

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 0914S05392-Directeur de la publication : Daniel STEINMETZ
– Imprimé par nos soins – Périodicité : Bimestriel

Edito

La reconquête du service public : STOP à la RGPP

Malmenés par les politiques de rigueur, remodelés par la RGPP, mis à la sauce concurrentielle, nos services publics sont exsangues. Au delà des syndicats, ce sont maintenant, les associations et les citoyens qui se mobilisent. La décrépitude que l'on croyait réservée aux campagnes s'installe dans les villes. En milieu rural, la fermeture d'un bureau de poste, d'un tribunal ou d'un hôpital crée la désertification. En milieu urbain, les suppressions de postes d'enseignants, la casse de l'hôpital public, la surcharge de pôle emploi créent de la misère sociale.

Le désengagement de l'Etat ne sert que quelques grandes entreprises privées, toujours les mêmes, qui engrangent les délégations de service public ou les partenariats public privés. Même si de nombreux rapports ont mis en évidence le surcoût à terme que représentera la location sur 25 ans d'une prison ou d'un bâtiment universitaire, les intérêts de Bouygues et consorts priment. Seuls les plus privilégiés bénéficient des allègements fiscaux qui accompagnent la RGPP.

La loi HPST, (Hôpital, patients, santé, territoires), rend l'hôpital malade de la rentabilité. Les urgences sont débordées, les délais d'attente s'allongent, les personnels travaillent à flux tendus, et on vous renvoie vers les cliniques privées. L'hôpital n'est plus dirigé par les médecins, mais par des gestionnaires. Les assurances et les grandes compagnies de cliniques privées (Médéric, AXA, la Générale de Santé) ont l'oreille du président.

A l'école, dans les collèges et les lycées, les suppressions de postes rendent quasi impossible le remplacement des enseignants malades. Dans de nombreux endroits les fermetures de classes commencent à provoquer la révolte des parents d'élèves. On va chercher les retraités ou des étudiants, par l'inter-

médiaire de Pôle Emploi. Et pour assurer le contrôle des personnels, on verse des primes d'efficacité aux recteurs et maintenant aux proviseurs.

La désorganisation et les sous effectifs des services de l'équipement ont semé la pagaille observée lors des épisodes neigeux de cet hiver.



Maintenant, c'est aux EPST que s'attaque le gouvernement. On connaît les préconisations de l'inspection générale pour l'INRA. On peut parier que les recommandations du conseil de modernisation des politiques publiques " (CMPP) d'aller plus loin en procédant " *à une évaluation des opérations d'externalisation conduites par les ministères et ainsi de mettre au point une méthodologie permettant d'identifier les externalisations prioritaires et de préciser les conditions de leur réussite* "seront suivies. Nous avons encore quelques mois, mais pas beaucoup plus, pour convaincre l'ensemble des personnels des labos, et notamment les directeurs de ceux-ci, que l'action contre la RGPP dépasse largement la seule solidarité avec nos collègues administratifs. Ceux qui espèrent que 2012 marquera la fin des attaques doivent se rendre compte que seule la force de notre mobilisation pèsera sur les choix politiques futurs.

La bataille contre la RGPP est essentielle. Couplée à la mise en œuvre du grand emprunt, la RGPP aboutira à des réductions d'effectifs, des mutualisations et des externalisations qui affecteront profondément nos conditions de travail. Les ITA seront touchés, mais les chercheurs ne seront pas épargnés. La recherche frénétique de l'excellence et la mise en compétition des équipes (par les appels d'offre) et des individus (par les primes individualisées) ont des conséquences sur la stabilité des collectifs de travail et sur les

relations entre salariés. La souffrance au travail existe déjà dans nos organismes et dans les universités. Ce sont principalement les précaires qui la vivent, en termes d'insécurité et d'absence de reconnaissance. L'article de ce BRS sur la « précarité vue de l'intérieur » cite de nombreux témoignages sur cette réalité faite d'angoisse et de souffrance. Mais, la multiplication des cas de défense individuelle que les militants du SNTRS-CGT doivent traiter nous alerte. Nous assistons de plus en plus de collègues en difficulté vis à vis de leur hiérarchie ou de l'administration, mais aussi, fait nouveau, des collègues chercheurs ou ITA en conflit avec leur propre entourage professionnel. Chez les chercheurs, la pression de la bibliométrie et de l'évaluation-notation de l'AERES fait des ravages ; des conflits nouveaux apparaissent, liés à l'utilisation des résultats dans les publications et les rapports d'activité des laboratoires. Dans les équipes techniques ou administratives, la pression du travail et le stress produisent parfois des situations conflictuelles graves entre collègues.

Le syndicat peut aider au règlement de ces conflits, surtout en combattant fermement leur cause principale, la politique menée par le gouvernement pour restructurer la recherche.

Daniel STEINMETZ

Edito :

La reconquête du service public : Stop à la RGPP	1-2
Rapport audit RGPP-INRA	3-4
Compte rendu de l'entrevue CGT/AERES du 1er mars 2011	5
Débat de prospective sur l'avenir en Ile de France	6
Position du groupe CGT présentée par Michel Gruselle	7

Précarité :

La précarité vue de l'intérieur	8-10
---------------------------------	------

Contribution à la Journée d'Etudes du SNTRS-CGT :

Francis VELAIN IFICT Métallurgie	11-14
Simone CASSETTE CGT Thales Research et Technology	15-16

Trésorerie:

Rapport à la CE du 7 avril 2011, état de la trésorerie et projet de budget 2011 du SNTRS-CGT	17-18
--	-------

Elections :

CAES CNRS : Les élections au Conseil d'Administration du CAES du CNRS mandat 2011-2015	19-20
Accord intersyndical 2011-2015 pour la gestion du CAES	20
CAES INSERM : Le SNTRS-CGT en net progrès et la majorité SNTRS-CGT et SNCS FSU renforcée!	21
CA de l'IRD : Elections au CA de l'IRD : progression du SNTRS-CGT	21

Retraites :

4ème conférence nationale restreinte des retraités du SNTRS-CGT du 7 décembre 2010	22-24
Retraités : rester syndiqué est une nécessité	25
Discours du départ en retraite de Jean OMNES	26-28

Rapport audit RGPP INRA

L'audit de l'Inspection générale de l'Administration de l'Éducation nationale et de la Recherche (IGAENR) fait le constat que :

- Les instruments de pilotage des centres régionaux et de management des cadres de l'établissement sont moins développés.
- La pratique des lettres de mission est peu répandue.
- La politique indemnitaire n'est pas explicitement liée à la réalisation d'objectifs.

Il a peu de mécanismes de pilotage des services déconcentrés.

Il est donc nécessaire de passer de la coordination au pilotage et de créer un dispositif de type contrat d'objectifs-moyens entre la Direction Générale et les centres régionaux

L'audit propose de :

Revoir la gouvernance.

Estimant que l'organisation des fonctions support de l'Inra gagnerait à être clarifiée l'IGAENR préconise « de confier au directeur général délégué à l'appui à la recherche la responsabilité de l'ensemble des ressources humaines support affectées au niveau national, régional et des unités de recherche ». Elle suggère que soit introduit « dans le prochain contrat d'objectif un indicateur global mesurant l'évolution du poids relatif des fonctions support » de « développer les outils de gouvernance » comme les lettres de mission.

Ainsi l'ensemble des administratifs serait sous l'autorité directe du DGDR et non plus de leur chef de service. La Direction générale pourrait ainsi affecter les personnels administratifs comme elle l'entend.

Revoir les modalités d'organisation des centres régionaux

L'IGAENR propose de :

- découpler l'organisation des centres qui repose sur une logique scientifique de l'organisation des fonctions support et soutien, laquelle relèverait de services d'appui interrégionaux moins nombreux que ceux des centres régionaux,
- regrouper les fonctions support dans des plaques interrégionales.

Les écarts d'efficience entre les centres régionaux sont très importants pour la gestion du patrimoine immobilier (m^2 /ETP), pour la fonction finance (montant budget exécuté/ETP, nb de pièces de dépense et recette du centre/ETP), (alignement sur les valeurs les plus élevées ou sur la moyenne).

Les différences observées en matière d'efficience entre les centres régionaux pourraient permettre d'envisager des scénarios d'alignement des dotations en ETP, basés sur les centres ayant les « meilleurs pratiques » ou sur la moyenne, et de dégager des marges de manœuvres. Ces marges de manœuvre concernent aussi bien l'harmonisation des pratiques entre centres régionaux, pour les prestations déjà externalisées que l'extension de l'externalisation à de nouveaux

champs (notamment services informatiques).

Le coût complet des fonctions support par ETP scientifique (ETP hors appui à la recherche) est égal à 14 763 €. Les dépenses de support représentent une dépense moyenne par ETP support de 78 827 €.

Constatant que les ressources propres ne participent pas au financement des fonctions support, et considérant que « le modèle selon lequel la subvention pour charge de service public de l'organisme devrait, seule, financer les fonctions support et soutien, en sus des activités scientifique est dépassé », l'IGAENR **estime que chaque ressource, quelle que soit son origine, doit contribuer au financement des fonctions support nécessaires à l'exécution des travaux concernés.**

La mission préconise un relèvement progressif du taux de prélèvement sur ressources propres pour assurer le financement d'une part des activités support de l'établissement pour atteindre sur plusieurs années le taux de 13%. Actuellement il est autour de 4%. La mission propose que l'ANR offre la possibilité pour tous les opérateurs de déposer des dossiers établis sur la base d'un coût complet, intégrant le coût de fonctionnement des fonctions support. Le prochain PCRDT ne devrait retenir qu'un seul mode de financement à coûts complets.

Les perspectives de mutualisation de sites

La taille des centres régionaux de l'INRA étant très variable, la mission suggère de fusionner les centres régionaux.

La mission d'audit constate et regrette que la DGG rencontre peu d'écho à l'INRA. Elle promeut le modèle « campus intégré » en terme de mutualisation de site. Elle propose de mutualiser un maximum de fonctions support par fusion de services INRA/école d'agronomie sur les sites (Montpellier et Rennes dans un premier temps). Le campus intégré est une forme très aboutie de DGG puisque cette dernière est mise en commun plutôt que répartie entre les partenaires. Les différentes pistes d'optimisation des fonctions support doivent :

- créer des plateformes de services communes à plusieurs unités de recherche,
 - créer des services de support interrégionaux,
 - développer l'externalisation,
- Optimiser la gestion des contrats de service,
Développer les possibilités de mutualisation nationale.

Fonction finances

Pour la mission les ratios d'efficience sont corrects ! (Montant du budget exécuté/Nbr d'ETP dédiés à la fonction finances en M€, Nombre de pièces de dépenses et de recette/Nb d'ETP de la chaîne de traitement ordonnateur, Nombre de pièces de dépenses et de recette/Nb d'ETP de la chaîne de traitement comptable).

Elle propose de :

- mutualiser les compétences financières des gestionnaires d'unité pour optimiser les emplois.
- développer en privilégiant un critère de proximité des plateformes de service en regroupant des personnels exerçant une fonction financière dans les unités de recherche
- simplifier le dispositif en encourageant les DGG en confiant par convention à l'un des organismes la gestion de l'ensemble des ressources d'une UMR.

Fonction Gestion des ressources humaines

Pour la mission d'audit, le ratio d'efficacité de la fonction RH de l'INRA est inférieur de 10 points à celle du panel McKinsey (société de conseil de rationalisation des emplois dans le privé), elle propose de :

- fixer des cibles d'efficacité RH pour chacun des centres dont l'efficacité est située en dessous de la moyenne des centres.
- d'anticiper les effets de la création des TGU en engageant une réflexion portant sur le regroupement des activités de gestion RH
- d'organiser une subsidiarité des actes de gestion à travers une spécialisation de centres experts.
- de recruter des personnels contractuels.

La fonction patrimoine

Pour l'audit c'est la fonction support qui consomme le plus de ressources humaines

Les écarts d'efficacité entre centres régionaux sont très importants. Il préconise de :

- aligner les centres les moins efficaces sur la moyenne des centres (m2/ETP)
- réorganiser les sous-fonctions pilotage/construction de la fonction patrimoine en région autour de 5 plaques interrégionales
- accentuer l'effort d'externalisation des « activités de masse » à faible valeur ajoutée de la fonction patrimoine (travaux de maintenance réalisés en régie, les espaces verts)

Fonction système d'information (SI)

Il faut :

- réorganiser la fonction SI en région autour de 5 plaques interrégionales chargées de la gestion du parc informati-

que, de l'assistance aux utilisateurs et de la mise en œuvre de la politique nationale en matière d'infrastructures (administration des réseaux, sécurité du SI, exploitation des systèmes, sauvegarde et stockage des données, messagerie).

- développer l'externalisation des sous-fonctions « gestion du parc informatique et assistance aux utilisateurs » « gestion des infrastructures » et « exploitation des systèmes » (support aux utilisateurs, gestion des infrastructures, exploitations des serveurs)
- développer les possibilités de mutualisation nationales

Restauration collective

Il faut achever l'effort d'externalisation d'une fonction éloignée du cœur de métier. Actuellement « 7 points de distribution fonctionnent encore en régie directe. Leur taille moyenne est faible et leur ratio d'efficacité moyen est assez médiocre, 20% de la moyenne des centres ! »

Fonction achat

Il faut :

- renforcer la mutualisation des marchés
- regrouper les commandes :
 - au niveau national avec les EPST, les universités les plus dynamiques mais aussi l'UGAP, l'AMUE et le SAE
 - au niveau régional entre centres INRA, entre EPST, universités, écoles supérieures d'agronomie.
 - au niveau interrégional, l'organisation de l'achat devra également s'aligner sur les options prises dans l'organisation d'autres fonctions support de l'INRA
 - accroître la dématérialisation de l'achat.

Gilles Mercier

PCRDT : programme cadre de recherche et développement technologique

DGG : délégation globale de gestion

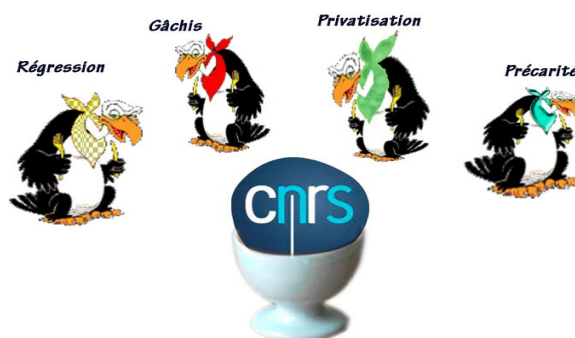
DGDR : directeur général délégué aux ressources ;

UGAP : groupement d'achat public statut d'Etablissement public et commercial

AMUE : Agence de mutualisation des universités et établissements d'enseignement supérieur et de recherche est un Groupement d'Intérêt Public (GIP) dont les principales missions « sont de contribuer à l'élaboration du système d'information des établissements, de permettre à ses adhérents de disposer d'une offre logicielle plurielle répondant à leur diversité et d'accompagner les changements et la modernisation des établissements en matière de pilotage et de gestion »

SAE : service des achats de l'Etat pour les achats courants (les fournitures, mobiliers et matériels de bureau, les matériels informatiques, les logiciels et services associés, les matériels et les services de télécommunication, les services de transports de biens et de personnes, l'entretien et les aménagements immobiliers, les maintenances d'installations techniques, les véhicules non spécialisés, les carburants et lubrifiants, les matériels et services d'impression, les expéditions, affranchissements et routages, les énergies, les fluides, les services financiers, les services d'assurances et services bancaires)

LES 4 SBIRES DE LA RGPP



Compte rendu de l'entrevue CGT/AERES du 1^{er} mars

L'AERES était représenté par son président Jean François Dhainaut, Anne Picard sa secrétaire général et Nelly Dupin sa secrétaire générale adjointe

Le SNTRS-CGT était représenté par Michel Pierre et Gilles Mercier. La CGT de la centrale du Ministère était représenté par deux camarades.

La CGT d'emblée a fait remarquer que :

Pour la communauté scientifique l'AERES n'a pas bonne presse, elle n'est pas indépendante de la politique gouvernementale. Il y a un manque de transparence qui est à l'origine d'un manque de confiance préjudiciable au rapport entre évaluateur et évalué. L'évaluation de l'AERES est une évaluation par site. Elle ne donne pas lieu à une comparaison sérieuse de l'activité des laboratoires dans une discipline. Les experts n'ont pas l'historique du laboratoire des évaluations antérieures.

La délégation a demandé que le rapport du comité d'audit soit remis aux instances scientifiques des organismes, que les membres des instances scientifiques, notamment les ITA soient mieux représentés dans les comités d'audit.

Elle a contesté l'utilisation massive de la bibliométrie. Sous couvert d'excellence c'est un système d'exclusion qui est mis en place synonyme de médiocratie. Ce système est douloureusement ressenti par la communauté scientifique.

L'AERES doit déléguer aux instances scientifiques l'évaluation des unités.

Réponse.

Les rapports sont faits de façon collégiale. La bibliométrie n'est qu'une petite brique de la production. Son rôle est très variable suivant les disciplines, relativement important en SdV, nulle en mathématique. Le président de l'AERES a affirmé que la bibliométrie n'est pas prise en compte dans le jugement de l'AERES. La délégation de l'évaluation aux instances des organismes n'est pas possible car l'université est aussi partenaire des UMR. Les ITA sont dans le comité d'audit si ce sont de grands laboratoires. Les rapports ne sont pas modifiés par les comités sectoriels, on regarde si tous les items sont remplis, si le français est correct, s'il n'y a pas d'attaques personnelles. Le délégué scientifique propose une liste d'experts, demande au Directeur d'unité s'il n'y a pas de conflit d'intérêt avec certains experts proposés. Tout se fait en parfaite concertation avec les DU !

Non l'AERES ne travaille pas par site, non il n'y a pas d'analyse de l'adéquation de la thématique de l'unité avec celle du site.

L'AERES à la fin de 2011 ou au début de 2012 validera les procédures d'évaluation des personnels de recherche et d'enseignement supérieur. C'est-à-dire que le gouvernement veut que les personnels de tous les organismes soient évalués (lire notés) suivant une même grille de référentiels.

Concernant les personnels

L'Agence emploie 28 fonctionnaires de l'administration centrale, 42 CDD (en ETP) de 1 à 3 ans, 1 CDI, 15 vacataires (à 10 mois). Le contrat de 26 vacataires a été transformé en CDD. La politique de la Direction est de transformer les CDD à l'issue de leurs contrats en CDI. Les CDD ont une grille indiciaire qui est réactualisée chaque année par le CA. Les primes sont gérées par le Service de l'administration centrale. La Direction reconnaît que

les carrières sont limitées par la taille de la structure. La Direction s'adressera aux organisations syndicales pour lancer les élections au Comité Technique.

La Direction a accepté de nous mettre à disposition une salle pour rendre compte de l'entrevue au personnel.

Commentaires

Les réactions des Directions de l'AERES et de l'ANR (voir BRS N°250) face à nos commentaires et propositions concernant les personnels et la Recherche sont très différentes.

Concernant la Recherche : l'ANR n'a pas cherché à masquer la finalité de sa politique, « choix des projets de recherche les moins risqués, politique utilitariste, experts ... pas toujours experts ! ». L'AERES quant à elle a tout nié : la bibliométrie pas ou peu prise en compte, les évaluations ne sont pas liées à la politique de site, les rapports ne sont pas modifiés par les comités sectoriels, tout est transparent à l'AERES !

Concernant les personnels : de Groupement d'Intérêt Public, l'ANR est devenu un Etablissement Public Administratif, mais la Direction fait comme si c'était toujours un GIP. Elle freine pour la reconnaissance de la section syndicale du SNTRS-CGT qui vient de se créer, pour la mise en place du processus électoral des CT, pour la mise en place de grille salariale pour les personnels etc.... Ses personnels sont soit détachés, soit mis à disposition par d'autres administrations dont les organismes de recherche, soit des CDI et des CDD. Les CDI occupent des fonctions administratives ou de Direction, les CDD sont pour la plupart des experts scientifiques. La Direction de l'ANR ne tient pas à ce que ces CDD aux fonctions stratégiques soient pérennisés. Elle maîtrise les primes, les rémunérations.

L'AERES est une autorité administrative indépendante qui n'est pas clairement définie par les textes. Malgré le qualificatif indépendante elle est dirigée directement par le ministère. Comme le montre les 28 fonctionnaires détachés de l'administration centrale et les primes qui sont gérées par le service de l'administration centrale. Les CDD y occupent des fonctions administratives. Le travail de l'AERES est nettement moins conséquent que celui de l'ANR.

Gilles Mercier

Débat de prospective sur l'avenir de la Région Île de France
Extrait de l'avis voté par le CESER d'Île de France sur le rapport
Démographie, Economie et Lien Social à l'horizon 2050 :
Quels leviers pour agir ?

Comme toutes les régions françaises, l'Île de France dispose d'un conseil économique, social et environnemental régional, le CESER. Ce conseil s'est prononcé récemment sur un rapport : « Démographie, économie et lien social à l'horizon 2050 : quel levier pour agir ? »

Vous trouverez ci-après quelques extraits de l'avis voté par le conseil et la position du groupe CGT sur cet avis.

- que les pistes à explorer par le rapport ne visent pas seulement à identifier les leviers sur lesquels agir pour créer des richesses et favoriser la croissance économique mais ont également pour objectif de renforcer le « bien-être régional », c'est-à-dire la qualité de vie des Franciliens sans laquelle on ne peut promouvoir l'attractivité de la région ;
- que ces leviers, tels que détaillés dans sa troisième partie, peuvent être ainsi déclinés :

- miser sur les secteurs créateurs de croissance en encourageant l'effort d'innovation, la recherche et le développement qui se trouvent au cœur des activités les plus concurrentielles de l'Île-de-France (*aéronautique, laboratoires, services aux entreprises...*) et constituent autant d'atouts pour sa ré-industrialisation et, en conséquence, son développement économique.

Cela favoriserait le dynamisme des autres domaines de l'économie qui sont liés directement à l'état de l'économie nationale et fortement créateurs d'emplois (*BTP, services à la personne...*) ;

- répondre aux impératifs de développement durable en recherchant une efficacité énergétique, en prévenant les risques liés aux changements climatiques, en adaptant l'offre agricole aux besoins d'approvisionnement (*privilégier l'agriculture de proximité*) et en œuvrant ainsi à l'émergence de nouveaux domaines d'application industrielle mais aussi de nouveaux modes de vie ;

- placer l'amélioration de la qualité de la vie au cœur des politiques économiques et sociales : en intensifiant la construction de logements en nombre et en qualité socialement et économiquement accessibles pour l'ensemble des Franciliens en lien avec une offre adéquate de transports et de services de proximité, en tenant compte de l'évolution des caractéristiques des ménages et des mobilités résidentielles (*notamment, pour réduire les temps de transports domicile travail*), en renforçant les services publics de proximité et en utilisant, pour ce faire, tous les avantages liés aux nouvelles technologies (*sans que cela remette en cause la place fondamentale de l'humain*) ; plus généralement en intégrant les impératifs de développement durable à tout nouveau projet d'aménagement urbain (*sur des surfaces disponibles à l'échelle du grand Bassin parisien*) ;

- réactiver le lien social en s'attachant, tout d'abord, à mieux l'identifier et mieux comprendre ses mécanismes, en agissant ensuite, par l'éducation, la formation et la culture, sur les conditions de son émergence et de son évolution. Cela requiert de promouvoir des éléments fondateurs du lien social comme l'égalité des territoires par la résorption des inégalités territoriales actuelles, la mixité sociale, l'égalité hommes femmes ou la solidarité intergénérationnelle. Cela nécessite également de disposer d'une meilleure connaissance de la situation démographique, des modes de vie et des besoins des immigrés pour faire en sorte qu'ils constituent une chance, une opportunité pour l'Île-de-France et, plus largement, pour la France ;

Position du Groupe CGT présentée par Michel Gruselle

Le rapport présenté au nom de la section : « prospective et planification » porte le titre de : « Démographie, économie et lien social à l'horizon 2050 : Quelles perspectives, quels leviers pour agir ».

Le seul énoncé du titre en dit long sur l'ambition du document surtout dans une période de crise qui accroît l'incertitude des éléments prospectifs. Soulignons aussi que si la démographie et l'économie sont des matières pouvant se prêter à une analyse scientifique, le concept de « lien social » porte une charge idéologique parfaitement marquée.

En effet, si le concept « rapports sociaux » désigne les relations ou les liens d'interdépendance qui s'établissent entre les individus et les groupes en fonction des positions de chacun dans l'organisation sociale, en particulier sur le plan économique où c'est la forme de propriété des moyens de production qui caractérise les rapports de production (identifiables et vérifiables) en termes de rapports d'exploitation, de classe, d'inégalité si la propriété est privée ou en termes de rapports d'égalité ou de coopération si la propriété est sociale.

Le concept « lien social » lui renvoie à l'individuel et à l'affectif en éludant les rapports de classe. Il n'est donc pas un concept opératoire en terme scientifique.

Le rapport de la Section représente un travail documentaire considérable. Sa qualité et sa richesse doivent être soulignées. Il est une source de réflexion prospective sur les politiques structurantes en matière industrielle, d'emploi, de transport, de logement, d'immigration, de formation.....

Le rapport propose, dans de nombreux domaines, une analyse de l'évolution de la production et de l'emploi. Cependant, s'il laisse poindre l'idée du caractère systémique de la crise il se refuse pour l'essentiel à une analyse des causes véritables de la crise : celle de la suraccumulation capitaliste. Il en reste donc à une crise de caractère conjoncturel qui résulterait pour l'essentiel de pratiques spécifiques aux institutions financières.

Sans nier que ce problème existe, il est à notre sens un des aspects d'une crise plus profonde, celle d'un modèle de croissance économique qui épuise aussi bien les ressources naturelles que les hommes. Rester dans le cadre de ce système, sans ouvrir de réflexions sur d'autres possibles que les rapports de production capitaliste, conduit évidemment à une vision très restrictive des solutions à mettre en œuvre.

Cette contradiction se retrouve dans toutes sortes de « proses » qui veulent éviter la question de fond des rapports de production parce qu'ils sont constitués de trois types d'éléments indissociables : les formes de propriété des moyens de production, la position des différents groupes sociaux dans la production, les formes de répartition des richesses produites. C'est le cas par exemple de la dernière encyclique du Pape Benoît XVI: «Veritas in Caritate » (« la vérité est dans la charité »).

C'est la faiblesse de ce rapport et par voie de conséquence de l'avis proposé. Il « campe » sur le terrain de la morale, sans avancer sur les réformes structurelles nécessaires à un nouvel épanouissement de l'Humanité.

Dans les voies que préconise le rapport pour surmonter les difficultés du développement économique et humain de la région Ile-de-France, nous aurions souhaité que soient clairement pointés trois axes de réflexion et d'action:

- Celui de la politique industrielle nouvelle à mettre en œuvre en lien avec l'environnement, en clair : quelles nouvelles filières industrielles développer, qui permettent de retisser un riche tissu productif de bien utiles. De notre point de vue, la région ne peut s'en tenir à une activité de services fussent-ils de haute valeur technologique.

- Celui du bien-être des hommes et des femmes au travail et dans la cité, qui devrait, à notre sens, être la raison d'être du développement économique. Nous touchons là à une question essentielle : celle du partage de la valeur produite qui est au cœur de l'actualité avec le débat sur les retraites et la place des services publics.

- Celui des financements. En effet, la Région ne peut pas avoir la même politique d'investissements selon qu'elle vise à devenir une place financière à l'égal de la City de Londres ou qu'elle met en avant un développement économique équilibré en Ile de France et dans des rapports de coopération avec les régions du grand bassin parisien.

Pour toutes les raisons que je viens d'évoquer, le Groupe CGT ne peut que se prononcer contre le projet d'Avis présenté par le Bureau du CESR.

Depuis le mois de janvier 2011, les personnels précaires de la cantine de l'ENS d'Ulm sont en grève. Ils demandent leur titularisation (ou des CDI pour les étrangers non communautaires de catégorie C). La direction de l'ENS, soutenue par sa ministre de tutelle V. Pécresse, leur a proposé dans un premier temps 14 CDI sous statut CROUS, donc assortis d'une externalisation (changement d'employeur) et sans perspective de titularisation. Une nouvelle proposition vient d'être faite qui ne fait plus mention au Crous, mais n'ouvre aucune perspective de titularisation.

Cette lutte est hautement symbolique. La majorité des syndicats (hormis la FSU et SUD) ont signé le 31 mars dernier un protocole d'accord sur la résorption de la précarité dans la fonction publique dont les conditions doivent être négociées dans cinq secteurs – parmi lesquels, l'enseignement supérieur et la recherche (ESR). Le risque de la négociation est d'aboutir à un protocole qui s'appliquerait de façon différenciée aux catégories A (qui pourraient être titularisées à terme) et aux catégories B et C, pour lesquelles la sortie de la précarité serait accompagnée d'une externalisation. L'autonomie des universités sera invoquée. Le fait que ce protocole contrecarre également la politique de précarisation des années post-doctorales rend inévitable sa négociation spécifique dans l'ESR. Rien n'est joué.

Le nombre d'emplois précaires a explosé ces dernières années dans l'ESR, surtout depuis la création de l'ANR en 2006 (1°). C'est ce dont rend compte l'ouvrage du collectif PECRES (2°) *Recherche précarisée, recherche atomisée. Transmission et diffusion des savoirs à l'heure de la précarisation*, qui vient d'être publié aux éditions Raisons d'agir. Il est fondé sur une enquête par questionnaire menée auprès des précaires de l'ESR (chercheurs(e)s, enseignant(e)s-chercheur(e)s, ITA des EPST et Biatos des universités). Il souligne que la précarité devient une composan-

te structurelle des emplois, au point d'identifier de véritables carrières précaires marquées par la faiblesse et l'insécurité des rémunérations, un lien fragilisé avec le collectif de travail, l'absence de perspectives.

Lancée par une intersyndicale(3°), cette enquête a été effectuée entre octobre 2009 et mi-janvier 2010. Diffusée par Internet, elle a recueilli 4 409 réponses valides. Elle porte sur le vécu des précaires : discontinuité de l'emploi, installation dans une « carrière » précaire, diversité des métiers et des activités exercés, des statuts occupés, cumul des fonctions, insécurité des rémunérations, conditions de travail.

Des traits communs à toutes les catégories de précaires :

Cumul des fonctions : Un quart des enquêtés déclarent des situations doubles, voire davantage (4°) qui rendent difficile l'insertion dans les métiers de la recherche.

Discontinuité de l'emploi : un.e enquêté.e sur 10 déclare des contrats de moins de 6 mois. Les contrats sont enchaînés, avec des passages fréquents par le chômage, parfois long (17% ont subi des périodes de chômage d'au moins 6 mois). Cette discontinuité touche plus les femmes que les hommes.

Insécurité : Près d'un quart des précaires enquêtés vivent de vacations, rémunérées à l'heure, avec une fiche de paye tous les six, voire douze mois. Les indemnités de chômage compensent éventuellement les trous entre deux contrats (5°). Elles sont parfois versées 4 mois après la fin du contrat.

Faiblesse des rémunérations Un quart des enquêtés.e.s perçoit moins de 1 250 euros par mois. Plus de la moitié des vacataires gagne moins de 500 euros par mois. Et contrairement aux titulaires, très peu connaissent une progression de salaire.

Parlons des ITA/Biatos

Les ITA-Biatos sont plus âgés.e.s que

les autres : 46% des administratif(ve)s et 34% des technicien(ne)s ont 35 ans et plus. Leur ancienneté dans la précarité est plus élevée, ainsi dans les services, 20% d'entre eux ont plus de 5 ans d'ancienneté dans leur poste. Très diplômé.e.s – plus de 40% parmi les ITA-Biatos sont titulaires d'une licence au moins –, ils et elles subissent un fort déclassement.

Les bas salaires sont fréquents : un tiers des administratif(ve)s gagnent moins de 1 000 € mensuels. Près des trois quarts (73%) des technicien.ne.s et administratif.ve.s pensent que leur salaire ne correspond pas à leur niveau de qualification. C'est le cas de 54% des ingénieur.e.s. Le temps partiel est fréquent, surtout parmi les femmes et augmente avec l'âge.

Paroles de précaires :

Salaires : « Quand je suis rentré (en 2005), je touchais 1070€, maintenant 1180€, soit 20€ d'augmentation par an. C'est dérisoire ! » (CDD dans une cantine universitaire depuis 2005)

Prêt : « Moi, ça fait 20 ans que je suis dans ma banque et quand je vais demander un crédit, toujours la même phrase : « mais qu'est-ce qui nous prouve que vous allez être renouvelée ? » (CDD femme de ménage).

Logement : « On n'a pas le droit au 1% patronal. Je suis mal logée. Je vis dans un 31 m² avec un enfant, mon mari... et je n'habite pas au rez de chaussée, mais dans une cave. » (CDD personnel de cantine).

Conditions de travail : « C'est humain ce qu'on dit, regardez : moi avec ma collègue tous les jours à 10h. On soulève 155 chaises chacune. Si on dit que cette chaise pèse, allez, on va dire 2kg, c'est 300kg pour 155 chaises à la fin du service : dites-moi comment vous allez être à la fin de la semaine » (CDD restaurant). H. ajoute « Moi je fais deux services midi et soir, soit 1300 personnes dans la journée. On n'est que deux le soir pour 150 couverts. Il y a une surcharge de travail » (CDD restaurant).

Déclassement : « Je suis payé comme cantonnier alors que je suis jardinier, j'ai fait des efforts, j'ai appris le travail sur le tas. » (CDD jardinier)

Santé : « On ne se soigne pas, on n'a pas de mutuelle. On réfléchit avant d'aller chez le dentiste » (CDD post doc).

Exclusion de la réflexion sur le travail : « Quand on a un métier, on a quelque chose à dire sur l'organisation du travail. Là on est à la tâche. Les employeurs ne réalisent pas qu'ils perdent des compétences. On ne nous demande même pas notre avis car on n'est là que pour trois ans. On vit dans l'absurde au quotidien » (CDD docteur en chimie).

Relativisme de la notion de stabilité : « La notion de stabilité est difficile à appréhender ; quand on a un contrat de trois ans, c'est mieux que un an. Tout devient relatif. » (CDD docteur en chimie)

Incompréhension des collègues : « Malgré tout je ne suis pas ravie. La situation est anxiogène, il y a des hauts et des bas. On ne sais pas comment on va payer le loyer, les indemnités de chômage sont payées souvent en retard et il faut "courir" après. Une collègue ne savait toujours pas si son contrat allait être renouvelé le dernier jour de son contrat. Les autres ont du mal à mesurer notre anxiété » (CDD, ingénieur d'études).

Lassitude : « Ma seule perspective est un mi-temps. Mais il faut qu'on vive, on n'a pas le choix de refuser. C'est difficile d'expliquer aux gens qu'au bout de 10 ans on est fatigué. » (CDD, ingénieur d'études).

Avoir fait des séjours à l'étranger ne garantit pas un emploi stable dans la recherche. Ainsi A., docteur en chimie à obtenu sa thèse en Grande-Bretagne, effectué un post-doc au Canada. Pourtant il n'a obtenu qu'un contrat de 3 ans. « La précarité ne me gênait pas : trois ans de thèse, puis post-doc, cela ne m'a pas gêné, après on rentre comme permanent. J'ai compris après.

La condition de précaire a un effet direct sur la manière dont on fait de la recherche « Quand il n'y a pas de sécurité d'emploi, tu ne t'intéresses

qu'aux trucs rentables ». C'est une zone de non-droit, surtout dans le public : « Etre précaire dans le public est la pire des situations : on n'a que les inconvénients du public sans avoir les avantages du privé. Si tu démissionnes en cours de contrat, dans le public tu n'as pas d'indemnités de chômage ; dans le privé on tient compte des motifs de démission légitime (par exemple suivre son conjoint). Le salaire n'est pas très élevé. Personnellement ce n'est pas la misère sans être hyper bien. 2300€, c'est plus que la moyenne des gens en France mais beaucoup moins que ceux qui sont sortis en même temps que moi d'une école d'ingénieur. Les conditions sont pourries. » (A. CDD à l'ANR). « Les contrats fonction publique sont les pires de tous, pas de prime de précarité, ni de paiement de jours de congés non pris, ni les trois premiers jours de congé maladie payés... » (D. IE, CDD d'un an).

Pourtant beaucoup acceptent cette insécurité, voire une baisse de leur salaire : le travail dans l'enseignement supérieur et la recherche très souvent leur plaît. « Je touche des domaines plus sympathiques, le milieu est agréable, l'ambiance générale est bonne » déclare E. après avoir passé 23 ans dans le privé. « Je me forme. Dans le privé on ne s'intéressait pas au produit mais à le faire accepter par le client ». « C'est pire dans le privé, poursuit D, IE en CDD de un an), car ici les chercheurs n'ont pas le pouvoir de proposer un poste, du coup ils n'ont pas à mentir ou à se cacher, à dire que le travail qu'on a fait est mauvais quand ils n'ont pas de contrat à proposer derrière. Dans le privé on nous dit ce qu'on doit trouver, ici le travail est intéressant, on nous dit de justifier avec des arguments empiriques et théoriques. L'environnement est bon, c'est autre chose que les bureaux d'études. Il y a une progression dans le contenu de mon travail. ». L'enjeu de la lutte contre la précarité n'est pas qu'une lutte pour un statut d'emploi, y compris aux yeux des précaires : c'est une lutte pour un *contenu* du travail, contre une productivité purement quantitative, contre le tout-marchand à la merci des clients, contre une vision à court-terme de la recherche produite à un pas pressé.

Comment s'étonner de l'anxiété des précaires ? Comment s'investir dans son travail et construire sa vie quand l'avenir est incertain ? Comment construire un projet professionnel – si cher aux DRH – quand on combine des activités diverses et de manière discontinuë ? « C'est une discours de dupe conclut A. (CDD à l'ANR), pas efficace On vit l'absurde au quotidien. On peut résoudre la précarité, l'argent est là. Dans le privé c'est pareil, il y a du boulot. ». Comment se projeter dans l'avenir quand son travail est dévalorisé et soumis aux abus de pouvoir, voire au harcèlement comme des enquêtés.e.s l'ont décrit ? Comment vouloir continuer à travailler dans un secteur de plus en plus dégradé et dont les finalités sont dévoyées du fait même qu'il est précairisé ?

La précarité n'est pas un mal nécessaire, mais une situation subie pour les individus et un gâchis. C'est un discours de dupe. La précarité est une perte de compétences individuelles et collectives par l'atomisation des personnels, la discontinuité de leurs expériences. L'ouvrage *Recherche précarisée, recherche atomisée* met au jour les effets de cette précarisation de l'ESR sur les individus qu'elle touche de plein fouet, ainsi que, par ricochet, sur les relations de travail au quotidien et, plus largement sur la production et la transmission des savoirs : en précarisant les personnels de l'ESR, ce sont des vies qui sont abîmées et tout un secteur qui est dévalorisé. Charles-Antoine Arnaud, Isabelle Clair, Annick Kieffer, Wilfried Rault

Pour consulter le rapport de l'enquête précarité, 2010 : <http://www.precarite-esr.org/spip.php?rubrique1>

1° Qui a généré un stock constant minimum de 25 000 emplois précaires.

2° Collectif Pour l'Etude des Conditions de travail dans la Recherche et l'Enseignement Supérieur.

3° Regroupant les syndicats de l'enseignement supérieur (CGT, CFDT, FSU, Sud, UNSA), SLR et SLU.

4° Emploi d'ITA-Biatos cumulé avec celui de chargé.e.s de cours ou de docteur.e.s sans poste.

5° Nombre d'établissements ne cotisent pas aux ASSEDIC et assurent eux-mêmes le paiement des indemnités de chômage. Ils ne respectent pas toujours leurs obligations ou trop souvent avec beaucoup de retard.

VIENT DE PARAÎTRE AUX ÉDITIONS RAISONS D'AGIR : UNE ENQUÊTE SUR LA PRÉCARISATION DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

[collectif Pour l'Étude des Conditions de travail dans la Recherche et l'Enseignement Supérieur]



Invisibles et vulnérables, les précaires sont (re)devenus les chevilles ouvrières de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les années 2000 ont vu leur nombre exploser : ils représentent désormais un quart des personnels et la tendance se poursuit.

Une enquête nationale lancée au cours de l'hiver 2010 par le collectif des auteurs de ce livre a mis au jour leurs conditions de travail et de vie. Comme dans d'autres mondes professionnels, la faiblesse des rémunérations et le manque de reconnaissance exacerbent les rapports hiérarchiques, brisent les individus et dégradent la qualité du travail. Les contrats courts entravent l'acquisition de compétences et contrarient une condition fondamentale de l'activité scientifique : disposer de suffisamment de temps pour faire des découvertes sérieuses.

La précarisation des personnels des universités et des organismes de recherche disqualifie le secteur tout entier, portant atteinte à la production des connaissances et mettant en péril la transmission des savoirs à des millions d'étudiants.

[Parution le 14 avril 2011 · 160 pages · 8 euros]

T	Introduction
A	
B	I. Précarité d'hier, précarisation d'aujourd'hui
L	Années 2000 : l'explosion de la précarité, 20. – Un retour aux années 1950 ?, 28. – La précarisation, une
E	politique contre les services publics, 32. – La précarisation, une politique contre la science, 39.
D	II. De l'« excellence » à l'intermittence
E	Des emplois discontinus, 52. – La précarité comme horizon?, 57. – De l'emploi précaire au revenu précai-
S	re, 61. – Précaires parmi les précaires, 68. – La « ligne de CV » pour toute rémunération, 71. – Précarité
	des protections, 72.
M	
A	III. De l'intermittence à la dépendance
T	Le cercle vicieux de l'invisibilité, 82. – Du personnel de seconde catégorie, 87. – Un boulevard pour les
I	abus de pouvoir, 90. – La solidarité dans l'impuissance, 96.
È	
R	IV. De la dépendance à l'impossible excellence
E	Des économies de bouts de chandelles, 103. – Un gâchis de compétences, 107. – Le temps de la contrac-
S	tualisation contre le temps de la recherche, 114. – La programmation contre les découvertes, 117. – Les
	risques d'une baisse générale de niveau, 122. – Le renoncement à la démocratisation scolaire, 125.
	Conclusion
	Annexes
	Glossaire
	Notes et références citées

Contribution à la journée d'étude *SNTRS*

12 janvier 2011

Francis VELAIN UFICT Métallurgie.

Pour se projeter et sortir de la simple dénonciation, nous avons besoin de mettre en perspective les réformes de structures, l'attaque contre les statuts sociaux avec les tendances et les contradictions qui travaillent le capitalisme.

De ce point de vue, examiner ce qui se passe dans l'industrie peut aider car l'industrie est par essence le socle du capitalisme et son origine historique.

Je commencerai par quelques données économiques pour caler le décor puis j'essaierai de donner des éléments sur quelques enjeux concernant l'avenir du travail industriel puisque de ce point de vue cet avenir dépend pour une part du travail de recherche.

Le décor macro-économique ! Dans cette partie je m'appuie notamment sur les chiffres du rapport des états généraux de l'industrie de Février 2010.

L'industrie réalise encore directement 16 % de la valeur ajoutée nationale en employant directement 13 % de la population active du pays. Et cela sans tenir compte de la valeur ajoutée et des emplois indirects produits par les services à l'industrie.

85 % des dépenses de R&D des entreprises françaises sont réalisées dans l'industrie. Il y a là un enjeu croisé important.

L'industrie continue donc de marquer économiquement la France mais il faut noter que sur la longue période, la population active française a crû de + 6% tandis que la population active industrielle a diminué d'environ 500.000 emplois (-13%).

Dans cette décroissance des effectifs de l'industrie, il faut distinguer ce qui relève de la dynamique de développement normal et utile de l'industrie et du travail comme les gains de « productivité » ; le besoin pour l'industrie de développer des fonctions péri-

phériques la logistique, le marketing, la sécurisation des produits, des processus, la maintenance...

Et de ce qui relève des choix capitalistes: l'austérité, la casse des services publics, les choix stratégiques du patronat et des gouvernements successifs dans la défense ou la sélection de certains types d'activité pour l'économie française.

Quelques éléments pour y voir plus clair.

1^{er} élément :

Le recul de l'emploi industriel dans l'ensemble de la population active touche davantage la France que la plupart des autres pays européens. En 10 ans, la part de l'emploi industriel dans l'emploi général de l'Union européenne est en recul de 14,3 %, de 14,2 % en Allemagne, de 11,82 % en Italie contre 19,3 % en France.

La diminution de l'emploi industriel affecte tous les secteurs, y compris ceux bénéficiant d'une croissance de la valeur ajoutée.

D'un point de vue territorial, le recul de l'emploi industriel affecte plus particulièrement les régions du grand Nord-Est, alors que des régions comme Midi-Pyrénées et l'Aquitaine sont en croissance en termes d'activité et d'emploi industriel.

Mais au final, la part quantitative de l'emploi industriel se dégrade plus vite et plus fortement en France que dans bien d'autres pays.

2^{ème} élément :

Le poids économique de l'industrie française dans l'économie nationale régresse bien plus fortement qu'ailleurs.

L'industrie manufacturière pèse pour 16% de la valeur ajoutée dans l'économie de la France C'est-à-dire moins que dans les autres pays. L'Allemagne est à 30% ; la Suède à 26%.

Nous sommes en fait au même niveau que le Royaume uni, en queue de peloton des pays de l'Europe.

L'industrie française à vue progresser sa valeur ajoutée en volume de 4,3 % depuis 2000 alors que globalement la valeur ajoutée nationale a progressé de 14,2 %.

De même la valeur ajoutée de l'industrie française progresse moins vite que celles des industries autres pays. Dans le zone euro la valeur ajoutée des industries de la zone euro a progressé de +13,1 % et celle de l'industrie allemande de +16,5 %.

Pour mesurer ce que signifient ces chiffres, un exemple : en 2008, la France est devenu un pays importateur en matière d'industrie automobile alors même que nos entreprises de ce secteur font 50% de leur chiffre d'affaire à l'export.

Le solde des exportations-importations de biens de consommation était excédentaire jusqu'en 1976.

Celui des biens intermédiaires fut excédentaire jusqu'en 1998.

Le solde exportations-importations dans ces deux secteurs n'a plus jamais été positif depuis ces dates.

La baisse en France de l'influence de l'industrie dans les économies française et mondiale est donc bien la marque d'un affaiblissement relatif par rapport à ce que sait faire ailleurs l'industrie.

Un pays qui laisse durablement son industrie s'affaiblir financera-t-il durablement sa recherche ?

Il faut donc analyser les facteurs qui en règle générale permettent d'évaluer la dynamique des politiques et gestions industrielles.

1er point : les investissements

Après une période marquée par une diminution des investissements corporels de l'industrie manufacturière au début des années 2000, une tendance à l'amélioration s'était amorcée à partir de 2005 avec très vite une stagnation en volume puis une chute brutale en 2009 du fait de la crise.

Une évolution des investissements très contrastée est observée selon la taille des entreprises :

+10 % dans les PME, -2% dans les grandes entreprises du fait notamment du poids de l'industrie automobile dont les investissements ont fortement baissé.

Enfin en termes d'investissements dans les qualifications, l'effort de formation professionnelle régresse depuis 10 ans relativement au PIB.

2ème point : la R&D

La croissance des dépenses de R&D en France a été inférieure aux moyennes mondiales et européennes en 2008.

Alors que les dépenses R&D des entreprises dans le monde ont crû de près de 6,9 % en moyenne, avec 40 % en Chine et 8,1 % en Europe, leur augmentation n'a été que de 0,7 % en France.

En 2008, les industries françaises de l'aéronautique et de l'automobile ont même baissé leur effort de R&D respectivement de 300 et 400 millions d'euros.

C'est d'autant plus inquiétant que ces secteurs sont traditionnellement ceux qui structurent l'effort de R&D français, car une des caractéristiques de la R&D française est qu'elle est terriblement sélective.

Si l'industrie manufacturière représente 85 % des dépenses de R&D des entreprises, près de deux tiers des efforts de R&D de l'industrie manufacturière française sont concentrés sur quatre secteurs d'activité : l'automobile, la pharmacie, les matériels et composants électroniques, la construction aéronautique et spatiale.

Si on analyse le ratio dépenses de R&D/valeur ajoutée de l'ensemble de

l'industrie manufacturière, on observe que l'industrie française consacrait en 2007, 6,6 % de sa valeur ajoutée à la R&D contre 11,1 % en Suède, 10,9 % en Finlande, 9,9 % en Allemagne.

Les comparaisons par rapport aux PIB révèlent les mêmes tendances.

La France se caractérise par un niveau important de dépenses R&D publiques, l'un des plus importants de l'OCDE rapporté au PIB, et à l'inverse par un faible niveau de dépenses R&D privées. L'effort de recherche privé français est inférieur d'un tiers à l'effort privé allemand.

3ème point : Le discours sur l'innovation

Sert-il d'abord de paravent à une politique où au final décroît l'effort global de recherche privée et publique ? La question se pose.

HEC a publié le 2 décembre 2010 les résultats d'une enquête auprès des responsables innovation de 23 entreprises telles que Renault, Thales, Danone, Shell, Essilor, la SNCF,

Dans ces entreprises, le budget moyen pour l'innovation était de 42 millions d'euros en 2009. Il devrait atteindre 48 millions en 2011, pour un chiffre d'affaire moyen de 35 000 millions d'euro.

Les effectifs moyens voués aux fonctions d'innovation étaient de 41 en 2009. Ils devraient être de 47 en 2011. 90% des responsables innovation ne sont pas membres des comités directeurs de leur entreprise.

62% d'entre eux ont en charge des fonctions de marketing, 56% des fonctions de stratégie, 54% des fonctions de R&D.

4ème point : le coût du travail.

Il est de bon ton du côté patronal et gouvernemental de faire de la question du coût du travail la raison des difficultés de l'industrie française. Mais ces éléments sur les investissements, ou sur la R&D laissent à penser qu'il y a sans doute d'autres causes à la dégradation de la compétitivité de l'industrie française que celle du coût du travail.

Un autre élément peut faire douter de la légitimité de cette argumentation : la nature et le type des investissements étrangers en France. Les chiffres suivants sont ceux établis à l'occasion des états généraux de l'industrie

Ces investissements directs étrangers en France sont, dans l'ensemble, importants et créateurs d'emplois. 33 000 emplois par an en moyenne en 2007 et 2008.

- 69 % de ces emplois sont créés dans l'industrie.
- 75% des investissements directs étrangers bénéficient à des projets de création ou d'expansion de capacité.
- 49% des emplois créés par les investissements étrangers se font dans le secteur de la production et de l'assemblage mais 4% seulement dans la R&D.

Le coût du travail semble donc un handicap moins grand, moins insurmontable pour les entreprises étrangères que pour les entreprises françaises même si l'actualité montre parfois que les industriels étrangers peuvent aussi faire peu de cas de l'emploi en France.

5ème point : la productivité et la quantité de travail dans l'industrie.

La productivité horaire en France est supérieure à celle de bien d'autres pays y compris développés. La productivité par tête du secteur manufacturé a progressé de 45% en 10 ans, c'est-à-dire au même niveau qu'en Allemagne.

La seule question est de savoir si la productivité a progressé suffisamment pour compenser 2 écarts qui influent sur la capacité productive des pays : Les écarts du temps de travail et les écarts en termes de nombre d'emploi dans l'industrie.

Le patronat, à Droite et certains à Gauche, veulent imposer l'idée du travailler plus et de la fin des 35h voire même de la suppression de la durée légale du travail.

Ils vilipendent les 35 heures mais taisent le manque à gagner en quantité de travail causé par le chômage. Pour que la France travaille plus et plus effi-

cacement il faudrait d'abord que les chômeurs puissent travailler ! Car le différentiel entre la durée légale des différents pays est une chose ; le différentiel entre leur durée moyenne réelle et de ce point de vue est au niveau de l'Allemagne.

Mais l'augmentation des effectifs n'est pas le chemin que prend l'industrie. Renault, Thales par exemple annoncent des suppressions d'emplois. MBDA a tenté récemment de supprimer quelques jours de RTT aux ingénieurs contre le versement d'une prime aléatoire. Les chantiers de construction navale de Saint-Nazaire réduisent la voilure malgré l'arrivée de commandes....

Face à tout cela et pour redynamiser l'industrie française, la CGT propose dans le cadre d'une stratégie globale 5 grandes priorités.

La stratégie globale consiste à favoriser les débouchés intérieurs, les investissements, l'effort de R&D, le développement de la formation et des qualifications et une stratégie publique qui, à partir d'une volonté de prise en compte des besoins sociaux et de leurs évolution, crée les conditions, les projets, les programmes pour que l'industrie puisse mettre son activité au service des équipements, produits nécessaires.

Je rappelle rapidement ces 5 propositions pour développer ont été notamment développées dans la publication confédérale « Analyses et Documents économiques » d'Avril 2009:

1. **Pour développer les capacités humaines**, pour faire face aux départs en retraite et au développement des sciences et techniques, la CGT propose de convertir immédiatement 50% des allègements de cotisation sociale en un fond de formation et mettre en place notre système de sécurité sociale professionnelle.
2. **Pour accroître véritablement l'effort de recherche et d'innovation**, la CGT propose de réduire le nombre de pôles de compétitivité et de les transformer

en véritables pôles de développement impliquant la caisse des dépôts, les comités d'entreprises, les fonds de formation. Elle propose aussi de créer des fonds publics régionaux pour l'emploi.

3. **Une politique cohérente de l'énergie** : La CGT propose des mesures qui vont des économies d'énergie, de la mobilisation de la filière nucléaire civile, d'une politique de prix stables, régulés et compétitifs, au développement d'énergies renouvelables et propres, à la création d'une agence européenne de l'énergie ou encore une dissociation des efforts d'investissement à réaliser en France de ceux à réserver à la vente d'équipements à l'étrangers.
4. **Assurer le financement de la croissance des entreprises** notamment en orientant l'épargne vers l'industrie, en rendant l'impôt sur les sociétés progressif en fonction du taux de rentabilité pour limiter les prélèvements injustifiés des actionnaires.
5. **Recréer les conditions d'une démocratie économique en France et en Europe**. Ce qui pose la question de la place et du rôle des pouvoirs publics aux différents niveaux, de la volonté et le besoin de l'Etat de préserver et développer ses outils industriels, du besoin au niveau européen de sortir de la priorité à la lutte contre l'inflation, de droits nouveaux pour les salariés dans les CA et CE au niveau des entreprises, des filières et des territoires.

Ces 5 propositions visent donc à modifier en profondeur la manière dont on gère l'industrie dans notre pays et à refaire de l'industrie une priorité à la fois nationale et territoriale.

Poser ainsi les conditions de gestion de l'industrie sera d'autant plus efficace que nous saurons anticiper et influencer sur le travail réel.

Quelques éléments sur ce qui caractérise me semble-t-il les évolutions du

travail dans l'industrie.

1^{ère} évolution: Les relations entreprises / recherche du point de vue de la portée du travail scientifique sur le travail industriel.

La recherche est aujourd'hui convoquée par les entreprises à la fois sur le développement de nouveaux matériaux, technologies, mais aussi sur de nouveaux outils et méthodes de travail.

De l'automobile à l'aéronautique en passant par la navale ou l'électronique, les projets se multiplient dans les pôles de compétitivité pour développer tout ce qui est nécessaire à l'usine numérique ; c'est-à-dire une chaîne de conception et production où la puissance de simulation, de réglage et de suivi en temps réel de la production permettra de piloter en temps réel l'ensemble du processus de la conception à la production. Dans cette usine numérique, même la place et le comportement de l'homme au travail peuvent être modélisés et suivis en temps réel.

Aujourd'hui le consommateur peut découvrir les joies du jeu vidéo sans même passer par une manette de jeu. Il peut « agir » dans des mondes virtuels qui ressemblent à de vraies réalités.

Tout cela intéresse au plus haut point les industriels qui y voient un moyen inédit d'organiser le travail. Quand on sait modéliser un soldat interstellaire au combat, on n'est pas loin de pouvoir modéliser un salarié au travail.

C'est d'ailleurs dans les objectifs du projet de recherche IRENE des chantiers de construction navale de Saint-Nazaire financé par la région.

Un autre aspect de ce projet, c'est que l'outil permettra de gérer l'ensemble du travail, de la conception à la production, du maître d'œuvre au plus petit sous-traitant. C'est-à-dire que l'on pourra continuer à éclater l'entreprise donc tout en réintégrant au niveau du donneur d'ordre la totale maîtrise du processus industriel.

Dans la présentation du projet IRENE, on peut lire en effet : « A terme, cette chaîne numérique aurait vocation à

s'appliquer de façon ininterrompue, tout au long du process industriel, du donneur d'ordre jusqu'à la PME de rang 2 et plus. »

Dans les entreprises industrielles, la contribution de la science aux évolutions du travail se fait donc à la fois sur les matériaux, les technologies et sur la nature et l'organisation du travail.

Le travail scientifique est de plus en plus un des éléments direct du travail dans l'industrie.

Il ne se contente plus d'expliquer le monde et de déléguer à la société l'utilisation de ses avancées. Il développe des connaissances et des concepts dont l'utilisation peut-être pratiquement immédiate au niveau de la production grâce notamment au développement de ce même travail scientifique dans le numérique ou la connaissance de l'homme au travail.

Pour donner une image, la science fait désormais l'outil de travail et le travail lui-même.

Par exemple, autour d'Orsay, la concentration de mathématiciens, d'entreprises comme Bull, des principaux domaines de la physique, des grandes écoles représente l'essentiel de ce qui structurera, fera et sera l'industrie, l'agro-alimentaire et l'énergie de demain.

Dans quelle mesure les réformes en cours dans la recherche et dans l'enseignement supérieur sont-elles une certaine prise en compte par le patronat de cette situation inédite ?

Et, est-ce que la CGT n'a pas besoin de pousser sa propre réflexion sur la place que doit assumer la recherche et les chercheurs dans le processus global de travail, notamment celui de l'industrie ?

La question du rapport du travail scientifique, des travailleurs scientifiques avec le travail et les salariés en général n'est-elle pas un débat à poser avec force au sein même de la CGT ?

Ces questions nous sont posées dans un système capitaliste en crise. Cela peut compliquer, et retarder notre tra-

vail de réflexion.

2^{ème} évolution. Mondialisation/délocalisations

Un défi important posé aux salariés de l'industrie française est celui de la mondialisation et des délocalisations.

Les médias font de temps en temps état de quelques relocalisations mais ce sont d'abord les délocalisations qui sont d'actualité.

Airbus par exemple, exige de ses sous-traitants qu'ils délocalisent notamment en Tunisie où l'UIMM, le syndicat patronal de la métallurgie, met en place les formations professionnelles nécessaires.

Les contrecoups sur l'emploi, voire la maîtrise durable des savoir-faire ne sont pas les seules conséquences à craindre. Le processus de délocalisation qu'impulsent les grands groupes peut signifier une délocalisation du centre de gravité des entreprises françaises qui acceptent de soumettre à l'injonction.

Exemple : Il y a quelques années, RVI a poussé ses sous-traitants à se délocaliser en Chine pour abaisser les coûts. Une fois implantées en Chine, ces entreprises ont été démarchées par les constructeurs chinois de camions pour leur fournir des pièces. La taille du marché chinois des camions est tellement supérieure à celle du marché national et européen qu'aujourd'hui ces entreprises refusent de négocier les prix avec RVI qui cherche désormais à reconstruire en France un réseau de sous-traitants.

Cet exemple confirme le besoin de raisonner en termes de filière. Si l'Allemagne peut nous donner une leçon, c'est sans doute dans ce domaine. Siemens peut d'autant plus facilement accepter d'investir dans de nouvelles usines de composants électroniques, que les constructeurs automobiles allemands s'engagent à en commander une certaine quantité.

Les relations entre entreprises et entre entreprises et services publics

L'industrie française souffre parce que l'aspect coût salarial est mis systématiquement

en avant au détriment de l'efficacité globale et pérenne des filières industrielles.

Les grands groupes étranglent leur sous-traitants et n'hésitent pas à leur dicter leur choix : choix des outils de production, délocalisation... Le système financier n'est pas non plus exempt de reproches.

Hier l'existence d'un fort secteur public dans les télécommunications, l'énergie ont permis d'éviter cet écueil à la fois parce qu'il centralisait l'activité des entreprises sur les besoins nationaux structurants ou stratégiques et qu'il régulait en partie la concurrence entre industriels tout en les obligeant à coopérer.

3^{ème} évolution. La gestion du travail et des hommes.

L'industrie française souffre aussi parce qu'elle pousse à l'extrême les modes d'organisation du travail et d'intensification du travail.

Si la productivité horaire en France est une des plus fortes, c'est au prix d'une intensification supérieure du travail ; non grâce à une meilleure organisation et utilisation du travail et des qualifications. La conséquence en est une souffrance au travail grandissante, des problèmes dans les processus de production, la qualité des produits.

Le management par objectif et par projet est devenu la règle. C'est à travers cela que les entreprises imposent l'intensification du travail et son corolaire la souffrance au travail.

Des entreprises comme EADS s'alarment d'un possible désengagement professionnel qui gagnerait les salariés. Mais les études sociologiques montrent que le désengagement des jeunes diplômés n'est pas lié à un manque de volonté de s'investir dans le travail mais plutôt à un recul critique sur l'orientation financière des entreprises et la manière dont elles traitent le travail et les salariés.

Il est encore trop tôt pour évaluer les conséquences profondes sur le rapport que les salariés français de l'industrie entretiennent avec le travail. Mais c'est clairement un défi pour la CGT que la

culture française de défense de l'outil de travail continue de se déployer dans le salariat.

Et cela nous renvoie sans doute à un besoin de mettre en débat une question qui intéresse les chercheurs comme les

ingénieurs, les enseignants comme les ouvriers :

« Comment s'assurer que les progrès des sciences, le travail de recherche, l'organisation de l'industrie et les évolutions du travail rendues possibles

puissent se concrétiser par une plus grande efficacité sociale du travail dans l'industrie et ailleurs ? »

Contribution à la journée d'étude SNTRS *12 janvier 2011*

Simone Cassette CGT Thales Research & Technology

Quelques chiffres pour commencer : le groupe Thales c'est :

68 000 salariés (dont 50% en France) et des Revenus de 13 Mds €

2,5 Mds € de R & D (recherche et technologie + ingénierie) : 660 M€ autofinancée, le reste sur contrats (25000 salariés)

CIR : 160 M€

Le centre de recherche en France : 300 salariés, 60 M€ de budget (6 M€ CIR)

TRT est installé sur le plateau de Saclay depuis de nombreuses années, la collaboration avec l'Université Paris Sud, les grandes écoles (Supélec, Institut d'Optique, Polytechnique), le CEA n'est pas nouvelle. Par contre, le contexte s'est profondément modifié : nouvelle gestion de la recherche publique avec la LRU et évolution du groupe Thales, en particulier, sa stratégie en matière de recherche et développement et l'organisation du travail associée.

Le grand Campus : entre attentes et inquiétudes !

Nous ne pouvons qu'être favorables à une plus forte interaction avec les établissements prévus sur le plateau, laboratoires universitaires, CNRS, écoles et entreprises. Cependant cette collaboration ne se décrète pas simplement du fait d'un rapprochement géographique. Nous n'avons aucun lien avec Danone alors qu'il suffit de traverser la rue ! On nous a imposé de travailler sur 2 sites (Palaiseau et Marcoussis), où était alors la logique de proximité ? Et nous développons de nombreux liens avec

d'autres laboratoires français et étrangers, le développement des TIC, disciplines centrales dans ce futur campus, permet de relier les labos du monde entier !

Où se situent donc nos inquiétudes ? Sur l'évolution de la politique de recherche Thales

Thales bien implanté dans le pôle de compétitivité Syst@matic et largement moteur dans la mise en place des nouvelles structures (Mission NanoInnov, projet IRT via Dominique Vernay, ancien directeur de TRT), joue à fond la carte des partenariats public-privé pour accélérer l'innovation et augmenter sa compétitivité. Cette coopération est avant tout vue comme un moyen d'accéder plus rapidement aux marchés en optimisant les coûts : 60% des frais de recherche sont alors éligibles au CIR au lieu de 30% si elle est réalisée en interne !

Thales, fait figure de pionnier dans cette stratégie de rapprochement, mise en place également en Europe (Angleterre, Pays-Bas) et en Asie (Singapour) où TRT est associé à des laboratoires universitaires. Mais à travers ces grandes manœuvres, les salariés entrevoient déjà les conséquences sur leurs conditions de travail : changement de culture, déstabilisation et apparition du mal être au travail dans des structures pourtant considérées comme favorisées... Ils se voient transformés en chargés d'affaire, l'objectif étant de sous-traiter la recherche aux laboratoires publics, à faible coût grâce au CIR. Loin de développer une synergie créa-

trice, c'est plutôt une diminution de la recherche industrielle et des emplois associés qui se profile. **Raccourcir les délais entre recherche et applications**, ce n'est pas valable pour toutes les activités industrielles (défense par ex.) mais surtout **cela ne peut se faire sans moyens, sans efforts internes conséquents**. Le plan d'économie mis en œuvre dans le groupe en 2010 avec son cortège de suppressions de postes ne peut que nous inquiéter davantage.

Cette situation a des conséquences concrètes sur nos rapports avec les laboratoires publics qui n'hésitent pas parfois à dire que nous leur faisons concurrence ! C'est la lutte pour la survie ! . Et en retour, les salariés de TRT craignent qu'une partie de leurs travaux ne soient réalisés dans les structures publiques...les conditions ne sont pas réunies pour une parfaite coopération !

Un mot sur la démocratie : le groupe est fortement associé à la mise en place des nouvelles structures sur le plateau, mais cette stratégie n'est jamais présentée aux salariés de TRT, pourtant aux premières loges. On nous somme seulement de répondre à tous les appels de financement. Et on nous soule des mêmes discours sur l'excellence, la performance etc...

L'exemple de NanoINNOV : annoncé comme le « précurseur de l'effet cluster qu'entend développer le gouvernement dans le cadre du Grand Paris » ; beaucoup de pub et en final, se traduit par la construction de 2 bâtiments pour le déplacement d'équipes du CEA non

demandeuses qui vont se retrouver isolées non seulement des structures pratiques (sociales, culturelles, syndicales...) mais aussi de l'environnement scientifique et technique du centre. Quel intérêt ? En dehors des projets financés sur un temps très court (18 mois), impossible de savoir si les multiples plate-formes proposées ont vraiment existé. Sauf peut-être celle concernant la sécurité qui assure un financement direct aux équipes du CEA Grenoble dans le cadre des mesures de postes nano. Mais quelle suite sera donnée en 2011 ? On a retrouvé les acteurs des plate-formes dans les projets Equipex, toujours sans vrai projet scientifique et en forte concurrence !

Autre exemple, l'IRT System X (400 M€) : il n'est pas possible que le plateau de Saclay n'ait pas son IRT sur les nanotechnologies...le problème, c'est qu'est-ce qu'on y met ! heureusement, l'IRT va s'appuyer sur Syst@matics (président, le même D. Vernay) et les besoins grandissants en traitement de données, réseaux de communication, en modélisation, ingénierie de systèmes, la nécessité de partager des moyens de plus en plus sophistiqués, mais plutôt disponibles dans les laboratoires et les écoles (Telecom Paris-tech) .. Construire les autoroutes numériques, autoroutes de l'innovation constituant la « toile » des pôles de compétitivité...

Pas très nano, tout cela...mais peu importe le contenu, pourvu qu'on ait l'argent !

les grands exemples : Minatec, IMEC, Tsukuba au Japon, Singapour, Seoul...

Dans ce domaine :l'Etat prévoit un soutien de plusieurs centaines de millions d'euros pour le développement des technologies de base du numérique que forment la nanoélectronique et le logiciel embarqué (rapport de Domini-

que Pottier, directeur R&T de Syst@matic (ex Thales) pour Estrosi, Péresse et Ricol, commissaire général à l'investissement) qui sert de base au lancement d'un appel à projets dédié à ce domaine dans le cadre des investissements d'avenir gérés au sein du Fonds pour la Société Numérique (FSN).

L'objectif est de renforcer l'industrie française du logiciel embarqué, qui fait partie des trois leaders mondiaux avec les Etats-Unis et l'Allemagne. Est-ce nécessaire de soutenir ainsi l'industrie, au détriment du financement de la recherche fondamentale ?

En conclusion, beaucoup de projets, d'évaluation, de rencontres...les résultats sur l'emploi ? La multiplication de cabinets conseils qui organisent les rencontres, relayés par les collectivités locales (Conseil Général IdF : « de l'Innovation à l'emploi industriel », Optics Valley ...) et fournissent les clés pour le gain maximum de profit !

Les enjeux sont clairement exprimés : valorisation, transfert de technologie, retour sur investissement et retombées directes immédiates, accroître la compétitivité des entreprises...en partageant les compétences de l'industrie et de la recherche publique

Ce sont les enjeux de la SNRI, ceux de l'Europe, ceux des Etats-Unis.

Si je reprend quelques conclusions de la National Nanotechnology Initiative (Washington en dec 2010 rencontre bilan et plan stratégique, à l'initiative de la Maison Blanche)

*L'objectif principal dans le domaine pour les Etats-Unis pour les 10 années à venir : **cultiver les résultats de la recherche pour massifier la commercialisation de nouveaux produits. Passer du "inventer et développer***

aux Etats-Unis" au "fabriquer aux Etats-Unis", faire la transition du laboratoire vers le marché.

Et ... même situation qu'en France, certains sont lucides :"il va y avoir des coupes dans le soutien public à la R&D, là où celle-ci n'a pas d'impact avéré. C'est pour cela que nous devons nous efforcer de démontrer la fertilité de nos actions, même si nous sommes tous conscients de la gageure puisque la plante ne devient visible qu'au bout de plusieurs années (National Council of Entrepreneurial Tech Transfer)",

La coopération entre laboratoires de recherche publics et privés doit être fondée sur l'enrichissement mutuel. La recherche partenariale n'est pas à rejeter mais il faut reconnaître que les missions ne sont pas les mêmes pour la recherche publique et pour la recherche industrielle, en particulier l'échelle de temps n'est pas la même. La recherche industrielle peut démarrer de concepts très amonts mais les degrés de maturité y évoluent jusqu'aux applications (pas toujours celles prévues initialement), elle constitue un chaînon intermédiaire indispensable. Il n'y aurait pas de sens à s'opposer complètement à la création de partenariats public-privé sur des projets de recherche avancée, améliorer la compétitivité des entreprises ?, oui ... **mais des entreprises qui créent des emplois !**

La France reste dans le peloton de queue pour l'effort en recherche industrielle. Mettre la meilleure recherche directement au service des grands groupes ne peut qu'aggraver la situation.

Rapport à la CE du 7 avril 2011 par Jean OMNES

Etat de trésorerie et projet de Budget 2011 du SNTRS-CGT

Il a été adopté à l'unanimité par la Commission Exécutive

Une première information : pour 2010 nous avons 1296 adhérents ayant payé le FNI (le bilan définitif pour 2009 était de 1360). Et, il y a 1 432 adhérents dans les fichiers du syndicat.

Sur le plan financier nous faisons toujours de la corde raide. L'examen concret de l'état de trésorerie et du projet de budget 2011 vous éclairera sur ce sujet.

L'état de la trésorerie en 2010

Ce n'est pas un bilan 2010 car, nous l'espérons des modifications, vont encore intervenir.

A ce jour, nous avons perçu des sections du syndicat (90% des cotisations des adhérents) **238 663,16 € au titre de 2010** et **17 337,47 € au titre de 2009** (cotisations manuelles réglées en retard).

Les dons faits par les sections représentent **6453,62 €.**

3 793 € de remboursement au titre de la formation (par l'intermédiaire de l'UGFF).

1 280,12 € de produits financiers (compte Crédit Mutuel).

124,46 € de remboursements divers.

Et, enfin, **2390 €** de remboursement des frais de congrès SNTRS par les sections du syndicat en 2010.

Nous avons reversé aux instances (CGT, UD, UGFF, FERC, Presse « Ensemble », Options, par l'intermédiaire de Cogétise) **87 884,55 €** (il reste à verser 30 055,05 €). Au total les cotisations aux instances représentent plus de 50% des cotisations des adhérents.

Il est resté pour le fonctionnement du SNTRS au niveau national : 158 580,94 €

Les dépenses ont été très resserrées en 2010 : 151 600,91 €

Cela conduit à un surplus à ce jour (sur l'exercice 2010) de 7900,75 €. Cela après avoir fini l'année 2009 avec un solde négatif de 2 969,56 €. Mais je rappelle qu'il nous faut payer le reste des cotisations aux instances (retard dû à des problèmes techniques avec Cogétise. Ainsi hier nous avons payé 15 303,46 €.

Au final le bilan est (à ce jour) de 22 154,70 € de déficit pour l'année 2010.

Nous voyons là crument l'effet de l'application de la nouvelle clef de répartition des cotisations dans la CGT. Nous en sommes là malgré notre décision de calculer nos versements aux instances de la CGT sur 87% des cotisations des adhérents au lieu de 100%. Si nous ne l'avions pas fait notre situation serait encore bien pire !

Crédits sociaux 2010

Pour être complet, nous devons voir aussi l'utilisation des crédits sociaux mis à notre disposition par le CNRS dans

le cadre du droit syndical.

Pour 2010 nous avons au total 27 244,37 € d'autorisations de dépenses (application du droit syndical et lié à notre représentativité au CNRS). Nous ne savons pas encore ce que deviendra ce droit dans l'avenir.

Les dépenses sur ces crédits ont été les suivantes :

Courier, téléphone, ...	3 451,41 €
BRS	17 209,12€
Fournitures de bureau	3 583,10 €
Matériel informatique	2 660 €
Solde non utilisé	340,74 €

Comme vous le constatez, nous avons réussi à négocier le transfert sur ces crédits de certaines dépenses de fonctionnement et d'équipement auparavant prises sur le budget du syndicat.

Le projet de budget pour 2011

Au vu des éléments dont nous disposons aujourd'hui, nous pouvons espérer **un total de recettes nettes disponibles de 140 000 €** pour le fonctionnement du syndicat au niveau national.

Les projections en matière de dépenses nécessaires à une bonne activité de notre syndicat, compte tenu de nos moyens, nous amènent à proposer la répartition suivante :

Salaires	83 000 €	(81 119,52	en
2010),			
Déplacements	47 000 €	(45 991,78	en
2010),			
Fonctionnement	10 000 €	(20 485,44	en
2010),			
Equipement	0 €		

A noter que, pour l'année 2011, nous avons négocié avec la direction du CNRS, le passage du contrat du photocopieur sur les crédits sociaux (application du droit syndical). Ce qui explique la baisse de la ligne fonctionnement.

Le total des dépenses proposées pour 2010 est de 140 000 €, soit la totalité des recettes nettes du syndicat, prévues.

Pour être complet, il faut savoir que certaines recettes pourraient être perçues au cours de l'année, mais leur caractère incertain nous empêche de les inscrire pour l'instant dans nos recettes pour 2011 :

Versements de cotisations en retard de la part des sections au titre de 2010.

Retard de versement des frais de congrès (quelques sections sont encore en dette pour un total de 1900 €). Il a fallu près de trois ans pour que la trésorerie nationale rentre dans ses frais. Et le prochain congrès arrive à grand pas. Pensez dès maintenant à votre participation financière au congrès et prenez le chéquier de la section dans vos bagages !

Remboursement de frais de formation par l'intermédiaire de l'UGFF.

Remboursement de frais de justice qui tardent à rentrer de la part d'un camarade que nous avons aidé et qui a gagné devant les Prud'hommes. Cela représente plus 4 600 €.

Crédits sociaux 2011

Nous disposons de la même somme qu'en 2010 : 27 244,37 €.

Nous proposons l'utilisation suivante :

Courrier	2 700 €
Copieur (contrat)	13 000 €
Routage + Poste	6 000 €
Téléconférence	3 200 €
Dépenses diverses	2 344,37 €

... avec l'incertitude qui subsiste concernant l'avenir du droit syndical...

Comment développer une plus grande activité du syndicat ?

Cela suppose de plus gros moyens financiers, à un moment où nous sommes confrontés à une politique extrêmement dangereuse pour la recherche publique et ses personnels chercheurs et ITA.

Certains pourraient être tentés d'utiliser notre réserve actuelle de trésorerie qui se situe à 73 000 € (86 400 € en 2010). Mais une telle pratique est dangereuse, car nous devons assurer sur cette réserve au moins 6 mois de fonctionnement du syndicat (plus de 70 000 €). Il nous faut en effet parer à tout coup dur. L'utilisation de notre réserve est donc limitée par exemple pour faire l'avance des frais de congrès. Utiliser cette réserve ne serait que reculer pour mieux s'écrouler.

Nous devons donc tout faire pour assurer un financement régulier et suffisant pour poursuivre et améliorer le fonctionnement et l'activité du SNTRS-CGT. Lorsque nous parlons de financement suffisant, cela signifie à un niveau bien supérieur à celui d'aujourd'hui qui nous permet à peine de survivre.

Parmi les remèdes il y a :

Développer encore le prélèvement automatique des cotisations.

Faire rentrer les cotisations en retard.

Renforcer le syndicat, faire des adhésions. Mais pas seulement dans les discours pour faire joli : dans les actes. Cette question doit être posée de façon permanente dans les actions que nous animons.

Et, lorsque des adhésions sont faites, pensez aux cotisations et au PAC.

Mettre à niveau les cotisations : Beaucoup d'adhérents (et de militants aussi) oublient d'actualiser leur cotisation après un changement d'échelon de grade ou de corps... Veillons donc à cette actualisation.

Poursuivre le débat dans le syndicat, et au-delà, sur la clef de répartition des cotisations, car elle nous pose un

sérieux problème. Nous parlons ici de survie.

Il faut donc qu'à l'occasion du congrès cette question soit abordée concrètement.

Nous appelons, sans attendre, à agir sur ces questions essentielles.

Réduction des coûts

En parallèle, avec la CFC, nous travaillons à des solutions pouvant conduire à des réductions de coûts, notamment sur la gestion des prélèvements automatiques de cotisations.

Concernant les PAC, l'essentiel du travail se faisant au syndicat, il est donc légitime que nous demandions au Crédit Mutuel une diminution du coût de chaque prélèvement automatique. Ce qui bénéficierait surtout aux sections du syndicat.

Publication des comptes nationaux et des sections du syndicat

Comme vous le savez, notre syndicat comme les autres va devoir publier ses comptes (recettes-dépenses-dettes-créances-avoirs). Il s'agit des comptes nationaux, mais aussi, en même temps, des comptes des sections du syndicat. Cela concernera, en 2012, la publication de nos comptes 2011.

Ces comptes nationaux et locaux devant être arrêtés par un vote de notre CE en mars ou avril de l'année prochaine.

Si nous commençons à y voir un peu plus clair sur les éléments à publier, et sur les dates, il nous manque encore des précisions à obtenir de la part d'un expert comptable connaissant la question, sur la façon de présenter les comptes.

Les sections seront donc appelées à faire remonter leurs bilans de trésorerie à la trésorerie nationale (part des cotisations de la section, subventions éventuelles de l'administration, dépenses, dettes, créances, état des comptes).

Les comptes bancaires des sections SNTRS

Un dernier point, sur lequel nous revenons cette année encore, concerne les comptes ouverts au nom du SNTRS-CGT. Pour être en règle, ceux-ci doivent être ouverts et avoir pour titulaire le secrétaire général du syndicat.

Il en reste quelques uns qui échappent parfois depuis toujours à cette règle (ouverts au nom de la section du SNTRS, ou parfois au nom d'un adhérent (y compris les comptes épargne).

Nous allons veiller, avec la Commission Financière et de Contrôle, à un retour à la normale (avant la fin de l'année 2011) en débattant avec les sections concernées. Tous les comptes ouverts au nom du SNTRS ne peuvent avoir qu'un seul titulaire : le secrétaire général du syndicat.

Dès le mois de septembre 2010, le bureau national prenait les décisions pour mettre en œuvre le processus électoral des élections au Conseil d'Administration (CA) du CAES. Les objectifs étaient de préparer l'avenir en rajeunissant les troupes, d'assurer un équilibre entre les anciens et les nouveaux, de garantir la continuité et la formation, de respecter les parités hommes/femmes, actifs/retraités et d'avoir des représentants de diverses régions. Le résultat a été conforme à ces objectifs : des trentenaires, des quadras, des quinquas et des sexagénaires, sept femmes pour cinq hommes, de l'Alsace en passant par la Lorraine, du fin fond de la Bretagne, au Bordelais, de Grenoble à Banyuls via Marseille et Montpellier, sans oublier les parisiens. Le tour de France est complet.

Un premier tour infructueux :

Le matériel électoral a été validé par la Commission Exécutive, la profession de foi, et l'affiche ont été envoyées aux sections afin d'être prêt pour l'ouverture de la période de vote en début 2011. Un message a été envoyé à l'ensemble des personnels du CNRS pour présenter nos meilleurs vœux de fraternité et de solidarité, et pour les informer de nos actions prioritaires pour le CAES. Un premier tour infructueux : seulement 38 % de participation. De quoi se poser des questions quand le nombre des bénéficiaires de l'action sociale du CAES atteint 50 % des agents citoyens ou a-t-on à faire à des consommateurs ?

Un deuxième tour sans surprise :

Le deuxième tour s'est déroulé dans un contexte de lutte contre la RGPP, reléguant les élections au CA du CAES au second plan. Le taux de participation (40,50 %) a subi une baisse de 4 points par rapport à 2007.

Le SNTRS-CGT obtient 2997 voix soit 24,90 %, en légère progression de + 0,5 % par rapport à 2007. Nous maintenons nos 12 élus (8 titulaires et 4 suppléants) au CA et 3 élus au Bureau National.

Le SGEN-CFDT poursuit son érosion depuis 1994, mais avec 25,67 % reste de très peu en tête (93 voix de plus que le SNTRS-CGT !) Encore un effort camarades ! Il obtient le même nombre d'élus que le SNTRS-CGT.

Le score du SNCS-FSU est en baisse de 1,31 % à 14,74 %. Il a 4 élus. Il perd 1 siège au CA mais conserve ses 2 élus au Bureau National.

L'UNSA Education progresse. Avec 10,47 % des voix, elle décroche 3 élus au CA (+2) et 1 élu au Bureau National. Cette progression a été réalisée au détriment du SNIRS-CGC qui s'effondre à 8,51 % (-4,38 %). Il obtient 2 élus au CA soit 2 de moins, mais conserve 1 élu au Bureau National.

SUD Recherche EPST améliore son score de + 2,56 % avec 9,34 % des voix. Il gagne 1 élu au CA et conserve 1 élu au Bureau National.

Le SNPRESS-FO est dernier avec 6,38 %, en baisse de 1,47 %. Il conserve 2 élus au CA et obtient 1 élu au Bureau National.

nal, à cause de la modification du règlement intérieur des instances nationales voté par le CA en 2001 qui permet à un syndicat qui obtient plus de 5 % des voix et deux élus au CA d'avoir un élu au Bureau National.

Le Bureau National du CAES comprendra 12 membres pris parmi les 30 administrateurs.

Un accord intersyndical :

Dès le mois de février 2011, le SNTRS-CGT avait pris l'initiative de travailler sur un projet d'accord intersyndical pour le mandat 2011 – 2015. Le syndicat devait préparer dans les meilleurs conditions, la possibilité d'une présidence SNTRS en définissant des orientations sociales communes à l'ensemble des organisations syndicales avec un programme d'actions sociales prioritaire. Cette gestion devait se réaliser dans le cadre d'une direction collégiale et d'un partage équilibré des postes de responsabilités en fonction des résultats des élections. Quand on connaît le CAES, c'était un travail d'équilibriste.

Il était convenu que le SNTRS-CGT devait prendre la présidence selon le principe du renouvellement mis en vigueur par le SNCS-FSU en 2001. Le SGEN-CFDT arguait encore de sa première place d'organisation syndicale au CAES en revendiquant la vice présidence en charge du personnel avec la direction de l'UMS. Cette unité de service a été créée en 2005, dans le cadre de la convention CNRS/CAES pour y affecter les personnels CNRS travaillant pour le CAES.

Les autres postes statutaires, Secrétaire Général et Trésorier n'ont pas posé de problème. Quelques doublons dans les présidences de commissions mais sans conséquences.

Le conseil d'administration constitutif :

Fort de ce travail de préparation, nous abordons la phase élective au CA sans trop d'inquiétude. Jacky HIRSCH a été élu à l'unanimité président du CAES et directeur de l'UMS jusqu'à son renouvellement. Le SGEN-CFDT a obtenu la vice présidence avec un poste de directeur d'unité adjoint pour la même période. Le SNCS-FSU a eu le poste de secrétaire général, l'UNSA celui de trésorier. Pour le SNTRS-CGT, Jean-François LAUNAY et Denis CLAISSE font partie du Bureau National.

Le SNTRS-CGT a pris la présidence de trois commissions, Magali DIRAISON à l'Enfance, Clotilde ROUSSEL à la Culture et Jean-François LAUNAY à la Solidarité/Handicap.

Tous les présidents et vice présidents ont été élus à l'unanimité au cours de la matinée. Cette sérénité fut gâchée l'après-midi avec le vote des membres de commission, SUD faisant le forcing dans la commission vacances. L'apprentissage du partage des responsabilités est fastidieux.

Les nouvelles commissions du CAES

COMMISSIONS	Président	Vice président	Membres
Communication	SNCS	Denis CLAISSE	
Culture	Clotilde ROUSSEL	UNSA	Elsa CRUDELI
Financière	CFDT	SUD	Christophe HERR-MANN
Gestion du personnel	CFDT		Monique MATIGNON
Sections locales régions	SNCS	SNIRS	Habiba BERKOUN
Solidarité/Handicap	Jean-François LAUNAY	CFDT	
Sports	UNSA	CFDT	Cyril BRUYERE
Vacances	CFDT	FO	Cyril BRUYERE Jocelyne CAPARROS Christiane CABEZA Denis CLAISSE

Il appartient à la nouvelle équipe de mettre en œuvre les actions prioritaires définies dans l'accord de gestion intersyndical.

Denis CLAISSE

Accord intersyndical 2011 - 2015 pour la gestion du CAES

L'examen des professions de foi des listes présentées par les différents syndicats aux élections du conseil d'administration du CAES du CNRS de 2011 montre des possibilités de convergence d'orientations de politique sociale au CAES.

La gestion du CAES devra se réaliser dans le cadre d'une direction collégiale et d'un partage équilibré des postes de responsabilités en fonction du résultat des élections et de la nécessaire implication et disponibilités des élus au bureau national.

Elles proposent la mise en place des orientations suivantes :

faire respecter par le CNRS la convention CNRS-CAES signée en 2010, en particulier la prise en compte des personnels précaires sur ressources propres du CNRS

- enrichir les rapports entre élus et agents dans le cadre d'un fonctionnement démocratique de l'association.
- engager une réflexion sur la révision du mode d'élection des membres du CA.
- conduire une réflexion sur l'économie sociale et solidaire dans un monde où la concurrence du secteur marchand se révèle de plus en plus agressive
- mener, avec toutes les structures du CAES (nationales, régionales et locales), une réflexion qui devrait aboutir à l'adoption d'un schéma directeur et/ou stratégique du CAES. Elles demandent au CAES de poursuivre ces actions prioritaires, en privilégiant les activités collectives, dans le cadre du budget alloué par le CNRS :

- développer la politique de l'enfance
- mener une politique vacances qui permette d'augmenter le nombre des bénéficiaires
- améliorer le subventionnement des agents et de leurs familles aux activités nationales, régionales et locales
- maintenir l'équilibre du financement des trois niveaux du CAES : local, régional et national
- poursuivre la rénovation et la modernisation des villages de vacances du CAES.
- intensifier la solidarité dans les secteurs des vacances, de l'enfance et du handicap
- aider les familles confrontées à des situations difficiles en renforçant les aides spécifiques
- renforcer et diversifier les activités culturelles, sportives et de loisirs
- poursuivre le développement de la communication dans ses différentes formes

Les organisations syndicales signataires s'engagent à faire respecter par leurs élus ce présent accord intersyndical de gestion du CAES pour le mandat 2011-2015.

SGEN-CFDT SNCS-FSU SNIRS-CGC SNTRS-CGT SUD-RECHERCHE UNSA-EDUCATION

Le SNTRS-CGT en net progrès et la majorité SNTRS-CGT et SNCS FSU renforcée !

Malgré une petite baisse de la participation (environ 2%, de 40% à 38%, même s'il y a plus de votants en 2011 mais aussi plus d'inscrits), le **SNTRS-CGT est le syndicat qui progresse le plus : de 25,9% à 30,4% soit plus 4,5%**. Le SNCS FSU progresse légèrement passant de 25,05% à 25,8% soit plus 0,7%. **La majorité sortante SNTRS-CGT et SNCS FSU passe ainsi de 50,8% à 56,3%, ce qui indique que les agents INSERM ont largement approuvé notre bilan.**

Le SGEN CFDT continue de baisser passant de 36,9% à 33,4% soit une baisse de 3,5%; même s'il reste encore de peu en tête, situation pouvant s'expliquer par le poids non négligeable du vote des retraités CAES, largement acquis au SGEN, ce qui explique la différence avec les résultats des CAP INSERM où en 2010 le SNTRS-CGT était largement en tête avec 38% des voix.

Le SNIRS CGC perd encore des voix passant de 12,2% à 10,4% soit une perte de 1,8%.

Malgré ces changements de pourcentage des votes, **la répartition des sièges demeure la même qu'en 2008** : 6 sièges pour le SGEN, 2 pour le SNIRS, le **SNTRS-CGT avec 5 sièges et le SNCS FSU avec 4 sièges** gardent ensemble une majorité leur permettant de continuer ensemble de gérer le CAES pour ce mandat 2011-2015.

Comme prévu, **Françoise MUZEAU devrait ainsi rester la présidente SNTRS-CGT du CAES INSERM.**

Jean KISTER

Elections au conseil d'administration de l'IRD : progression du SNTRS-CGT

Le 7 avril 2011 s'est déroulé le dépouillement du scrutin des élections au conseil d'administration de l'IRD. Le taux de participation global a été de 40.64 % des 1630 inscrits, soit 42.08 % de chercheurs et 39.51 % des ingénieurs et techniciens (IT). Notre section syndicale maintient sa représentation chez les IT avec un siège (qui sera occupé par Eric Delacour), mais rate un siège chez les chercheurs de 15 voix !

Malgré un taux de participation globale en baisse constante depuis 3 scrutins (45.45 % en 2004, 42.02 % en 2007 et 40.67 % en 2011), notre section est la seule, parmi toutes les organisations syndicales de l'IRD, qui ait progressé à la fois chez les chercheurs et chez les IT. Ce résultat plutôt positif et encourageant s'explique vraisemblablement pour plusieurs raisons : une politique de communication dense et ciblée (90 tracts diffusés depuis 2007), une présence soutenue au siège à Marseille avec l'appui du SNTRS-CGT Provence, un engagement visible dans la bataille des retraites, l'activité de nos 3 permanents successifs (Pascale, Mireille et aujourd'hui Eric), sans oublier que nous étions aussi la seule organisation à afficher une chercheuse en tête de liste ... chercheurs. *A contrario* nous avons aussi gagné des voix sur le dos de FO qui ne dispose pas d'une section IRD, et dont la stratégie syndicale au niveau de l'institut est essentiellement gérée par son bureau national, et qui, par conséquent, n'est pas toujours adaptée à la culture très spécifique de l'IRD.

Malgré tout, cette position reste fragile car nos représentants aux CA et CTPC, pour des raisons de santé, n'y sont plus présents depuis plusieurs réunions. Il est donc urgent de procéder à des remplacements, le prochain en date aura lieu avec les élections pour le Comité Technique d'Etablissement Public de l'IRD (CTEP), où les règles de représentativité vont fondamentalement changer.

Pascal GREBAUT

Evolution du vote au CA de l'IRD pour le collège 1

	2004 (%)	2007 (%)	2011 (%)
Taux de participation collège chercheurs	44,75	43,17	42,08
STREM SGEN CFDT	54,38	51,82	53,9
SNTRS-CGT	11,78	10	15,91
SNPREES FO	9,67	12,73	5,52
SNCS FSU	24,17	25,45	24,67

Evolution du vote au CA de l'IRD pour le collège 2

	2004 (%)	2007 (%)	2011 (%)
Taux de participation collège IT	46,14	40,91	39,51
STREM SGEN CFDT	39,88	43,71	42,35
SNTRS-CGT	31,25	24,21	29,71
SNPREES FO	28,87	32,08	27,94

4ème conférence nationale restreinte des retraités du SNTRS-CGT

7 décembre 2010

La conférence nationale restreinte des retraités se réunit une fois par an pour débattre de l'activité syndicale des adhérents retraités du SNTRS et de leurs revendications spécifiques. Elle rassemble des membres du bureau national du SNTRS, des correspondants des retraités des sections locales et le bureau de la section nationale des retraités.

1- Le point sur la situation sociale et dans l'enseignement supérieur et la recherche

Michel Pierre, secrétaire général adjoint du SNTRS

Avec la loi sur la réforme des retraites du 9 novembre 2010, le gouvernement espère économiser 25 milliards d'euros sur le dos des salariés. Les fonctionnaires seront lourdement ponctionnés: hausse des cotisations pour la retraite de 7,85% à 10,55% au cours des prochaines années, durcissement des conditions de départs anticipés et d'attribution d'une retraite minimum garantie.

Avec la loi HPST (Hôpital, Patients, Santé et Territoires) le gouvernement a lancé les bases de son désengagement dans le domaine de la santé « pour faire des économies », ce qui en clair veut dire privatisation. Parallèlement les mesures qui augmentent le « reste à charge » pour les patients se font de plus en plus nombreuses.

Michel Pierre a ensuite résumé et commenté les réorganisations en cours dans les EPST et les Universités. Ce qu'il a dit a déjà été publié dans le BRS et ne sera donc pas présenté ici.

Son exposé a été suivi d'une discussion au cours de laquelle une majorité des présents sont intervenus : restructurations sur les campus de Montpellier et d'Orsay ; réactions des précaires à l'égard des syndicats ; rôle des retraités du SNTRS auprès des actifs et prise en compte des retraités par les actifs.

Pour l'avenir, nous avons appris qu'un rapport sur la création d'une caisse nationale des retraites des fonctionnaires doit être remis au Parlement d'ici le 1^{er} septembre 2011 et qu'une réforme systémique des retraites est programmée pour 2013. Encore bien des combats à venir !

2- Mieux connaître les retraités du SNTRS

Le nombre des adhérents retraités au SNTRS augmente régulièrement : 319 en décembre 2010 dont 141 en Ile de France et 178 dans les autres régions. 71% sont rattachés à des sections locales, en général celles où ils étaient actifs, et 29% à la section nationale des retraités.

Activités syndicales des retraités des sections locales et de la section nationale

Les correspondants présents interviennent au cours d'un « tour de table » :

Grenoble : Joël Choisy, actif à l'USR de l'Isère, constate que les actifs, bousculés par l'actualité, ne prennent pas toujours le temps d'informer les retraités, et que les retraités (19) ne viennent pas aux réunions. Il faudrait peut-être que les désignations des délégués au CSN prennent en compte le nombre de retraités dans la section. Attention à bien garder la place du BRS dans la communication du syndicat, en particulier pour les retraités.

Orsay : Gérard Mandville qui milite aussi à l'USR (Essonne) remarque qu'il n'est pas évident pour les retraités de venir aux réunions de la section d'Orsay qui se tiennent entre 12h et 14 h. Un collectif retraités (30 adhérents) a été mis en place, mais la participation aux réunions est faible.

Loire atlantique : Marc Decaster résume son expérience de syndiqué isolé. Il a participé aux manifestations pour la défense des retraites à Saint Nazaire, mais il est loin de tout, des autres retraités du SNTRS de sa région, de la section SNTRS la plus proche, des UL et de l'UD. Finalement le plus facile pour lui, c'est de participer aux réunions de bureau de la section nationale des retraités à Villejuif.

Montpellier : André Allegret, élu à la CE du SNTRS, voit plus souvent les actifs que les retraités de la section (5). Il participe assez régulièrement aux réunions de sa section et il est aussi très actif au CAES, aux niveaux local et régional.

INSERM : Hélène Carteron, élue à la CE de l'INSERM, retraitée en 2010, vient d'accepter d'être la correspondante des adhérents retraités de la section, très dispersés.

Paris-Jussieu : les retraités (10) veulent continuer à militer avec les actifs et être considérés comme des militants à part entière, message transmis par Jeannine Gruselle.

Paris-Pouchet (8 retraités): Irène Fournier milite toujours très activement au CAES du CNRS.

Les correspondants absents ont envoyé leurs réflexions par Internet :

Strasbourg (19 retraités): Jean Samuel note : « ce sont les actifs qui doivent faire vivre le SNTRS en priorité ; les retraités peuvent aider et apporter l'éclairage de leur expérience ... Je pense qu'il vaut mieux voir comment les faire participer mieux à la vie du syndicat que de chercher des modes d'organisation compliqués ».

Lyon (16 retraités): Bernard Blanc retraité et secrétaire de la section s'occupe surtout des actifs. Il va encourager les retraités de la section à se rapprocher de ceux de Ferc' Educ qui sont bien organisés.

Toulouse (15 retraités) : André Clerc qui milite au CLAS du CNRS de Toulouse écrit : « L'activité syndicale des retraités en Midi Pyrénées est au point mort, sauf pour 2 ou 3 dont je fais partie dans le cadre du CLAS ».

Bordeaux (14 retraités) : Impliqué dans la formation syndicale des adhérents du SNTRS, Jacques Audin ne se considère pas comme un retraité dans le syndicat. Cela dit il souhaite qu'il y ait une meilleure organisation des retraités dans le syndicat.

Marseille (6 retraités) : Pour Anne Marie Lakota qui ne s'est pas trouvé de remplaçant : les retraités sont très dispersés, difficiles à réunir. Elle avait obtenu une salle de réunion dans la délégation du CNRS, mais tout est plus difficile aujourd'hui.

Lille (4 retraités) : Gérard Ponchel signale que la vie syndicale CGT s'est améliorée sur les campus universitaires de Lille et qu'il a des contacts téléphoniques avec les autres retraités.

Pour la section nationale des retraités,

Catherine Deschatrette présente le rapport d'activités depuis la précédente conférence.

La section est composée de 93 adhérents, 58 en Ile de France et 35 dans les autres régions (décembre 2010). Le bureau de la section a été élu en février 2010: J.M. Biquard, F. Cornière, C. Deschatrette, A. Druilhe, A. Gabison, A. Gutnic, J. Gruselle, H. Trullard (depuis, J. Gruselle a rejoint la section de Jussieu ; H. Carteron et M. Decaster, rattachés désormais à la section nationale, assistent aux réunions de bureau). Le bureau se réunit régulièrement, avec une bonne participation. Les adhérents sont peu nombreux aux AG (2 fois par an).

Le bureau s'est occupé du compte-rendu de la conférence nationale 2009 (BRS N°442), de la recherche de nouveaux correspondants pour les retraités des régions, sans grand succès (Gif sur Yvette et Lyon, avec plus de 10 retraités, n'ont pas de correspondant). La lettre pour la continuité syndicale a été réactualisée et diffusée aux sections par le BN (BRS N°444).

A l'intérieur de la section, des efforts ont été faits pour améliorer la diffusion de Vie Nouvelle (31 abonnés en 2010). La préparation des Congrès des instances de la CGT a requis beaucoup de temps: 49^{ème} Congrès de la CGT avec une contribution sur le forum de la CGT ; 9^{ème} Congrès de l'UCR avec 6 propositions d'amendements dont 3 ont été adoptées ; 10^{ème} Congrès de la FERC pour lequel la candidature d'Alfred Gabison comme délégué des retraités du SNTRS a été retenue par la CE du SNTRS. Pour la 9^{ème} Conférence de l'UFR-FERC, la section a participé à la recherche de délégués et de candidats pour la CE et des amendements individuels ont été proposés.

Des envois aux adhérents de la section ont été faits pour les inciter à participer aux luttes (carte-pétition et tracts pour les manifestations contre la réforme des retraites et pour les revendications spécifiques des retraités).

La section a le souci d'avoir des représentants dans les instances du SNTRS pour pouvoir intervenir et se tenir informée.

Pour les élections pour le renouvellement du CA du CAES du CNRS, la section a présenté les candidatures d'Annie Gutnic et de Marc Decaster et a appelé ceux qui sont adhérents au CAES du CNRS à voter pour la liste du SNTRS.

A la suite de ces interventions, Alice Bernet souligne l'importance d'être présent dans les USR. Gérard Mandville intervient pour dire qu'il considère qu'une partie du travail effectué par la section nationale concerne l'ensemble des retraités du SNTRS et que les retraités des sections locales ne sont pas associés à cette élaboration ; il demande que cette situation soit améliorée rapidement. La composition de la liste SNTRS pour les élections du CA du CAES du CNRS fait l'objet d'une discussion. André Allegret fait remarquer que cette liste ne reflète pas la participation importante des retraités au fonctionnement du CAES. Aux dernières élections, beaucoup de retraités ont voté, mais le SNTRS est arrivé en dernière position dans ce collège. Ce résultat a-t-il été analysé avant de composer la liste ?

Revendications des retraités syndiqués au SNTRS

Les décisions votées au 9^{ème} Congrès de l'UCR-CGT doivent être mises en pratique et le 27^{ème} Congrès du SNTRS va se tenir en 2011. Il faut lancer dès maintenant le débat parmi les retraités du SNTRS pour actualiser leurs revendications et discuter avec eux des actions qu'ils sont prêts à entreprendre. En partant des documents du 26^{ème} Congrès, une commission pourrait faire des propositions qui serviraient de bases pour le débat.

Philippe Bouyries propose d'en parler tout de suite et fait une intervention sur le projet de loi pour la prise en charge de la dépendance et sur le rapport de Rosso-Debord qui préconise de rendre obligatoire, dès 50 ans, la souscription d'une assurance perte d'autonomie auprès d'un établissement labellisé (mutuelle, société de prévoyance, société d'assurances). Il s'agit de livrer à la spéculation les 22 milliards d'euros consacrés à la prise en charge de la dépendance et de poursuivre l'œuvre de destruction de la Sécurité Sociale au profit des compagnies d'assurances. L'APA ne serait accordée qu'aux personnes les plus dépendantes et le taux de la CSG sur les pensions de retraite serait relevé au nom de l'équité entre actifs et retraités. Si nous ne parvenons pas à obtenir l'abrogation de la loi sur la réforme des retraites du 9 novembre 2010, d'autres contre-réformes vont suivre.

Toujours dans le domaine de la santé, Joël Choisy intervient pour dire qu'il faut agir pour stopper la spirale du déremboursement des médicaments et la succession de mesures qui entament toujours plus le budget des salariés et des retraités.

La mise en place par la conférence nationale restreinte des retraités d'une commission pour élaborer les revendications des retraités du SNTRS est ajournée, faute d'accord sur le sujet.

3- Améliorer l'activité syndicale des retraités du SNTRS

Organisation des retraités dans le SNTRS

Le statut actuel est lu (titre III, article 8b) et la discussion s'engage immédiatement après.

Les adhérents du SNTRS en retraite sont réunis dans la

Section Nationale des Retraités. Cette section est particulièrement chargée de défendre les intérêts spécifiques des retraités, de les tenir informés de l'activité du syndicat et de les y faire participer sous les formes appropriées. La section tient au moins une fois par an son assemblée générale pour définir son activité et élire son bureau composé au minimum d'un secrétaire, d'un trésorier. Le bureau est chargé d'organiser l'activité de la section et d'assurer les liaisons entre les retraités et l'ensemble du syndicat et avec les organisations de retraités de la CGT. Une conférence nationale des retraités est organisée tous les trois ans par la section nationale. Elle rassemble des retraités de la section nationale et des sections locales. Elle débat de la situation des retraités et fait aux instances nationales du syndicat des propositions revendicatives et d'initiatives en direction des retraités. Dans l'intervalle, une conférence nationale restreinte des retraités est organisée tous les ans par la section nationale pour faire le point. Elle rassemble le Bureau National du SNTRS-CGT, le bureau de la Section Nationale et les correspondants retraités régionaux désignés par les sections locales du SNTRS-CGT.

Il y a un consensus pour dire que ce texte ne peut pas rester en l'état, mais les raisons évoquées sont diverses et longuement discutées. La plus évidente est qu'actuellement 70% des retraités sont dans les sections locales et 30% à la section nationale.

J. Omnès rappelle l'historique de ce statut et indique les modalités à suivre pour le modifier et le soumettre au vote du Congrès du SNTRS.

A. Allegret estime que les retraités qui militent dans les sections locales ne sont pas beaucoup pris en compte dans les positions et « instances » de la « section nationale » et que pour lui cela pose un vrai problème de démocratie.

J. Choisy et G. Mandville interviennent pour rappeler les propositions d'organisation qu'ils avaient faites lors de la préparation du 26^{ème} Congrès du SNTRS (voir BRS N°434, Tribune libre). Une des propositions était de mettre en place un bureau comprenant des membres de la section nationale et quelques camarades retraités des sections locales pour animer l'activité revendicative de tous les retraités du SNTRS. Plusieurs appuient cette proposition.

Mais d'autres font remarquer que la conférence restreinte n'est pas habilitée pour prendre une telle décision. Il est décidé de constituer immédiatement une commission qui rédigera une lettre d'information sur le problème de l'organi-

sation des retraités dans le SNTRS. Cette lettre sera proposée au BN pour envoi aux adhérents retraités et aux secrétaires de sections pour ouvrir le débat dans le syndicat.

Communication par Internet

André Allegret présente le contenu de la rubrique « retraités » du site Internet du SNTRS qu'il met régulièrement à jour. Il n'est malheureusement pas possible de connaître la fréquence de consultation.

Continuité syndicale

J. Omnès nous signale qu'il y a au SNTRS environ 60 départs à la retraite par an. Qui va réactualiser la lettre sur la continuité syndicale à la retraite qui a été publiée dans le BRS N°444 et envoyée aux sections en 2010 ?

A. Allegret suggère d'y inclure un point d'informations sur les activités de loisirs des CAES et des sections LSR de la CGT ouvertes aux retraités. Autre suggestion : envoyer la lettre aux secrétaires de sections plusieurs fois dans l'année.

Cotisations syndicales des retraités du SNTRS

Jean Omnès, trésorier du SNTRS

Malgré les nouvelles adhésions signalées par **Daniel Steinmetz secrétaire général du SNTRS** en début de matinée, et le nombre moyen élevé de timbres payés par adhérent et par an (11,25), la trésorerie du SNTRS est très « tendue ». La CFC a analysé la situation le 6 décembre et envisagé des solutions à proposer au prochain CSN.

J. Omnès nous rappelle la répartition des cotisations entre les différentes instances de la CGT. Il précise que les 26% à verser aux UD vont pour les adhérents des sections locales à l'UD dont dépend la section, et pour les retraités de la section nationale à l'UD correspondant à leur domicile.

Actuellement au SNTRS, le taux de cotisation est de 0,98% du salaire net pour les actifs et de 0,7% du total net des pensions pour les retraités. Pour donner à la CGT les moyens d'agir, ne faudrait-il pas porter le taux de cotisation à 0,8% pour les retraités ?

Retraites

Retraités: rester syndiqué est une nécessité !

Si tu viens de partir en retraite ou si tu envisages de le faire cette année, cette lettre te concerne.

Tu as pu constater en 2010 que les actifs et les retraités ont lutté ensemble pour l'emploi, de « bons » salaires et pour leurs retraites.

Tu le sais, la réforme des retraites que le gouvernement nous a imposée est injuste, particulièrement pour les femmes et les bas salaires, et elle ne règle pas le financement des retraites pour l'avenir. C'est dire qu'aujourd'hui pour les retraités **rester syndiqué à la CGT est nécessaire pour continuer à se mobiliser pour la défense des retraites**, sans attendre un miracle en 2012.

Depuis plusieurs mois gouvernement et patronat font circuler des propositions de financement pour la prise en charge de la perte d'autonomie qui sont très inquiétantes pour nos parents et nous-mêmes. Plus que jamais, **rester syndiqué à la CGT à la retraite est nécessaire pour se tenir bien informé et rester un acteur efficace de la défense de notre système de protection sociale solidaire.**

**La CGT a toujours besoin de toi
et tu as encore besoin de la CGT.**

En restant syndiqué au SNTRS-CGT, tu pourras garder le contact et lutter avec les actifs et les autres retraités des métiers de la Recherche. Tu continueras à recevoir les informations du SNTRS par le BRS et les courriels ainsi que celles de la FERC. Tu pourras aussi participer aux réunions de réflexion et aux actions syndicales organisées par l'Union Fédérale des Retraités de la FERC (UFR-FERC) et l'Union Confédérale des retraités de la CGT (UCR-CGT). Les revendications des retraités même spécifiques rejoignent souvent celles des actifs : revalorisation des retraites, retour à l'indexation sur les salaires, mais aussi défense de la Sécurité Sociale, des hôpitaux et des services publics, développement de l'aide au logement, la liste est longue...

Pour tes loisirs, sais-tu que tu peux demander à rester adhérent au CAES et y militer avec les actifs du SNTRS ? Tu peux aussi participer aux activités des associations Loisirs et Solidarité des retraités (LSR) de la CGT.

**A la retraite, tu as toujours toute ta place au SNTRS-CGT,
dans ta section, dans une autre section locale, ou dans la section nationale des retraités,
pour continuer la lutte avec les actifs et pour les revendications des retraités.**

Le bureau national du SNTRS-CGT

Contact pour la section nationale : Catherine Deschatrette (email : cdeschat@orange.fr; tél : 01 69 31 16 95)

Discours du départ en retraite de Jean OMNES

Ce sera la première fois que je parlerai autant de moi.

Je suis issu d'une famille d'ouvriers et de paysans. Nous étions pauvres.

Comme vous le savez je suis breton, né à Ploudalmézeau dans le Léon (Nord Finistère), « e penn ar Bed » au bout du monde, comme on dit chez moi.

Je suis l'aîné de 11 enfants.

J'ai eu une scolarité passable (BEPC à l'oral).

J'ai été formé professionnellement dans la Marine nationale où j'ai passé 6 ans comme mécanicien propulsion (à fond de cale), sur le Clémenceau puis sur le Bouvet.

Une anecdote marine :

Ma première grève date d'avant mon entrée au CNRS.

J'étais dans la marine nationale, embarqué sur le Clémenceau et arrivai à Tahiti après un mois de mer. Un groupe de 10 copains (essentiellement des mécanos) dont j'étais, considérons que les conditions de travail et de vie à bord (surtout la bouffe) n'étaient pas acceptables, a lancé l'idée d'une grève d'une forme un peu particulière : une « grève des permissionnaires ».

Comme vous le savez il est interdit de faire grève dans les armées de la république. Aussi nous avons appelé (bouche à oreille) à refuser de sortir du bord en arrivant à Tahiti. Notre appel a été entendu car plus de 90% des membres d'équipage ont refusé de sortir (plus de 1200 marins après 30 jours de mer refusant une permission c'était du jamais vu !).

Nous avons mené notre première négociation avec l'amiral commandant du Clémenceau. Et au bout de trois jours

de grève nous avons obtenu une nette amélioration des repas, le droit de sortir du bateau en civil (première fois dans toute l'armée française). Et ils ont été moins regardants sur nos coupes de cheveux.

Je précise que tout cela se passait dans les premiers jours de mai 1968. Mais comme l'information était filtrée nous ignorions tout de ce qui se passait en France.

Autre précision l'amiral qui commandait du Clémenceau s'appelait Antoine SANGUINETTI. Il sera relevé de ses fonctions avant le retour en France. Ce SANGUINETTI est devenu l'un des signataires de l'Appel des Cent quelques années plus tard (Appel pour le désarmement).

Cela nous a valu quelques ennuis avec les flics maritimes.

La marine et moi nous nous sommes séparés d'un commun accord en 1971 : ils ne voulaient plus de moi, je ne voulais plus les voir.

Au CNRS

Je suis donc arrivé au CNRS par le service de reclassement de la marine nationale.

Je me retrouve à la Machinerie du Phytotron le 27 septembre 1971 (encore à fond de cale : au 2^{ème} sous-sol). J'y resterais jusqu'en octobre 1983.

2 camarades ont marqué mes débuts au CNRS :

André LEROUX qui me fait adhérer à la CGT le 1^{er} mai 1972.

Jean Pierre RODDE qui me fait adhérer au PCF le 18 août de la même année.

La cellule du PCF à laquelle j'appartenais alors portait le nom d'Arlette SKROBEK, une camarade qui a été membre du bureau national du SNPTA-

CGT dans les années 50.

Mon parcours syndical est connu

Dès la fin 1972 je suis élu au bureau de la section du SNTRS dont je serai trésorier pendant quelques années puis, de 1978 à 1983, secrétaire de section.

Elu au CSN du syndicat en 1976 (CE aujourd'hui), au BN en 1984.

Je deviens demi permanent en 1982 et permanent en octobre 1983.

Et comme je m'y étais engagé dès 1987 j'ai pris le relais de Gérard MANDVILLE au secrétariat général du syndicat de novembre 1990 à décembre 2002.

Ma formation syndicale s'est faite essentiellement sur le tas : je n'ai suivi qu'un stage syndical d'accueil (c'est Irène FOURNIER – MEARELLI qui dirigeait ce stage). J'ai cependant suivi une formation politique (école centrale du PCF d'un mois).

La période de lutte des Personnels Ouvriers, de Service et de Cantines

Je participe au collectif du SNTRS qui prend une part essentielle dans l'organisation d'une lutte qui durera de 1973 à 1980, en compagnie des camarades LABORIE, BONNET, HILAIRE, VOSGIENS, avec RICCIO et MONTINTIN pour le BN.

Une lutte victorieuse après de nombreux rassemblements et manifestations (hall du quai A. France, Salle Guyader, ministère des finances, peulouses d'Orsay et dans les régions aussi ...) : elle aboutira à 1021 reclassements catégoriels sur les 1400 personnes dont les dossiers sont examinés par la commission paritaire.

Lutte contre le plan Aigrain et pour le statut de titulaire (fin des années 70 début des années 80). Dans cette lutte, une façon de faire originale : la

paralyse des laboratoires. On était présent dans le labo mais on ne travaillait pas. Au Phytotron cela durera plus d'un mois. Seules les manip déjà engagées se poursuivaient. Des AG étaient organisées tous les matins et souvent des rassemblements et manifs l'après midi

Nous nous battions contre la remise en cause des organismes publics de recherche et le saccage de nos droits statutaires (déjà !). La droite ira jusqu'au bout : elle publiera le texte du décret statutaire ITA (contractuel) entre les deux tours de l'élection présidentielle de 1981 ! L'une des remises en cause concernait la sécurité d'emploi.

Après le changement politique de 1981, jusqu'en 1984 j'ai participé, pour le SNTRS, avec Alain MONTINTIN, Guy DUPRE, Régine CHAUME, André MAILLAIN et Cathy DRIANCOURT aux négociations sur le statut cadre de titulaire, puis aux négociations sur les statuts particuliers des organismes.

Dans la foulée je me suis retrouvé élu au CTP du CNRS (où j'ai essuyé les plâtres) et vu confier le secteur revendicatif du syndicat à partir de 1983.

Ça a été une période de formation militante intense, où les dirigeants du syndicat étaient extrêmement exigeants.

Les années difficiles dans la CGT (1985 1997)

Avec des attaques orchestrées depuis l'UGFF plus particulièrement par le couple Thérèse HIRZBERG – Armand VILLA.

Elles ont concerné d'abord (début des années 80) les questions revendicatives (la question des dérogations ou pas au statut général). Il y a eu aussi celles de la démocratie dans la CGT, de l'organisation des luttes et celles du mode de structuration syndicale. Et il y a eu aussi l'existence de l'USCA à partir de 1986.

J'ai, comme de nombreux camarades, très mal vécu cette période. Il m'en reste une grande amertume et beau-

coup de choses que je ne pardonne pas.

Le syndicat s'en est sorti en faisant jouer à plein la démocratie (tout était porté à la connaissance des adhérents, notamment un contre projet d'orientation concocté par la Confédé, l'UGICT et l'UGFF pour notre congrès de 1987).

Dans ces conditions, prendre la suite d'Alain MONTINTIN à la tête du syndicat en 1987, n'était pas une sinécure.

C'est d'abord Gérard MANDVILLE qui s'y collera comme secrétaire général de 1987 à 1990. Trois années où il a fallu tenir le syndicat à bout de bras. J'ai beaucoup apprécié le travail que nous avons fait ensemble.

Même si, à plusieurs reprises, nous nous sommes posé la question de démissionner. Mais, à chaque fois, nous nous disions « non, ça ferait trop plaisir à ceux qui veulent la peau du syndicat ».

Et nous avons eu des renforts appréciables au BN, notamment d'Annick KIEFFER et de Dodo (Dominique LA-GRANGE).

En novembre 1990, comme je m'y étais engagé dès 1987, j'ai pris le relais de Gérard MANDVILLE au secrétariat général du syndicat cela jusqu'en décembre 2002.

Durant toute cette période le seul souci du BN a été de maintenir l'existence du syndicat et éviter son éclatement en respectant les orientations qui avaient été votées par le congrès. Et surtout ne pas avaler les couleuvres que certains, dans la CGT, nous présentaient. Nous avons la volonté de rester dignes malgré les difficultés.

Vous devez savoir qu'à l'époque le seul point d'appui que nous avons dans la CGT était la FERC. Contre nous nous avons le Bureau Confédéral, l'UGICT et l'UGFF.

Une anecdote :

A. OBADIA Secrétaire Général de l'U-

GICT et membre du Secrétariat confédéral, lors d'une rencontre à l'UGICT, demandait à Annick KIEFFER et à moi-même de prendre des décisions contraires aux orientations de congrès du SNTRS. Nous les avons bien sûr envoyés paître poliment.

L'histoire nous a donné raison : notre structure de syndicat national est maintenue et renforcée. Notre place dans la CGT est aujourd'hui pleinement reconnue.

Depuis 1997, il n'y a qu'une organisation CGT dans notre secteur : le SNTRS.

Une chose cocasse : lorsque d'autres problèmes se sont posés dans la FERC autour du SGPEN, Louis VIANNET secrétaire Général de la CGT nous a cités en exemple en Bureau confédéral pour la façon dont nous étions sortis du conflit SNTRS-USCA. Cela alors qu'il en était à l'origine avec OBADIA et HIRZBERG !

Au cours de ces années j'ai été membre de la CE de la FERC pendant plus de 20 ans et du bureau fédéral pendant plus de 12 ans.

J'ai eu aussi l'honneur de représenter le CGT au CTP Ministériel et à la Commission hygiène et sécurité de la Fonction publique.

Puis, des camarades qui sont aussi des amis, ont pris avec talent le relais dans une période troublée, cette fois-ci du fait du pouvoir et de ses attaques contre la recherche publique et nos droits.

Ils ont su renforcer la place du SNTRS face aux directions et aux ministres. Ils ont poussé le syndicat à approfondir sa réflexion sur l'avenir de la recherche et celui des personnels.

C'est Annick KIEFFER qui a accepté de prendre ma relève en 2002 (j'étais au bout du rouleau : 12 ans secrétaire général c'est trop) et, en 2008, Daniel STEINMETZ a, à son tour, pris en charge le secrétariat général du syndicat.

Pendant toutes ces années nous avons

aussi pu compter sur trois personnes indispensables au fonctionnement du syndicat : Annie MICOURAUD de 1980 à 2005, date de sa retraite, Marie-Christine BONIFACE de 1988 à aujourd'hui et Laetitia LEFEBVRE qui a pris le relais d'Annie en 2005. Je profite de cette occasion pour leur dire toute l'importance qu'elles ont dans l'activité de notre syndicat et combien j'ai apprécié de travailler avec elles.

Pour ce qui me concerne depuis 2002, j'ai consacré une grande partie de mon temps à recréer, puis à mettre à jour le Mémento du syndicat et, avec Jacques AUDIN, je contribue à la formation syndicale des adhérents. Depuis 2008 je suis trésorier du syndicat.

Ce que je retire de tout cela

Malgré les difficultés du chemin nous avons maintenu un syndicat CGT qui est devenu très influent (premier au CNRS et à l'INSERM).

Nous sommes restés fidèles à nos principes : fonctionnement démocratique, débat, expression libre dans le syndicat, respect des engagements pris. Somme toute, nous avons des raisons d'être fiers de l'œuvre collective accomplie.

Quand je me revois à 23 ans, quand j'ai adhéré, je me dis que j'ai bien chan-

gé depuis. D'un petit gars timide, peu sur de lui, le militantisme syndical et politique m'a transformé et a fait de moi un dirigeant. Pas un chef : j'ai toujours refusé d'être considéré comme tel et je n'ai pas ce tempérament là.

Pour moi cela fait 38 ans d'une vie bien remplie, parfois difficile, stressante mais, au bout du compte, passionnante, enrichissante personnellement.

L'avenir

Le fait d'être en vacances perpétuelles me plaît beaucoup. Je vais avoir plus de temps pour m'adonner à la photo et aller à des concerts (essentiellement classique). Je passerai aussi plus de temps chez moi en Bretagne.

Sur le plan syndical

Je reste trésorier national du syndicat jusqu'au prochain congrès, fin 2011.

Avec mon pote Jacques AUDIN et d'autres j'espère, je vais poursuivre le travail de formation des militants du syndicat. Depuis le début du travail de formation, nous avons vu passer près de 300 camarades dans nos stages. Et ils ont l'air d'être contents à la sortie.

Je vais passer progressivement le relais à des plus jeunes pour la mise à

jour du Mémento.

Je vais aller au bout d'un travail sur l'histoire du SNTRS et qui sera publié sur le site internet du syndicat.

Je continue à militer au sein du PCF.

Pour moi combat syndicat et politique ont toujours été (et restent) indissociablement liés.

Je poursuis avec mes camarades l'action dans mon quartier pour améliorer la vie dans la Cité Thorez où j'habite, au Centre de Villejuif et dans ma ville.

Je continuerai le combat commencé en 1972, contre les injustices pour l'amélioration du sort des travailleurs, contre les enfoirés qui nous gouvernent et qui veulent nous préparer un avenir de misère. Il suffit pour s'en convaincre de voir ce qu'ils ont prévu en matière de réforme des retraites. Dont une ministre dit « qu'elle rassure les marchés ».

Je vous appelle à poursuivre ensemble ce combat.

Jean OMNES, le 23 juin 2010

