrer dans le rang et se mettre en conformité avec la politique informatique de la DSI du CNRS. Lors d'une réunion avec les représentants syndicaux le DGDR (Directeur Général Délégué aux Ressources) Xavier Inglebert déclare qu'il veut « mettre un terme à l'autonomie de l'UREC »....

Au mois de juillet Xavier Inglebert est sollicité par les organisations syndicales car le dossier n'évolue pas : « Vous avez toujours affirmé oralement que l'UREC n'était pas dissoute et que ses missions seraient conservées au sein de la DSI. A ce jour, aucun acte, ni aucun écrit, ne viennent confirmer vos propos : l'organigramme de la DSI n'intègre pas ce changement. Soit les missions de l'UREC n'existent plus, ce qui implique sa dissolution effective et la mise en œuvre de la procédure de redéploiement des ITA du CNRS (instruction n°020003BPC du 20 février 2002), soit elles sont conservées auquel cas l'organigramme de la DSI doit afficher clairement l'intégration de l'UREC en tant que service à part entière et ses fonctions au sein de la DSI devraient être alors clairement précisées. Le fait que l'UREC soit intégrée à la DSI nous laisse craindre (...) une impulsion de la politique informatique du CNRS vers une externalisation systématique et l'appauvrissement des compétences internes. Nous vous demandons de bien vouloir clarifier de manière écrite et formalisée le devenir des agents de l'UREC. Nous souhaitons une réponse lors de la rencontre RRH/OS du 9 Juillet. »

Ce qui selon Xavier Inglebert était une décision purement administrative ne devant avoir aucune incidence sur l'avenir professionnel de ses agents se traduit dans les faits par l'implosion de la structure UREC. A ce jour la plupart des anciens agents de l'UREC ont soit intégré un nouveau laboratoire soit intégré un autre organisme. Très peu sont à la DSI. Trois agents sont encore « rattachés » à l'UREC mais sans perspective à court terme.

Cette volonté de "rationalisation" des ressources informatiques a été initiée par des personnes qui ne connaissent pas le fonctionnement de l'informatique dans les laboratoires.

La DSI n'a pas repris les missions de l'UREC même si c'est inscrit dans l'organigramme. Se pose également de manière cruciale un problème de compétences ; du fait de ses choix politiques la DSI n'a pas les compétences de l'UREC.

Le discours du directeur actuel (J-M Voltini) est clair : La DSI n'aura pas forcément les moyens ou les compétences permettant d'assurer ses nouvelles missions, qui devront dès lors, être externalisées, même si on affiche en haut lieu, pour rassurer les personnels concernés, que le déploiement des nouveaux outils ne pourra se faire sans leur compétence et leur expertise. « La question de l'externalisation de la fonction de gestion n'est désormais plus taboue » selon l'aveu même du DGD-R du CNRS, X. Inglebert.

C – La prise de pouvoir sur les laboratoires:

L'absorption de l'UREC préfigure la volonté de prise de pouvoir totale sur l'informatique des laboratoires par la DSI.

« 2. - La DSI a en charge :

– le développement d'outils et services à destination des laboratoires ; »(extrait de la décision n° 100170DAJ)

La volonté actuelle « pour continuer à exister demain » dans un contexte ultra concurrentiel est de proposer une offre de service aux laboratoires, afin de les fidéliser, quelle que soit l'organisation future de la Recherche en France.

Les grandes manœuvres de la part de Voltini continuent avec la parution imminente d'une enquête à destination des Directeurs d'Unités sur les besoins en informatique des laboratoires.

Cette enquête est en parfaite adéquation avec le tout nouveau projet de la DSI. En effet, un projet de plateforme collaborative démarre au CNRS, il propose des espaces collaboratifs et de messagerie (des solutions tout Microsoft, bien sûr). L'offre de services est au départ à destination des services du siège du CNRS et des Délégations

Régionales. Mais ce projet ambitionne d'aller plus loin en accompagnant des projets scientifiques, des équipes de recherche, voir les activités des laboratoires, ne limitant plus l'offre à la seule sphère administrative.

Ainsi la DSI est en passe de proposer aux Directeurs d'Unité des laboratoires « une offre » d'outils informatiques de la compétence des ASR des laboratoires. Plus fort encore, la DSI, propose des offres de services qu'elle est incapable de réaliser en interne, n'ayant pas de personnels formés dans ces domaines de compétences. Le but est donc d'externaliser l'offre de services proposée!

4- Le métier d'ASR fortement menacé:

Déjà en 2009 les ASR se sont vus mis sur la sellette par le réseaux de métiers des informaticiens (RESINFO) qui a lancé deux enquêtes disjointes sur le métier des ASR d'une part et des informaticiens travaillant en informatiques scientifiques d'autre part. Enquêtes mises en œuvre en collaboration avec la DRH du CNRS et présentée au COS (Comité d'Orientation Stratégique) en 2010. Cette étude a été réalisée avec des biais méthodologiques tel que, par exemple, l'impossibilité de croiser les informations issues des deux enquêtes pour avoir une vue d'ensemble de l'informatique dans un laboratoire... Aucune donnée brute issue de l'enquête, aucun graphique de données, que des « interprétations » sur des données absentes qui aboutissaient à sous estimer le travail des ASR pour valoriser celui des informaticiens scientifiques... est-ce le rôle d'un réseau de métier de promouvoir ce genre d'idées auprès de la Direction d'un établissement et de dévaloriser ainsi le métier d'une partie de leurs collègues?

Lors de la réunion du 29 Novembre 2010 des animateurs de RESINFO, un représentant de la DSI a présenté les nouvelles missions de ce service à destination des laboratoires.

La DSI prétend offrir rapidement une offre de service correspondant à l'activité d'un ASR dans un laboratoire en dehors de la gestion du parc informatique et de certains services de bas niveau.

Elle propose de travailler en collaboration avec les laboratoires pour mettre en place de façon adaptée aux besoins des chercheurs, ses nouveaux services. Elle propose de constituer des groupes de travail avec RESINFO pour réfléchir à la mise en œuvre. Elle garantit la qualité de service

Puis l'envers du décor arrive:

Il est affiché que la DSI n'a pas les moyens humains pour mettre en œuvre les solutions proposées. L'appel à des sociétés extérieures permettra de fournir une qualité de service que la DSI ne peut offrir (24h/24h et 365j par an)

La DSI du CNRS prétendant gérer l'ensemble des ressources informatiques de l'établissement, sans moyens humains supplémentaires et sans expérience dans les domaines couverts: ceci n'est qu'un leurre pour permettre d'externaliser des services jusque là assurés par du personnel informaticien CNRS.

II – Les grandes manœuvres des universités sur l'informatique des laboratoires

Pendant que le CNRS met à mal les informaticiens ASR des laboratoires, les universités de leur côté tentent de récupérer au sein de leur DSI les fonctions et les missions afférentes à ce métier.

Ainsi, un des laboratoires IN2P3 basé sur l'Université de Bordeaux 1 vient de voir son service informatique mis sous tutelle par la Direction Informatique de l'université. La motivation du DU pour signer une telle convention, repose sur un chantage à l'attribution d'un poste universitaire pour le laboratoire.

Cette mise sous tutelle s'appelle pudiquement « une intégration à la liste des structures coordonnées par la direction informatique de l'Université Bordeaux 1 ».

Mise en œuvre de la coordination:

La demande de coordination est effectuée par le directeur de l'unité. Le directeur de l'unité désigne parmi les personnels de la structure un « correspondant DI ».

Ce correspondant a la charge de faciliter la communication entre la DI et la structure coordonnée.

La coordination cesse suite à une demande motivée du directeur de la DI ou du directeur de l'unité.

Voici la teneur de certains articles de cette convention :

Article 6 : Engagements spécifiques concernant les services informatiques des unités de recherche

Dans la limite des contraintes spécifiques liées à l'organisation (notamment le cas des UMR, UPR...) ou aux domaines d'activités (notamment le cas de réseaux d'expertises ou de recherches nationaux ou internationaux), les structures coordonnées s'engagent à mettre en œuvre et/ou à utiliser les infrastructures informatiques et les référentiels communs de l'université. Dans le cas d'utilisation de systèmes d'informations spécifiques, leur mise en cohérence avec le système d'information de l'université sera étudiée et recherchée en lien avec la Cellule de pilotage et système d'information (CPSI) de l'université.

Ainsi les UMR devenant « structures coordonnées » s'engagent à ne plus avoir aucune initiative en matière de choix de solutions informatiques, à utiliser les structures et infrastructures de l'Université...

Les laboratoires signant cette convention, lient leur informatique à celle de l'université. Les informaticiens CNRS de cette UMR, se retrouveront à très court terme dirigés dans leurs activités par l'Université! Ainsi la politique informatique de l'université Bordeaux 1 imposée aux laboratoires pourrait être en désaccord avec celle demandée par le CNRS.

Les restructurations en cours à l'INRIA

I- Structuration des services informatique de l'INRIA avant la réorganisation

L'Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique (INRIA) est réparti sur 8 sites principaux (et quelques autres implémentations rattachées à l'un des 8 centres). Le Siège de l'institut est basé sur le site de Rocquencourt dans les Yvelines. La DSI de

l'INRIA regroupe 128 personnes qui ont en charge le Système d'Information de l'institut.

Historiquement, la « ligne fonctionnelle SI » de l'INRIA regroupe d'une part la DSI proprement dite (35 personnes) et d'autre part les services informatiques de centres (93 personnes). La répartition des missions était grosso modo la suivante :

- La DSI avait en charge le Système d'Information de Gestion et du Système d'Information Scientifique. La majorité des ingénieurs de la DSI était basée sur le site de Rocquencourt, mais une partie d'entre-eux étaient hébergée sur d'autres centres (Grenoble, Sophia-Antipolis).
- Les services informatiques de centres (SIC) s'occupaient des missions d'infrastructure et de support pour les utilisateurs de leur centre.

Des équipes transversales, pérennes pour les fonctions d'exploitation ou temporaires pour des missions de courte durée, regroupaient des ingénieurs de différents centres. Il y avait, par exemple, une équipe en charge de l'exploitation des équipements de visioconférences.

II- La structuration de la nouvelle organisation des services informatique de l'INRIA:

La « ligne SI » de l'INRIA est en pleine réorganisation. Le PDG de l'INRIA a fait une lettre de mission à la DSI en septembre 2009. L'annonce de la réorganisation a été faite en juin 2010 : sur 128 personnes, une trentaine va changer d'affectation dans les mois à venir, passant d'un service informatique de centre à la DSI. Ces mutations vont se faire en plusieurs vagues, mais au bout du compte, la quasi-totalité des personnels est directement concernée par la réaffectation des tâches.

Une première "vague" de redéploiement est en cours : 19 ingénieurs vont passer d'un service de centre à un service de la DSI.

- ◇ L'organisation cible qui va commencer à se déployer est composée de quatre pôles : Un pôle « proximité »

qui regroupe les services informatiques de centres (SIC). Les effectifs de ces services seront en forte baisse, puisqu'il est prévu que 29 ingénieurs en partent pour rejoindre les autres pôles. L'effectif restant dans chaque centre sera variable, il dépendra de la taille du centre, mais ne devrait pas dépasser 8 personnes.

- ◇ Un pôle « métiers » axé sur les systèmes d'information de Gestion et Scientifiques et l'urbanisation des données. 16 des ingénieurs récupérés des SIC doivent rejoindre ce pôle dont les effectifs seront alors de 40 personnes.

- ◇ Un pôle « infrastructure » qui va gérer les serveurs centraux, regroupés dans deux salles serveurs sur les sites de Rocquencourt et de Sophia-Antipolis. Ce pôle comprend aussi les ingénieurs en charge de la sécurité. 13 ingénieurs des SIC doivent rejoindre ce pôle dont les effectifs seront alors de 19 personnes.

- ◇ Un pôle « appui » en charge de la gestion des achats et du budget, de l'analyse des coûts et des indicateurs. Ce pôle récupère un ingénieur des SIC, son effectif sera alors de 3 personnes.

Les informaticiens des SIC sont donc amenés à quitter leur poste, ils ne seront pas affectés au pôle « proximité » pour aller vers trois nouveaux pôles « métiers », « infrastructures » et « appui ». La réorganisation se fait donc à effectif constant. Bien qu'il reste un flou sur la possibilité de sureffectif dans un centre, on ne sait pas exactement ce qui se passera pour les ingénieurs qui seraient sur des fonctions non dévolues aux SIC.

III- Des méthodes brutales et vexatoires de la Direction pour parvenir à cette réorganisation

Les ingénieurs des services informatiques savaient que l'équipe de Direction de la DSI travaillait sur un projet d'évolution de la ligne Système d'Information

(lettre de mission du PDG datant de septembre 2009). Ils étaient plutôt favorables à l'idée d'une nouvelle organisation du travail, car ils avaient pu constater que le modèle des équipes transversales avait des limites. Mais ils n'ont eu aucune information sur la teneur du projet et n'ont pas été consultés sur celui-ci. Il a été dévoilé brutalement par un message de la DSI à tous les ingénieurs en juin 2010, pour une mise en œuvre dès l'automne. Le projet dévoilé consistait à déplacer des effectifs des services d'infrastructure (serveurs, réseau) vers le Système d'Information (de Gestion ou Scientifique) afin de pouvoir mener à bien les nombreux projets prévus par la Direction concernant principalement de nouvelles applications pour le pilotage des finances et des ressources humaines de l'Institut. Pour arriver à cette fin, chaque ingénieur en poste dans la ligne SI devrait candidater à deux des postes du nouvel organigramme mis en place, même pour les ingénieurs souhaitant candidater sur leur propre poste. Dans ce scénario, les seules personnes conservant leur poste étaient les membres de l'équipe de Direction.

IV- Réactions du syndicat et des informaticiens

La brutalité du procédé, l'immense stress provoqué par de telles méthodes ont provoqué de très nombreuses réactions, des élus SNTRS en comité de concertation et des ingénieurs, ceux-ci mettant en place un forum dans lequel ils échangeaient leur avis et commentaient les visites de la DSI dans chaque service informatique, afin de déceler des incohérences et de voir l'évolution du discours au fur et à mesure des visites. La réaction à ces méthodes brutales a été assez forte pour que la méthode et le planning d'application viennent enfin sur la table de négociation avec les organisations syndicales qui n'avaient jamais été associées jusque-là.

Il est à noter qu'aucune discussion n'a jamais été engagée sur l'organisation cible de la réforme. Cette absence de concertation a conduit la totalité des représentants du personnel en CTP à voter contre l'organisation cible.

Les seules discussions avec les organisations syndicales ont porté sur les modalités d'application de la réforme. Les représentants du personnel en CTP ont ainsi pu faire évoluer ces modalités pour en diminuer la brutalité initiale. Seuls les postes nouveaux ont été ouverts à candidature, évitant aux personnels qui n'envisageaient pas de mobilité fonctionnelle de postuler sur leur propre poste.

Des garanties importantes ont été exigées pour assurer qu'une mobilité fonctionnelle d'un ingénieur d'un centre basé en province ne se traduise pas par une mobilité géographique vers le Siège (la région parisienne). Une charte de travail à distance a été mise en place dans laquelle il est notamment précisé que les ingénieurs qui auront bougé vers la DSI ne seront pas séparés de leurs collègues des centres.

V – Un avenir incertain pour le personnel

Concrètement, à ce jour, personne ne sait réellement comment va se passer la période de transition entre les deux organisations. Les changements prévus sont gigantesques. Par exemple, les ingénieurs en charge des équipements réseaux vont passer de 15 à 5. Dans certains centres, le nombre d'ingénieurs affectés au SIC va être diminué de près de la moitié. Sur le site de Sophia, le SIC doit passer de 15 ingénieurs à 8. Une situation de sous-effectif dans des SIC devrait donner lieu à des ouvertures de postes en mobilité vers ces centres.

La campagne de mobilité a été ouverte et 37 ingénieurs ont postulé sur 29 postes ouverts à candidature. 21 ingénieurs ont été retenus au premier tour. 19 ont confirmé leur choix et iront à la DSI. Les postes attirant le plus de candidatures ont été ceux les plus proches des fonctions actuellement dévolues aux SIC. Les candidats ont tous été auditionnés par une commission différente pour chaque service de la DSI, chaque commission rédigeant un avis sur les candidatures (favorable/réservé/défavorable) et établissant un classement. Puis, toutes les candidatures ont été soumises à un comité composé

des membres de l'équipe de Direction de la DSI, qui a préparé une décision d'affectation sur chaque poste. La décision finale a été prise par un comité de décision restreint (6 personnes de la Direction générale). Les 16 personnes qui n'ont pas été reçues, se sont vues signifier la décision les concernant. L'accompagnement a été plutôt diversifié en fonction des centres, certains ayant des informations précises sur la motivation du refus, d'autres non. Les raisons invoquées sont diverses (par exemple, un poste et plusieurs candidats... mais sur un certain nombre de postes un ou plusieurs candidats et aucun retenu). Normalement, un conseil doit accompagner les refus (le conseil de candidater sur un autre poste ou carrément dans une autre ligne fonctionnelle). Mais cela n'est pas toujours effectif.

Les inquiétudes du personnel persistent car aucune réponse rassurante quant aux sur-effectifs dans les centres n'a été apportée. L'hyper spécialisation des postes à pourvoir risque d'appauvrir le champ de compétence des personnels qui y seront affectés.

VI- Quelle est la finalité de cette réorganisation de la part de la Direction?

Dans le projet de contrat d'objectif et de moyens que l'INRIA négocie actuellement avec le ministère, la réorganisation de la DSI était présentée en détails. Le contrat indique qu'il faut promouvoir des fonctions à "forte valeur ajoutée" tels que les chefs de projet ou les directeurs de projets. Ceci en comparaison avec les fonctions d'infrastructure (serveur, réseaux) ou d'exploitation qui sont analysées comme des facteurs de coût uniquement. Et effectivement, dans la deuxième partie du quadriennal une intention d'externalisation de ces parties (infra et exploit) est affichée. Ainsi les collègues qui vont mettre en place les deux centres serveurs pour tout l'INRIA seraient-ils en train de préparer le terrain pour la phase suivante : une externalisation de l'hébergement!

Les représentants syndicaux au CTP ont demandé que la rédaction soit allégée, afin de ne pas contractualiser les changements en cours, et que la men-

tion de la deuxième phase soit retirée du document final. La direction de l'INRIA a donné son accord, nous attendons de lire le texte définitif pour vérifier...

Ainsi un projet présenté par la direction de l'INRIA ayant pour finalité de « déplacer des effectifs des services d'infrastructure (serveurs, réseau) vers le Système d'Information (de Gestion ou Scientifique) afin de pouvoir mener à bien les nombreux projets prévus par la direction ». Se retrouve être la première phase « du contrat d'objectif et de moyens de l'établissement avec le ministère » comprenant une deuxième phase de mutualisation et de sous-traitance.

Les restructurations en cours au Cemagref

La DSI du Cemagref entame une refonte de son informatique. L'organisation actuelle est une structure en étoile, avec un centre parisien comprenant huit informaticiens et huit centres régionaux comptant chacun un responsable et un adjoint. Un pôle de développeurs d'applications se constitue, avec pour l'instant sept personnes. La restructuration consiste à donner aux responsables de centres des missions nationales, la gestion de projets transversaux, et enfin un appui aux chercheurs sur des aspects de politique scientifique. Les adjoints vont, d'une part, gérer l'informatique locale (serveurs, aide aux utilisateurs), et d'autre part préparer et accompagner l'introduction de prestataires extérieurs (SSII). Les prestataires devraient les remplacer pour des tâches qualifiées d'ingrates. Ces nouveaux intervenants vont prendre de plus en plus de place dans l'établissement: c'est la volonté de la Direction!

Ainsi la tendance de la DSI du Cemagref est d'évoluer vers de la gestion de projet pour laisser à la sous-traitance la partie exploitation.

Inserm : bilan d'une externalisation partielle

La mutation de l'informatique à l'Inserm a commencé à partir des années 2000. Après un passage à un SIG (Service

Informatique de Gestion) orienté gros systèmes Bull gérant la paie et faisant la gestion du personnel, les applications informatiques évoluent vers les nouvelles technologies (Site Web, Progiciel de Gestion Intégré, intranet, etc.). Avec elles les sociétés de services en informatiques (SSII) arrivent dans l'établissement.

Les équipes informatiques sont passées d'une vingtaine de personnes (régions incluses) à 120 personnes. Le SIG devient la DSI « Département des Systèmes d'Information » dont le budget actuel est supérieur à 10 M€. Les effectifs de la DSI diminuent (départ en retraite, départ vers d'autres postes). Le personnel Inserm se trouve ainsi remplacé par des personnels SSII sur des contrats d'infogérance. Des consultants, sur contrat CDD, ont été recrutés pour piloter les projets dédiés à la sous-traitance. Le principal consultant, en profita pour favoriser sa propre société. Le CA ne renouvela pas son contrat après avoir été alerté de ses agissements par le SNTRS-CGT.

La DSI actuelle: possède un périmètre applicatif qui est le double voire le triple de l'ancien « SIG ». Dans un même temps, les budgets, ont plus que décuplés, les effectifs aussi. La précarité représente environ un tiers des personnels sous forme de contrats divers (vacataires, stagiaires, CDD et bien sûr prestataires).

L'expérience de l'externalisation partielle des services informatiques nous conduit à ces réflexions :

- L'externalisation est difficilement réversible car il n'y a plus de personnel ayant les connaissances en interne.
- Les sociétés nous ont rendu tributaires d'elles-mêmes. Ainsi leur implantation ne peut que perdurer. Ceci est en complète contradiction avec les appels d'offres triennaux qui en fait ne sont renouvelés que par pure forme !
- Le turn-over des salariés des sociétés privées est important. Les informaticiens Inserm subissent cette instabilité.
- Les propres problèmes d'organisations des personnels Inserm ne s'externalisent pas,
- Les coûts générées par les sociétés de service explosent et ne sont plus réductibles.

En conclusion :

Les services ou produits qui, il y a une

dizaine d'année, étaient réalisés en interne, désormais s'achètent et obéissent aux lois du marché.

Le prix du service ou produit est fonction de notre dépendance envers lui : si la dépendance est totale, en théorie le prix est sans limite, en pratique il absorbe plus de la moitié du budget du DSI. Des sommes colossales étant en jeu, des ententes préalables sont inévitables ; la collusion devient naturelle.

Les dérives de la sous-traitance des services informatique à l'IRD

A l'IRD, presque toute l'informatique (hors laboratoires) a été progressivement externalisée.

La sous-traitance de la gestion de l'accès Internet est confiée à une société privée (TATA). "DSI-assistance" s'occupe de tout ce qui touche aux services centraux (presque tout en gestion externalisée, à Neurones, puis actuellement à Osiatis), et de l'assistance bureautique à métropolis (dans les implantations ROM-COM et à l'étranger, ce volet est pris en charge par un prestataire local).

Les informaticiens IRD ne sont pas associés aux réflexions préparatoires aux sous-traitances opérées par la DSI, ni à une quelconque négociation.

Par contre, ils analysent bien les limites de la démarche à travers le contrat négocié avec le prestataire pour la Bureautique.

Le principe est que tout doit être clairement formalisé, ce qui oblige à une énumération relativement précise des opérations prises en compte dans le cadre de la prestation. Ils sont contraints de présenter le besoin IRD à minima, pour des raisons de coût, sans savoir qui traitera de la partie non qualifiée : le problème devient alors interne à l'IRD.

Le volume global moyen doit être évalué et servir de base de calcul pour le coût forfaitaire de la prestation et l'évaluation de la volumétrie. C'est là que les choses se gâtent, les demandes d'intervention peuvent être morcelées par les intervenants extérieurs et par là même augmenter la volumétrie donc les coûts de la prestation. Dans quelle mesure cette technique n'est-elle pas délibérée pour augmenter de manière artificielle les prix?

Enfin, la pratique montre qu'il n'est pas évident d'assurer le bon suivi de la prestation. Si le suivi quantitatif est à la portée de tous, le niveau qualitatif est bien moins évident. Que se passe-t-il quand le prestataire ne trouve pas de solution ? Il est couramment arrivé que la DSI rappelle un des siens, mais que fait-on de ce manque avéré ? Qu'aurait-on fait sans l'expérience des anciens de la DSI ? Ce constat valait aussi du temps de « Neurones » : le contrat évoquait une équipe d'intervention de niveau supérieur pour les cas non résolus par le personnel de terrain, en réalité la solution est toujours venue des "anciens de la DSI"... schéma qui ne survivra pas à la dégradation facilement observable des compétences techniques dans les équipes internes. Des témoignages hallucinants d'utilisateurs pointent la façon dont la gestion par tickets de demandes d'intervention est traitée.

Il n'y a pas d'interlocuteur dans la société sous-traitante pour mettre à jour les dérives et réfléchir à des réponses adaptées. Ceci pose la question des ressources humaines pour suivre la bonne exécution de la prestation. Ressources humaines ? N'est-ce pas la justification première de la sous-traitance ?

En règle générale le premier contrat de sous-traitance sert de « réglage ». Lors du passage à une sous-traitance plus "radicale", l'expérience de la première prestation peut donner parfois même de fausses indications pour bien dimensionner la sous-traitance de plus grande envergure. Un tel projet de sous-traitance ne peut se faire sans implication du personnel. La définition claire du périmètre de la sous-traitance devrait permettre de situer chaque acteur dans son rôle et éviterait de multiplier les missions de "référénts..." pour combler les lacunes découvertes au fil de l'eau...

Ceci met en évidence une sous-traitance difficile à dimensionner, ne permettant pas de résoudre des problèmes complexes, une sous-traitance réalisée à « moindre coût », donc à moindre prestations en ressources humaines et en technicité, pendant que le prestataire essaie de son côté d'augmenter artificiellement le volume des interventions, le tout au détriment de

l'utilisateur final, qui voit le service rendu se dégrader !

Conclusion: toutes les EPST vont dans la même direction concernant la structuration de leur informatique

Tous les établissements de recherche évoluent vers les mêmes schémas:

Des directions des systèmes d'information fortes et hégémoniques composées de personnels ayant des fonctions de « chef de projet et/ou chargé d'affaires », projets ayant pour vocation d'être sous-traités.

Les restructurations arrivent de manière brutale. La violence et le caractère vexatoire des méthodes employées pour les agents en poste ne permet pas de lutter contre les restructurations mais seulement contre les méthodes utilisées...

Les restructurations ont pour but de préparer l'externalisation de l'informatique.

Le métier le plus vulnérable semble celui d'ASR, qui occupe des fonctions facilement externalisables. Tous les indicateurs vont dans le même sens: le désengagement des EPST par rapport à ce métier. Ainsi la suppression de l'UREC (et pour les universités le CRU) service « au service » de l'informatique des laboratoires, service « au service » des informaticiens et non de technico-commerciaux gestionnaires de contrat de sous-traitance, est très significative. Les Journées Réseaux, congrès des informaticiens de la recherche et l'enseignement supérieur, ayant lieu tous les deux ans depuis 1995 semble être à sa dernière édition cette année! Ainsi que la volonté de la DSI du CNRS, d'offrir aux laboratoires, des prestations informatiques alors remplies par les Administrateur systèmes et réseaux des laboratoires.

Ces restructurations arrivent au même moment que la mise en œuvre de la Révision Générale des Politiques Publiques, qui a pour but de supprimer des postes de fonctionnaires. Ainsi l'audit engagé dans ce cadre au CNRS fin 2010 doit entre autre étudier les fonctions informatiques des délégations régionales et des laboratoires.

Tout concorde pour préparer à grande échelle la suppression d'emplois dans le domaine de l'informatique dans nos

établissements afin de sous-traiter ces missions aux sociétés privées.

L'externalisation de l'informatique déjà opérationnelle dans certaines EPST montre que:

- la sous-traitance est coûteuse pour l'établissement
- Elle ne cesse de croître
- Elle est difficilement réversible par perte de la technicité nécessaire.

Autant d'éléments allant à l'encontre des buts affichés par le gouvernement: « diminution des budgets des établissements public, afin de diminuer la dette de l'État ». Lors de la présentation du budget du CNRS en ce début d'année la seule ligne budgétaire incompressible qui n'a pu subir de diminution est celle du contrat d'infogérance avec Cap Gemini, Bull et Logica. Contrat d'infogérance signé par la DSI en 2009. La réponse d'Inglebert interrogé sur cette non diminution: « on ne peut pas toucher à cette ligne budgétaire car nous avons signé un contrat et nous sommes obligés de l'honorer! ». Les crédits récurrents des laboratoires se voient asséchés par les externalisations. L'État est en train d'opérer des restrictions budgétaires dans ses administrations, il a choisi de tailler dans ce qui fait sa richesse (personnels, savoir faire, infrastructures immobilières...). Dans la logique gouvernementale de réduction de la dette publique, l'argent public donné au privé via les sous-traitances et les externalisations reste épargné...

Rédacteurs: Frederic Boller, Lisette Calderan, Bruno Guibert, Eric Lanvers, Christine Leininger, Josiane Tack, sntrs-cgt-ird.

Constitutrice: Catherine Seznec

Précarité

Université Pierre et Marie Curie (UPMC),

quand la lutte des précaires paye!

De plus en plus de contrats à durée déterminée : c'est une caractéristique de la situation de l'emploi dans l'enseignement supérieur et la recherche. C'est le résultat d'une politique qui supprime les postes de fonctionnaires et, dans le cadre de la LRU, donne aux universités des possibilités nouvelles d'embaucher hors du statut de la Fonction publique.

Depuis des mois la CGT anime à l'UPMC les luttes pour exiger la création de postes statutaires et aussi pour défendre les personnels en CDD. Nous avons dans un premier temps informé les personnels sous contrats précaires de leur droits et tenté de les organiser pour défendre leurs intérêts de salariés et en premier lieu le droit à un emploi stable statutaire reconnaissant leur qualification.

Fin novembre 2010, la Direction de l'UPMC décide de se débarrasser de 31 agents (en majorité des femmes du service du nettoyage) en ne renouvelant pas leurs contrats de travail. Les personnels concernés réunis en assemblée générale décident alors la grève à l'unanimité et cela malgré les pressions de l'administration et les atermoiements de l'UNSA et de la CFDT. D'ailleurs pour marquer leur désaccord ces deux organisations se sont désolidarisées dès les premiers jours de l'action.

La CGT a apporté un appui permanent au personnel en grève en respectant les décisions prises par les intéressés (la grève a été systématiquement reconduite à l'unanimité après des débats quelquefois difficiles), en diffusant les tracts de soutien, en aidant à l'organisation de la lutte, à la signature de la pétition de soutien qui a recueilli plus de 5000 signatures en une semaine, en aidant à la collecte de fonds pour soutenir les grévistes, en accompagnant les délégations lors des différentes phases de négociations, etc.

Dans une lutte aussi intense, nous avons souvent discuté de la conduite à tenir, les décisions n'étaient pas toujours faciles à prendre pour les militants de la Ferc-Sup et du SNTRS mais c'est dans de telles occasions que l'on est fier d'appartenir à des collectifs syndicaux de la CGT.

Une grève totale et le soutien des autres personnels ont eu raison de l'intransigeance de la Présidence qui a finalement reconduit **tous** les contrats. Devant le succès, « l'unité » syndicale s'est renouée et l'on a vu revenir CFDT et UNSA!

La leçon de cette action c'est que la lutte seule paye, que l'engagement des salariés, leur solidarité est essentielle, mais aussi que l'organisation syndicale est nécessaire pour aider le mouvement dans la durée. À partir de ce succès, la CGT se sent confortée pour continuer à agir et pour rassembler les personnels sur leurs revendications en faisant de la démocratie un outil du combat.

Ainsi, à la suite de la décision de la Direction de l'UPMC de ne pas remplacer les personnels en congés maladie dans les bibliothèques et de fermer celles-ci une heure plus tôt, alors que la pression de la présidence est constante depuis plusieurs années pour augmenter les périodes d'ouverture sans le moindre salarié en plus, l'intersyndicale des bibliothèques, portée par la CGT, a réuni le 11 janvier environ 80 des 120 salariés bien décidés à organiser la lutte pour des emplois.

Toutes ces luttes sont d'autant plus nécessaires que le gouvernement entend se servir de l'émotion et du mécontentement suscité par la précarité pour avancer les pions vers la destruction du statut de fonctionnaire. Une campagne orchestrée par des responsables de l'enseignement supérieur a ouvert le bal. Ainsi, la directrice de l'ENS dans un article au journal « Libération » après avoir versé quelques larmes de crocodiles sur ces pauvres précaires, avance l'idée de la généralisation des CDI embauchés directement par les établissements. Le Président de l'UPMC ne dit pas autre chose et il n'est pas le seul. Le gouvernement lui-même par la voix de G. Tron (secrétaire d'État à la fonction publique) dans une interview au journal « les Echos » préconise de faciliter la transformation des CDD en CDI (pas tous d'ailleurs) mais bien sûr il ne propose pas la création de postes de fonctionnaires. Il y a évidemment plus qu'une nuance, ce d'autant que l'État supprime massivement des postes de fonctionnaires. Il avance l'idée de recrutement sur des contrats de projet dont la durée ne serait fixée que par la réalisation du projet. On voit bien là le danger surtout dans la recherche où les contrats d'objectifs deviennent la règle de gestion. Le Président du groupe, UMP C. Jacob, en rajoute une couche en remettant en question « l'embauche à vie des fonctionnaires ».

Tout est donc clair. L'objectif du gouvernement et de ses affidés c'est l'explosion du statut de la fonction publique. Comment faire face à cette offensive ? Il n'y a pas, au risque d'accompagner le mouvement, à accepter la négociation sur le terrain du pouvoir. Nous devons réaffirmer, dans les luttes unies des personnels, la revendication de titularisation dans la fonction publique, mettre en avant la question des salaires et de la reconnaissance des qualifications, tailler en pièce le discours sur l'excellence et l'individualisation qui sert de support idéologique à la campagne.

Le bureau de la section SNTRS-CGT de Jussieu

Les présidents des sections du CoCNRS de l'InSB ont été contactés par les conseillers du PDG de l'Inserm pour les convaincre du bien fondé d'auditions communes des candidats au concours CR par les CSS de l'Inserm et les sections du CoCNRS. Devant les réticences de leurs interlocuteurs, les conseillers se sont faits pressants. Lors d'un colloque organisé par un Institut Thématique Multi-organismes (ITMO) de l'Aviesan, le PDG de l'Inserm interrogé par un président de section du CoCNRS, bien que réticent à répondre, reconnut qu'un groupe de travail de 10 personnes du CNRS et de l'INSERM travaillait à l'homogénéisation des champs disciplinaires des CSS et des sections du CoCNRS, articulée sur les appels d'offre de l'European Research Council (ERC). Le président de l'InSB, Netter, s'est contenté de confirmer. L'information a jeté un froid dans l'assistance.

Les instances des deux organismes sont laissées à l'écart. Le SNTRS-CGT a largement relayé l'information aux élus des différentes instances du CNRS et de l'INSERM. Les bureaux des CS de l'INSERM, du CNRS et du CSI de l'InSB doivent se réunir.

L'homogénéisation vise à sortir l'InSB du CNRS pour créer avec l'INSERM l'Institut du Vivant et de la Santé comme l'avait recommandé le rapport du directeur des NIH, E Zerhouni, commandité par l'Elysée. Ayant quitté les NIH, E Zerhouni a été recyclé en 2010 par Sanofi Aventis comme directeur de la recherche. Le 26 octobre 2009 se tenait à l'Elysée le Conseil Stratégique des Industries de Santé (CSIS) avec les PDG, ou leurs représentants, des 13 grands groupes pharmaceutiques mondiaux implantés en France, ainsi que C Bréchnignac et A Syrota. A Syrota y fut nommé président de l'Aviesan, il représente à ce titre tous les organismes membres de l'Aviesan auprès de toutes les institutions académiques et entreprises privées. Ainsi le CNRS comme l'Inserm étaient mis sous tutelle. Le but du CSIS est de transférer une partie de la R&D des industriels à la recherche publique et développer la recherche translationnelle. Depuis l'INSERM a passé deux accords avec Roche et Sanofi/Aventis qui sont secrets.

La médicalisation de l'InSB du CNRS provoquerait un abandon d'un grand nombre de disciplines non liées au biomédical. Elle aurait aussi pour conséquence de livrer les laboratoires du CNRS aux mandarins hospitalo-universitaires que le conseiller pour la recherche biomédicale de N Sarkozy, A Munnich, considère comme l'élite de la recherche. Il n'est pas dit qu'au CNRS on accepte de devenir les petites mains des hobereaux hospitalo-universitaires.

Gilles Mercier

Solidarité internationale

Depuis plusieurs semaines, plusieurs peuples du Maghreb et du Moyen Orient se soulèvent contre leurs gouvernements. Ces derniers confisquaient depuis des décennies les bénéfices tirés des matières premières avec le soutien des pays occidentaux. Ils dirigeaient sans partage, au mépris de la démocratie et de la justice sociale.

Au moment où nous écrivons ces lignes, la répression la plus brutale frappe les peuples de Lybie et du Bahreïn. Le SNTRS-CGT exprime son soutien aux travailleurs de ces pays, en appelant aux développements des libertés syndicales et démocratiques.

La France et l'Union européenne doivent rappeler les autorités de Libye et du Bahreïn au respect de la vie et des valeurs universelles pour que cesse immédiatement le recours à la force armée contre la population civile.

Perte d'autonomie : quelle revendication ?

Le 16 novembre dernier, Sarkozy annonce son intention de créer un "5^{ème} risque dépendance, une nouvelle branche de la Sécurité sociale".

Au cours du même mois, l'UCR-CGT et ses homologues de la CFDT, CGC, CFTC, UNSA et la FGR (Fonction publique) lancent une pétition et publient un tract "Pour la dépendance, il faut une réponse collective, solidaire et publique". On y lit : "La création d'un nouveau risque géré par la Sécurité sociale, le risque "perte d'autonomie", est donc indispensable. Les organisations syndicales de retraités revendiquent la création d'un droit universel de compensation pour l'autonomie quel que soit l'âge, financé dans un cadre de solidarité nationale."

Depuis le rapport Rosso-Debord (juin 2010), il ne passe pas une semaine sans que les médias abordent la question et déversent une avalanche de chiffres alarmants : les vieux en perte d'autonomie, de plus en plus nombreux vont mettre en faillite la Sécurité sociale, l'APA, etc. Pourtant les chiffres officiels montrent que la perte d'autonomie ne représente pas une dépense très importante et que son évolution prévisible n'est pas considérable (22 milliards € en 2010, peut-être 30 en 2025).

Pourquoi faudrait-il créer un nouveau risque ?

Relisons l'ordonnance de création de la Sécurité sociale du 4/10/1945, article premier : "Il est institué une organisation de la Sécurité sociale destinée à garantir les travailleurs et leur famille contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou supprimer leur capacité de gain."

Tous les risques sont couverts, les risques connus et inconnus en 1945. L'apparition du SIDA, de la maladie du légionnaire, la maladie d'Alzheimer et autres, dont le traitement nécessite un budget considérable, n'a pas suscité la moindre volonté de créer de nouveaux risques. Les malades qui en sont victimes relèvent naturellement de l'assurance maladie de la Sécurité sociale.

Alors, les personnes "dépendantes" sont-elles des personnes malades ? La réponse est oui, quel que soit leur âge, et à ce titre elles doivent relever de l'assurance maladie. Elles doivent avoir le droit d'une prise en charge à 100% dans un établissement médicalisé en cas de besoin.

On objectera qu'actuellement la situation est plus compliquée puisque la Sécurité sociale a été soumise par les gouvernements successifs depuis des décennies à des non remboursements de plus en plus nombreux et coûteux (comme le forfait hébergement dans les établissements de long séjour - 1970-), que le financement de la perte d'autonomie dépend des conseils généraux et de la CNSA (créée en 2005) pour l'APA (voir le diaporama de l'UCR *La prise en charge de la perte d'autonomie*).

Au coin du bois, les assurances privées sont en embuscade et entendent bien faire de la perte d'autonomie leur cheval de Troie pour enfin détruire la Sécurité sociale.

À la CGT, nous devons donc avoir les idées claires et définir non moins clairement notre revendication.

Le tract cité plus haut revendique un "5^{ème} risque géré par la Sécurité sociale, financé dans un cadre de solidarité nationale."

Comme indiqué ci-dessus, un 5^{ème} risque n'est pas nécessaire. Il ouvre une porte qu'il serait bien difficile à refermer. S'il est financé par la solidarité nationale, cela veut dire par l'impôt, ce n'est donc plus par la Sécurité sociale, qui, on ne le rappellera jamais assez, a un budget indépendant de celui de l'État, constitué d'argent privé – le salaire différé des salariés-honni par les patrons qui veulent se soustraire à ce qu'ils appellent les charges sociales.

Regardons les publications et déclarations de notre CGT.

Le diaporama de l'UCR "La prise en charge de la perte d'autonomie" est ambiguë.

- Diapo 21, "La CGT revendique que la perte d'autonomie relève de la Sécurité sociale. Elle s'intègre parfaitement dans les fondements de la Sécurité sociale : faire face aux aléas de la vie de la naissance à la mort, que ce soit à domicile ou en établissement. Dans le cadre de l'assurance maladie. Même si la perte d'autonomie présente une spécificité : lien entre soins médicaux et besoins relevant de la perte d'autonomie."

Très bien.

- Diapo 33 : "Propositions de la CGT, le 5^{ème} risque "autonomie". Dans le cadre des principes de base de la Sécurité : couverture de base principale. Assurance complémentaire à but non lucratif obligatoire. Comme l'assurance maladie et la mutuelle. Comme l'assurance vieillesse et les retraites complémentaires."

Ce n'est donc pas dans le cadre de l'assurance maladie. L'ajout à but non lucratif à assurance complémentaire obligatoire introduit un loup -végétarien ?- dans la bergerie. Car enfin, ce sont bien les remboursements de médicaments, le forfait hospitalier, les dépassements d'honoraires, les franchises qui font reposer sur le malade – individuellement- des dépenses de plus en plus élevées. Les malades qui le peuvent couvrent ces dépenses – individuellement- en souscrivant à une mutuelle ou à une "complémentaire santé" fournie par des assurances privées. C'est pour cela que le nombre de ceux qui ne se soignent plus ou insuffisamment augmente.

Il faut être lucide : les assurances privées ont commencé à investir le secteur de la santé et lorgnent sur les plus de 400 milliards € de la Sécurité sociale qui échappent aux spécula-

teurs de la finance internationale puisque les cotisations sont dépensées quasi en temps réel en prestations. Un 5^{ème} risque avec assurance complémentaire obligatoire –payée par le malade lui-même- est une porte d'entrée qu'elles vont vite repérer. Faire des assurances complémentaires (avec ou sans but lucratif, la question n'est pas là) un financeur **obligé**, c'est sortir des principes de la Sécurité sociale qui est le **vrai** système solidaire (on n'est pas remboursé des soins en fonction du niveau de ses cotisations ni de ses antécédents, mais selon ses besoins).

d'une revendication claire de la CGT.

Tout récemment, la camarade Nadine Prigent a abordé la question dans son rapport au CCN des 3 et 4 février en ces termes : "*La perte d'autonomie est un problème de santé. Nous revendiquons qu'elle soit prise en compte par la Sécurité sociale dans la branche maladie.*" On ne saurait mieux dire.

Orsay, le 10 février 2011.

Philippe Bouyries
Membre de la CE de l'UFR

Alors, poursuivons la discussion pour participer à l'élaboration

Tribune libre

Pourquoi garder le simple lorsque l'on peut faire compliqué ?

Actuellement les retraités se rattachent soit à la section nationale des retraités soit à leur ancienne section ou la section proche de leur domicile. Cette seconde possibilité n'est pas inscrite dans les statuts, mais cela se fait sans problème.

Tout un chacun souhaitant continuer à aider le syndicat à sa retraite doit pouvoir et peut le faire.

Ceux qui souhaitent se rattacher à leur ancienne section ou à une section proche de leur domicile le peuvent. **Ils doivent pouvoir prendre toute leur place dans la section** sans pour cela prendre celle des actifs notamment à la direction. Ils aideront les actifs dans leurs tâches et bien sûr défendront les revendications propres des retraités.

Ceux qui souhaitent se rattacher à la section nationale des retraités (en général des isolés) peuvent choisir cette solution. La section défend les revendications sur les retraites et informe les adhérents notamment sur la vie du syndicat, ses revendications et actions.

Il faut laisser le libre choix car si l'on veut obliger quelqu'un à faire ce qu'il ne veut pas faire, on le verra nulle part.

Si les retraités de la région parisienne souhaitent se rencontrer qu'ils soient isolés, dans les sections ou la section nationale, rien ne les empêche de le faire pour échanger les informations, préparer les actions et cela **sans créer une nouvelle super structure.**

Pour les candidatures aux élections, où les retraités peuvent être présentés, la section nationale conjointement avec les correspondants retraités des régions peut faire des propositions aux instances du syndicat.

Par ailleurs certains retraités peuvent trouver leur place dans les Unions locales (actifs et retraités) ou les multi pros retraités. L'essentiel est qu'ils puissent aider la CGT dans sa réflexion, ses revendications, ses actions.

En résumé: j'estime que l'organisation actuelle des retraités ne marche pas si mal : elle est juste, démocratique et efficace. Elle peut s'améliorer sans une bataille homérique sur la réforme du statut actuel et une organisation compliquée dont le résultat le plus probant sera de décourager les bonnes volontés.

Marc Decaster

COTISATIONS SNTRS-CGT MENSUELLES des FONCTIONNAIRES - Année 2 0 1 1 -

ZONE 1 : Paris - Marseille - Aix - DOM - TOM
ZONE 2 : Brest, Caen, Lille, Lyon, Montpellier, Nancy, Nantes, Nice, Perpignan, Rouen, Sophia antipolis, Strasbourg
ZONE 3 : Angers, Annecy, Aussois, Besancon, Bordeaux, Cerdagne, Chize, Clermont FD, Dijon, Garchy, Grenoble, Le mans, Limoges, Orléans, Poitiers, Rennes, Roscoff, Toulouse, Tours

GRADE	Echelon	Indice	ZONE 1	ZONE 2	ZONE 3
DIRECTEURS DE RECHERCHE (D.R.)					
DRCE	1HED1	1164	45,29 €	44,42 €	43,98 €
DRCE	1HED2	1217	47,33 €	46,42 €	45,96 €
DRCE	1HED3	1270	49,36 €	48,42 €	47,94 €
DRCE	2HEE1	1270	49,36 €	48,42 €	47,94 €
DRCE	2HEE2	1320	51,29 €	50,30 €	49,81 €
DR1	1	821	32,58 €	31,97 €	31,66 €
DR1	2HEB1	963	37,55 €	36,84 €	36,48 €
DR1	2HEB2	1004	39,13 €	38,38 €	38,01 €
DR1	2HEB3	1058	41,21 €	40,42 €	40,02 €
DR1	3HEC1	1115	43,40 €	42,57 €	42,15 €
DR1	3HEC2	1139	44,32 €	43,47 €	43,05 €
DR1	3HEC3	1164	45,29 €	44,42 €	43,98 €
DR2	1	658	26,13 €	25,64 €	25,39 €
DR2	2	696	27,59 €	27,07 €	26,81 €
DR2	3	734	29,05 €	28,50 €	28,23 €
DR2	4	776	30,67 €	30,09 €	29,80 €
DR2	5	821	32,40 €	31,79 €	31,48 €
DR2	6HEA1	881	34,71 €	34,05 €	33,72 €
DR2	6HEA2	916	36,05 €	35,37 €	35,03 €
DR2	6HEA3	963	37,86 €	37,14 €	36,78 €

CHARGES DE RECHERCHE (C.R.)					
CR1	1	476	18,98 €	18,62 €	18,45 €
CR1	2	505	20,10 €	19,72 €	19,53 €
CR1	3	564	22,37 €	21,94 €	21,73 €
CR1	4	623	24,63 €	24,17 €	23,94 €
CR1	5	673	26,56 €	26,06 €	25,80 €
CR1	6	719	28,33 €	27,79 €	27,52 €
CR1	7	749	29,48 €	28,92 €	28,64 €
CR1	8	783	30,79 €	30,20 €	29,91 €
CR1	9	821	32,25 €	31,64 €	31,33 €
CR2	1	454	17,97 €	17,64 €	17,47 €
CR2	2	461	18,24 €	17,90 €	17,73 €
CR2	3	490	19,36 €	18,99 €	18,81 €
CR2	4	518	20,44 €	20,05 €	19,86 €
CR2	5	545	21,48 €	21,07 €	20,86 €
CR2	6	564	22,21 €	21,78 €	21,57 €

INGENIEURS DE RECHERCHE (I.R.)					
IRHC	1	658	30,39 €	29,90 €	29,65 €
IRHC	2	734	33,31 €	32,76 €	32,49 €
IRHC	3	821	36,66 €	36,05 €	35,74 €
IRHC	4HEA1	881	38,97 €	38,31 €	37,98 €
IRHC	4HEA2	916	40,31 €	39,63 €	39,29 €
IRHC	4HEA3	963	42,12 €	41,40 €	41,04 €
IR1	1	582	27,05 €	26,61 €	26,40 €
IR1	2	658	29,97 €	29,48 €	29,23 €
IR1	3	734	32,90 €	32,35 €	32,07 €
IR1	4	783	34,78 €	34,20 €	33,90 €
IR1	5	821	36,24 €	35,63 €	35,32 €
IR2	1	412	19,39 €	19,08 €	18,92 €
IR2	2	437	20,35 €	20,02 €	19,86 €
IR2	3	464	21,39 €	21,04 €	20,87 €
IR2	4	492	22,46 €	22,10 €	21,91 €
IR2	5	514	23,31 €	22,92 €	22,73 €
IR2	6	550	24,69 €	24,28 €	24,08 €
IR2	7	582	25,92 €	25,49 €	25,27 €
IR2	8	619	27,35 €	26,89 €	26,65 €
IR2	9	658	28,85 €	28,36 €	28,11 €
IR2	10	686	29,92 €	29,41 €	29,16 €
IR2	11	713	30,96 €	30,43 €	30,16 €

GRADE	Echelon	Indice	ZONE 1	ZONE 2	ZONE 3
INGENIEURS D'ETUDE (I.E.)					
IEHC	1	696	29,78 €	29,26 €	29,00 €
IEHC	2	729	31,05 €	30,51 €	30,23 €
IEHC	3	760	32,24 €	31,67 €	31,39 €
IEHC	4	783	33,13 €	32,54 €	32,25 €
IE1	1	555	23,83 €	23,41 €	23,21 €
IE1	2	582	24,87 €	24,43 €	24,21 €
IE1	3	612	26,02 €	25,56 €	25,33 €
IE1	4	642	27,17 €	26,70 €	26,46 €
IE1	5	673	28,37 €	27,86 €	27,61 €
IE2	1	370	16,71 €	16,44 €	16,30 €
IE2	2	386	17,33 €	17,04 €	16,89 €
IE2	3	405	18,06 €	17,76 €	17,60 €
IE2	4	426	18,87 €	18,55 €	18,39 €
IE2	5	448	19,71 €	19,38 €	19,21 €
IE2	6	467	20,44 €	20,09 €	19,92 €
IE2	7	492	21,40 €	21,04 €	20,85 €
IE2	8	510	22,10 €	21,72 €	21,53 €
IE2	9	536	23,10 €	22,70 €	22,50 €
IE2	10	561	24,06 €	23,64 €	23,43 €
IE2	11	574	24,56 €	24,13 €	23,92 €
IE2	12	597	25,44 €	25,00 €	24,77 €
IE2	13	619	26,29 €	25,83 €	25,60 €

ATTACHES D'ADMINISTRATION DE RECHERCHE (A.A.R.)					
AARP1	1	696	28,91 €	28,39 €	28,13 €
AARP1	2	729	30,18 €	29,63 €	29,36 €
AARP1	3	760	31,37 €	30,80 €	30,52 €
AARP1	4	783	32,26 €	31,67 €	31,38 €
AARP2	1	477	20,49 €	20,13 €	19,95 €
AARP2	2	517	22,02 €	21,64 €	21,44 €
AARP2	3	551	23,33 €	22,92 €	22,71 €
AARP2	4	590	24,83 €	24,39 €	24,17 €
AARP2	5	626	26,22 €	25,75 €	25,52 €
AARP2	6	673	28,02 €	27,52 €	27,27 €
AAR	St	321	13,93 €	13,69 €	13,57 €
AAR	1	349	15,01 €	14,75 €	14,62 €
AAR	2	376	16,05 €	15,77 €	15,63 €
AAR	3	389	16,55 €	16,26 €	16,11 €
AAR	4	408	17,28 €	16,97 €	16,82 €
AAR	5	431	18,16 €	17,84 €	17,68 €
AAR	6	461	19,32 €	18,97 €	18,80 €
AAR	7	496	20,66 €	20,29 €	20,11 €
AAR	8	524	21,74 €	21,35 €	21,15 €
AAR	9	545	23,10 €	22,69 €	22,49 €
AAR	10	584	24,60 €	24,17 €	23,95 €
AAR	11	626	26,22 €	25,75 €	25,52 €
AAR	12	642	26,83 €	26,35 €	26,11 €

ASSISTANTS INGENIEURS (A.I.)					
AI	1	339	14,90 €	14,65 €	14,52 €
AI	2	353	15,44 €	15,17 €	15,04 €
AI	3	371	16,13 €	15,85 €	15,71 €
AI	4	387	16,75 €	16,46 €	16,31 €
AI	5	404	17,40 €	17,10 €	16,95 €
AI	6	423	18,13 €	17,81 €	17,66 €
AI	7	440	18,78 €	18,46 €	18,29 €
AI	8	457	19,44 €	19,10 €	18,93 €
AI	9	474	20,09 €	19,74 €	19,56 €
AI	10	490	20,71 €	20,34 €	20,16 €
AI	11	505	21,28 €	20,91 €	20,72 €
AI	12	522	21,94 €	21,55 €	21,35 €
AI	13	538	22,55 €	22,15 €	21,95 €
AI	14	551	23,05 €	22,64 €	22,44 €

Cotis mensuelle Non-Titulaires actifs : 0,97% du revenu net mensuel
Cotis mensuelle RETRAITES : 0,70% des pensions et retraites nettes

COTISATIONS SNTRS-CGT MENSUELLES des FONCTIONNAIRES - Année 2 0 1 1 -

ZONE 1 : Paris - Marseille - Aix - DOM - TOM
ZONE 2 : Brest, Caen, Lille, Lyon, Montpellier, Nancy, Nantes, Nice, Perpignan, Rouen, Sophia antipolis, Strasbourg
ZONE 3 : Angers, Annecy, Aussois, Besancon, Bordeaux, Cerdagne, Chize, Clermont FD, Dijon, Garchy, Grenoble, Le mans, Limoges, Orléans, Poitiers, Rennes, Roscoff, Toulouse, Tours

GRADE	Echelon	Indice	ZONE 1	ZONE 2	ZONE 3
-------	---------	--------	--------	--------	--------

GRADE	Echelon	Indice	ZONE 1	ZONE 2	ZONE 3
-------	---------	--------	--------	--------	--------

TECHNICIENS DE RECHERCHE (T.)

TCE	1	377	16,20 €	15,92 €	15,78 €
TCE	2	397	16,97 €	16,68 €	16,53 €
TCE	3	421	17,90 €	17,58 €	17,42 €
TCE	4	445	18,82 €	18,49 €	18,32 €
TCE	5	467	19,66 €	19,32 €	19,14 €
TCE	6	490	20,55 €	20,18 €	20,00 €
TCE	7	514	21,47 €	21,09 €	20,90 €
TCS	1	352	15,06 €	14,79 €	14,66 €
TCS	2	368	15,67 €	15,40 €	15,26 €
TCS	3	384	16,29 €	16,00 €	15,86 €
TCS	4	405	17,10 €	16,79 €	16,64 €
TCS	5	420	17,67 €	17,36 €	17,20 €
TCS	6	443	18,56 €	18,23 €	18,06 €
TCS	7	465	19,40 €	19,06 €	18,88 €
TCS	8	489	20,33 €	19,96 €	19,78 €
TCN	1	297	12,94 €	12,72 €	12,61 €
TCN	2	303	13,17 €	12,95 €	12,83 €
TCN	3	319	13,79 €	13,55 €	13,43 €
TCN	4	325	14,02 €	13,78 €	13,65 €
TCN	5	339	14,56 €	14,30 €	14,18 €
TCN	6	352	15,06 €	14,79 €	14,66 €
TCN	7	362	15,44 €	15,17 €	15,04 €
TCN	8	370	15,75 €	15,47 €	15,34 €
TCN	9	384	16,29 €	16,00 €	15,86 €
TCN	10	395	16,71 €	16,42 €	16,27 €
TCN	11	418	17,60 €	17,28 €	17,13 €
TCN	12	439	18,40 €	18,08 €	17,91 €
TCN	13	463	19,33 €	18,98 €	18,81 €

SECRETAIRES D'ADMINISTRATION DE RECHERCHE (SAR)

SARCE	1	377	16,08 €	15,80 €	15,66 €
SARCE	2	397	16,85 €	16,56 €	16,41 €
SARCE	3	421	17,78 €	17,46 €	17,31 €
SARCE	4	445	18,70 €	18,37 €	18,20 €
SARCE	5	467	19,55 €	19,20 €	19,02 €
SARCE	6	490	20,43 €	20,07 €	19,88 €
SARCE	7	514	21,35 €	20,97 €	20,78 €
SARCS	1	362	15,51 €	15,24 €	15,10 €
SARCS	2	370	15,82 €	15,54 €	15,40 €
SARCS	3	384	16,35 €	16,07 €	15,92 €
SARCS	4	405	17,16 €	16,86 €	16,71 €
SARCS	5	420	17,74 €	17,43 €	17,27 €
SARCS	6	443	18,62 €	18,29 €	18,13 €
SARCS	7	465	19,47 €	19,12 €	18,95 €
SARCS	8	489	20,39 €	20,03 €	19,85 €

S.A.R. avant Aout 1991

SARCNap91	1	297	12,99 €	12,77 €	12,66 €
SARCNap91	2	303	13,23 €	13,00 €	12,89 €
SARCNap91	3	319	13,84 €	13,60 €	13,48 €
SARCNap91	4	325	14,07 €	13,83 €	13,71 €
SARCNap91	5	339	14,61 €	14,36 €	14,23 €
SARCNap91	6	352	15,11 €	14,85 €	14,72 €
SARCNap91	7	362	15,50 €	15,22 €	15,09 €
SARCNap91	8	370	15,80 €	15,53 €	15,39 €
SARCNap91	9	384	16,34 €	16,05 €	15,91 €
SARCNap91	10	395	16,76 €	16,47 €	16,32 €
SARCNap91	11	418	17,65 €	17,34 €	17,18 €
SARCNap91	12	439	18,46 €	18,13 €	17,97 €
SARCNap91	13	463	19,38 €	19,03 €	18,86 €

ADJOINTS TECHNIQUES (A.T.)

ATP1	1	325	13,79 €	13,55 €	13,43 €
ATP1	2	336	14,21 €	13,96 €	13,84 €
ATP1	3	347	14,64 €	14,38 €	14,25 €
ATP1	4	360	15,14 €	14,87 €	14,73 €
ATP1	5	377	15,79 €	15,51 €	15,37 €
ATP1	6	394	16,44 €	16,15 €	16,00 €
ATP1	7	416	17,29 €	16,98 €	16,83 €
ATP1	Sp	430	17,83 €	17,51 €	17,35 €
ATP2	1	292	12,52 €	12,30 €	12,19 €
ATP2	2	294	12,60 €	12,38 €	12,27 €
ATP2	3	298	12,75 €	12,53 €	12,42 €
ATP2	4	308	13,14 €	12,91 €	12,79 €
ATP2	5	318	13,52 €	13,28 €	13,17 €
ATP2	6	328	13,91 €	13,66 €	13,54 €
ATP2	7	338	14,29 €	14,04 €	13,91 €
ATP2	8	350	14,75 €	14,49 €	14,36 €
ATP2	9	362	15,21 €	14,94 €	14,81 €
ATP2	10	379	15,87 €	15,58 €	15,44 €
ATP2	11	392	16,37 €	16,08 €	15,93 €
AT1	1	291	12,45 €	12,24 €	12,13 €
AT1	2	292	12,49 €	12,27 €	12,16 €
AT1	3	295	12,61 €	12,39 €	12,28 €
AT1	4	300	12,80 €	12,58 €	12,46 €
AT1	5	308	13,11 €	12,88 €	12,76 €
AT1	6	316	13,41 €	13,18 €	13,06 €
AT1	7	325	13,76 €	13,52 €	13,40 €
AT1	8	335	14,15 €	13,90 €	13,77 €
AT1	9	345	14,53 €	14,27 €	14,14 €
AT1	10	356	14,95 €	14,69 €	14,55 €
AT1	11	369	15,45 €	15,18 €	15,04 €
AT2	1	290	12,41 €	12,20 €	12,09 €
AT2	2	291	12,45 €	12,24 €	12,13 €
AT2	3	292	12,49 €	12,27 €	12,16 €
AT2	4	295	12,61 €	12,39 €	12,28 €
AT2	5	300	12,80 €	12,58 €	12,46 €
AT2	6	305	12,99 €	12,76 €	12,65 €
AT2	7	312	13,26 €	13,03 €	12,91 €
AT2	8	319	13,53 €	13,29 €	13,17 €
AT2	9	326	13,80 €	13,56 €	13,43 €
AT2	10	338	14,26 €	14,01 €	13,88 €
AT2	11	355	14,92 €	14,65 €	14,52 €

S.A.R. après Aout 1991

SARCNap91	1	297	12,69 €	12,47 €	12,36 €
SARCNap91	2	303	12,92 €	12,70 €	12,58 €
SARCNap91	3	319	13,54 €	13,30 €	13,18 €
SARCNap91	4	325	13,77 €	13,53 €	13,41 €
SARCNap91	5	339	14,31 €	14,05 €	13,93 €
SARCNap91	6	352	14,81 €	14,55 €	14,41 €
SARCNap91	7	362	15,19 €	14,92 €	14,79 €
SARCNap91	8	370	15,50 €	15,22 €	15,09 €
SARCNap91	9	384	16,04 €	15,75 €	15,61 €
SARCNap91	10	395	16,46 €	16,17 €	16,02 €
SARCNap91	11	418	17,35 €	17,03 €	16,88 €
SARCNap91	12	439	18,15 €	17,83 €	17,66 €
SARCNap91	13	463	19,08 €	18,73 €	18,56 €

Les suites de l'Enquête Précarité : un livre pour dénoncer la précarisation des personnels et des savoirs"

Durant l'hiver 2009-2010, une enquête par questionnaire a été diffusée sur Internet, à l'instigation d'une intersyndicale de l'enseignement supérieur et de la recherche, pour saisir les conditions de travail des personnels précaires de l'ESR et révéler la façon dont ces derniers se projettent dans ce secteur professionnel. A la suite d'un rapport rendu public en février 2010, le petit groupe qui avait construit et analysé cette enquête a décidé de transformer la photographie qu'elle a révélée en démonstration politique, dans un ouvrage, à paraître en avril 2011 aux éditions Raisons d'agir, intitulé : *Recherche précarisée, recherche atomisée*. Il s'agit, dans ce petit livre (100 pages, 8 euros), de faire le lien entre des situations individuelles et le projet politique qui, à travers l'extension et la normalisation de la précarité, entend transformer la norme de l'emploi scientifique et, au-delà, les fondements difficilement établis au cours des décennies précédentes de la production même de la recherche et de sa diffusion dans l'enseignement supérieur.

Les références de l'ouvrage : Collectif P.E.C.R.E.S., *Recherche précarisée, recherche atomisée. Production et transmission des savoirs à l'heure de la précarisation*, Paris, Raisons d'agir, 2011. [le collectif Pour l'Étude des Conditions de travail dans la Recherche et l'Enseignement Supérieur est composé de Charles-Antoine Arnaud (CNRS, SGEN-CFDT), Isabelle Clair (CNRS, SNTRS-CGT), Annick Kieffer (CNRS, SNTRS-CGT), Wilfried Rault (Ined, SNTRS-CGT) et Christine Roland-Lévy (université de Reims, UNSA-Education)]

Le sommaire pour vous donner une idée plus précise du contenu de l'ouvrage : Introduction

1. Précarité d'hier, précarisation d'aujourd'hui

Années 2000 : l'explosion de la précarité

Un retour aux années 50 ?

La précarisation, une politique contre les services publics

La précarisation, une politique contre la science

2. De l' "excellence" à l'intermittence

Des emplois discontinus

La précarité comme horizon ?

De l'emploi précaire au revenu précaire

Précaires parmi les précaires

La "ligne de CV" pour toute rémunération

Précarité des protections

Nota Bene. Les thésard(e)s sont-ils des précaires comme les autres

3. De l'intermittence à la dépendance

Le cercle vicieux de l'invisibilité

Du personnel de seconde catégorie

Un boulevard pour les abus de pouvoir

La solidarité dans l'impuissance

4. De la dépendance à l'impossible excellence

Des économies de bouts de chandelles

Un gâchis de compétences

Le temps de la contractualisation contre le temps de la recherche

La programmation contre les découvertes

Les risques d'une baisse générale de niveau

Le renoncement à la démocratisation scolaire

Conclusion

Annexe 1 - Combien de précaires ?

Annexe 2 - Données complémentaires

Glossaire

Notes et références citées

Commandez l'ouvrage auprès du SNTRS-CGT, utilisez le pour débattre de la précarité dans les laboratoires et les administrations.

Prix unitaire : 8 euros

Recherche précarisée,

recherche atomisée

Production

et transmission

des savoirs à l'heure

de la précarisation

RAISONSD'AGIR ÉDITIONS

Il s'est constitué durant l'année 2009 pour la construction et l'exploitation d'une enquête nationale sur la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche publiques, à la demande d'une intersyndicale comprenant le SNTRS-CGT, la FERC-Sup CGT, la CGT-Inra, la CGT-Iframer, le SNCS-FSU, le Snesup-FSU, le Snasub-FSU, le Snep-FSU, le Snetap-FSU, le Sgen-CFDT Recherche EPST, Sup'Recherche-UNSA, le SNPTE-SUNSA, A & I-UNSA, la CFTC-Recherche, Sud Éducation, Sud Recherche EPST, Sud Étudiant, l'Unef, ainsi que les associations SLR et SLU.