

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

Après les présidentielles, faire aboutir nos revendications

François Hollande vient d'être élu président de la République. La CGT et le SNTRS-CGT n'avaient pas voulu être neutres dans cette campagne électorale. Rarement un quinquennat avait été aussi catastrophique pour l'ensemble des travailleurs, y compris pour ceux du secteur de la recherche. A l'unanimité, la Commission Exécutive Confédérale avait clairement appelé à ne pas voter pour le président sortant. Rarement dans l'histoire sociale des dernières années, autant de mesures antisociales ont été prises. Attaques contre les salaires, contre les retraites, contre l'accès aux soins, contre l'emploi avec les plans de licenciements dans le privé et les suppressions d'emplois dans le public, contre les garanties sociales des salariés et contre les libertés. Ces dernières années ont vu les inégalités se creuser encore plus. La mainmise des marchés financiers sur l'économie aurait pu être au moins freinée après la crise de 2008, ce fut tout le contraire. L'adoption récente du mécanisme européen de stabilité (MES) imposera de lourds sacrifices aux populations au nom de l'austérité budgétaire. Le changement politique ne résoudra pas tout, mais il est nécessaire pour créer un contexte plus favorable aux revendications et au progrès social. Mais cela nécessitera toujours des mobilisations syndicales

Les résultats du premier tour du 22 avril 2012 avaient fait apparaître l'importance de la participation des électrices et électeurs qui ont manifesté ainsi leur volonté d'intervenir sur les choix structurant leur avenir et un premier désaveu pour le Président sortant, Nicolas Sarkozy, qui n'avait obtenu que 27% des voix. Il y a eu chez de nombreux électeurs une forte aspiration à un changement de politique économique et sociale.

La CGT ne se résout pas au vote pour le Front national de millions d'électeurs, qui renforce la place de l'extrême droite dans la vie politique française. Nicolas Sarkozy et sa majorité y auront largement contribué en flattant les thèses de ce parti tout au long du quinquennat. Le vote pour le Front national est aussi le reflet de la désespérance de millions de français qui touchés par les difficultés de la vie, le chômage et la casse du service public ne font plus confiance aux deux grands partis qui structurent la vie politique. Mais l'extrême droite refuse de remettre en cause la domination du capital et entraîne ses

électeurs vers une voie dangereuse pour la cohésion du pays et la recherche de réponses favorables au progrès social. La CGT continuera son combat contre les idées d'exclusion, du rejet de l'autre, pour le « travailler et vivre ensemble ». Ce combat appelle à la mobilisation de tous les syndicalistes.



Le mépris de Nicolas Sarkozy pour les syndicats a connu un nouveau sommet avec la volonté d'organiser le 1^{er} mai un rassemblement de ses partisans sur le thème fallacieux du « *vrai travail* ». Cette opération n'avait d'autre objectif que de diviser les salariés et stigmatiser leurs organisations syndicales. L'importance des défilés du 1^{er} mai a montré que le monde du travail a refusé cette agression.

Dans notre secteur professionnel, il est également urgent d'imposer d'autres choix et de faire aboutir nos revendications. Il faut en finir avec la précarité massive qui déstabilise les laboratoires, les salaires indignes et les niveaux de qualification non reconnus, les carrières bloquées, la technocratie et l'autoritarisme.

La revue britannique Nature a publié le 18 avril 2012 une double interview de Sarkozy et de Hollande. Nicolas Sarkozy y réaffirmait son autosatisfaction sur ses réformes et sa volonté de transformer les organismes de recherche et notamment le CNRS en agences de moyens. Pour lui, les organismes de recherche, créés en 1945 sont d'inspiration soviétique et n'ont donc plus vocation à perdurer en tant que tels. Les propositions

de François Hollande ne sont bien entendu pas de la même veine. Il propose de redonner aux organismes leur rôle de pilotage et de mieux doter financièrement les laboratoires. Mais elles restent très insuffisantes à notre avis. Les 5000 emplois qu'il propose de créer dans l'enseignement supérieur ne vont pas suffire aux besoins ni à la résorption de la précarité. Il affirme vouloir maintenir l'autonomie des universités, tout en revisitant leur gouvernance et leur financement. Cela ne correspond pas à notre revendication de suppression de la LRU et des investissements du Grand Emprunt.

François Hollande a prévu des assises de l'enseignement supérieur et de la recherche qui se tiendraient en septembre 2012. Le syndicat a des revendications et des propositions, qui ont fait l'objet d'un BRS de 4 pages (BRS 458). Il nous faut diffuser largement nos propositions et les mettre en débat dans les laboratoires et services. Les personnels de la recherche devront peser sur les choix des futurs gouvernements.

Paris le 7 mai 2012
Daniel Steinmetz

Edito

Après les présidentielles, faire aboutir nos revendications 1-2

CNRS

Politique de Recherche et développement industriel 3-4
Les Instituts de Recherche Technologique 4-5
Batailles à propos de l'application de la loi sur la résorption de la précarité 5-6
RGPP au CNRS : mode d'emploi 7-8
L'Etat reprend la main sur les TGIR 9
Dans ce bordex, on n'y retrouve plus ses UMR 9-10
Réforme du dialogue social et réforme de l'hygiène et sécurité 11-14

Elections

Elections 2012 des sections du comité National du CNRS
Profession de foi de la section N°1 15-16
Liste des candidats du SNTRS-CGT 17-18
Elections 2012 au Conseil Scientifique (CS) et aux Conseils Scientifiques Spécialisées de l'INSERM (CSS) 19-20

Pour le patronat il est urgent de casser le code du travail 20

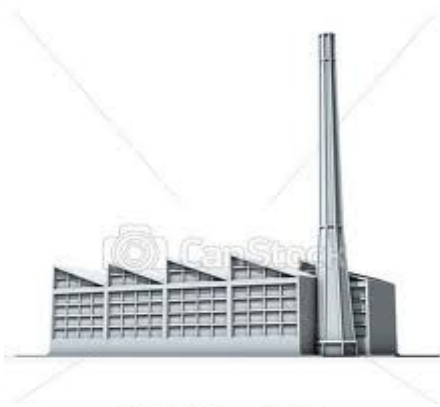
Tribunes libres :

A propos du productivisme et du consumérisme 21
À propos du financement de la Sécurité sociale 22

Vie des Sections

Non à la privatisation de pans entiers de la Recherche à l'Université de Strasbourg ! 23
Démission de membres de la section 33 du Comité National 24

Politique de recherche et développement industriel



Depuis la mise en place de la stratégie de Lisbonne, il est de bon ton de tracer une ligne droite reliant directement la recherche, l'innovation et le développement de l'emploi. Cependant, la réalité impose plus de modestie. Cet effort de modestie est notamment fait par le rapport 2012 de la Conférence Nationale de l'Industrie, (CNI), qui montre une certaine déconnexion entre recherche-innovation et retombées en matière d'emploi. Les deux zones du monde où se concentrent en ce moment les deux tiers de l'effort de recherche, à savoir l'Europe et les États-Unis, sont aussi celles où la croissance est la plus faible. On assiste donc au découplage géographique des zones où se réalisent l'investissement en R&D et des zones de production, entre les « cerveaux » et les « bras ». Pour accroître ses profits, Apple fait construire ses iPad conçus aux USA, par la société chinoise Foxconn, laquelle pratique des conditions d'exploitation si dures qu'elle a connu en 2010 une vague de suicides chez ses salariés.

La Conférence Nationale de l'Industrie

Le rapport de la Conférence Nationale de l'Industrie est paru le 24 février 2012. La CNI, créée par décret, fait suite aux états généraux de l'industrie. La CGT conteste l'ensemble du rapport de la CNI, qui ne fait que proposer des mesures supplémentaires d'allègement des charges salariales. Le recul industriel vient principalement d'un choix de *financiarisation* dans la gestion et la stratégie des entreprises, en particulier des grands groupes industriels. Le taux de marge moyen des entreprises est passé de 23,6% en 1980 à 30,2% en 2010, et, dans la même période, le taux d'investissement a baissé de 19,6 à 18,7%. La France est en tête des pays européens pour le niveau des dividendes versés aux actionnaires. Parmi les 5 priorités de la CGT, on trouve notamment la mise en place d'un pôle financier public pour favoriser l'investissement et la nécessité de développer les capacités humaines et l'emploi. Pour cela, il faut donner par la loi des droits élargis aux salariés pour intervenir dans les choix des entreprises. Il faut aussi que l'État passe d'une logique libérale de défiscalisation à une politique industrielle réelle, basée sur le contrôle strict des aides *publiques* à recherche *privée*, n'hésitant pas à relancer des grands programmes qui demandent un investissement public et à favoriser des relations coopératives équilibrées entre recherche publique et privée.

Le Crédit Impôt Recherche

Le CIR est au cœur de la politique de défiscalisation du gouvernement Sarkozy. Tout a déjà été dit : son effet d'aubaine, la création par les grands groupes de filiales pour en drainer le maximum possible, la relative marginalisation des PME. Mais l'effet d'aubaine de ce CIR, qui serait le plus avantageux au monde d'après nos gouvernants, s'en trouvera probablement réduit à néant par la concurrence de pays encore moins-disant en matière de fiscalité. La crise actuelle de l'industrie pharmaceutique à Montréal est exemplaire de ce point de vue : Montréal était devenu l'un des pôles mondiaux de la recherche pharmaceutique, grâce notamment à la politique d'aide fiscale du Québec. Mais, attirées par une meilleure offre de l'Ontario, les Big Pharmas déplacent leur recherche vers cet autre État canadien. La reconquête de l'emploi industriel ne peut donc pas passer seulement par une politique de soutien fiscal à la R&D industrielle de type Crédit Impôt Recherche (CIR) ou autres, car on trouvera toujours plus « compétitif » que soi...

La politique territoriale

S'il faut supprimer ou profondément réformer le crédit impôt recherche, il convient d'examiner également les autres volets de la politique du gouvernement français qui passent par la mise en place d'une stratégie d'attractivité territoriale (qui mise sur la concurrence entre les territoires) avec notamment les pôles de compétitivité et actuellement les Instituts de Recherche Technologiques (IRT) du Grand Emprunt. Aujourd'hui, 71 pôles de compétitivité regroupent 9 000 chercheurs travaillant sur 1000 projets labellisés. Un milliard et demi d'€ publics ont été investis depuis leur lancement en 2005 jusqu'en 2008. Mais 50% des ressources ont été concentrées sur sept pôles principaux, dénommés « *pôles de compétitivité mondiaux* », comme System@tic Paris-Région (Ile-de-France), Minalogic (Grenoble) et Aerospace Valley dans le Sud-Ouest. L'opération a été prolongée de 2009 à 2011 ; de nouveaux pôles ont été labellisés, certains supprimés. La dotation de 1,5 milliard sur cette période comprend comme à l'habitude des effets d'annonce, car les crédits sont également pour une partie, affichés à l'ANR, à OSEO etc. Aujourd'hui, un certain nombre de projets bénéficient du financement du FUI (Fonds unique interministériel), doté de 600 M€ sur la période 2009-2012 dont 495 M€ pour les projets de R&D et 105 M€ pour les plateformes d'innovation.

Il ne serait pas sérieux, au nom d'une quelconque rigidité idéologique, d'affirmer que de tels efforts financiers ont été sans aucune conséquence positive sur la compétitivité des entreprises concernées. Le problème est bien de vérifier l'efficacité réelle des pôles de compétitivité sur l'emploi dans les territoires et la manière dont les entreprises utilisent ces subventions. Les syndicats possèdent peu d'informations et de moyens concrets d'intervention : la transparence dans la gouvernance est quasi nulle, il n'y a aucune présence syndicale (sauf en Rhône-Alpes), les PME restent sous la domination des grands groupes donneurs d'ordres et ceux-ci peuvent se désengager et décider

des délocalisations sans difficulté. Là aussi, c'est bien le contrôle des fonds publics qui constitue l'enjeu principal. Pour cela, les salariés des entreprises comme à ceux des laboratoires publics doivent avoir plus de droits et se donner les moyens de se concerter.

Les Instituts de Recherche Technologique

Le dernier avatar de la politique publique en matière de coopération public privé, sont les Instituts de Recherche Technologiques du Grand emprunt, dotés d'un capital de 2 milliards d'euros. L'idée de regrouper les capacités de recherche publiques et privées pour développer une recherche technologique d'intérêt commun peut sembler séduisante. On a souvent regretté qu'en France il n'y ait pas l'équivalent des Instituts Fraunhofer allemands qui développent une recherche technologique. Mais là aussi, les projets déposés par les IRT sont quasi confidentiels, il est impossible d'analyser le contenu des projets. Le choix de donner à chacun d'entre eux un statut autonome, sans chercher à s'appuyer sur l'existant, à savoir l'activité technologique des EPIC, le réseau des centres techniques professionnels ou les contrats cadres entre le CNRS et les grands groupes, voire le réseau des instituts labellisés Carnot, est révélateur d'une politique qui s'appuie sur la compétition plutôt que sur la collaboration. Seul l'IRT grenoblois sera géré par un opérateur public, le CEA. Déjà des difficultés

apparaissent : qui sera détenteur de la propriété intellectuelle, chaque IRT ou les partenaires qui y sont impliqués et comment régler le conflit d'intérêt entre les SATT et les IRT sur ce sujet ? Comment se fera l'affectation de personnels de la recherche publique ? Pourquoi des structures indépendantes, sans lien organique entre elles ? Il y aurait eu d'autres solutions pour relancer une recherche coopérative entre secteur public et privé. Certains ont proposé la création d'un nouvel organisme dédié à la recherche technologique, pour d'autres l'élargissement des missions du CNRS en coopération avec les EPIC aurait été possible.

Conclusion

Le nouveau gouvernement qui sortira des élections présidentielles, devra remettre un certain nombre de ces dispositifs à plat, du Crédit d'Impôt Recherche jusqu'au Grand Emprunt. Beaucoup de questions restent posées et demandent à être débattues, notamment autour de la nature et de l'efficacité des relations entre l'État et le secteur privé. Mais ces questions ne pourront avancer que si l'on considère comme prépondérant l'intérêt des salariés par rapport à la seule rentabilité des entreprises et si on leur donne la parole et le *pouvoir* de peser sur les stratégies publiques et sur celles des entreprises.

Daniel Steinmetz

Les Instituts de recherche technologique

L'enveloppe du Grand Emprunt dédiée aux IRT est de 2 Milliards d'euros, dont : 25 % consommable et 75 % non consommable. Le secteur privé est censé cofinancer les IRT. Les financements de l'État doivent être inférieurs à 50 % du financement total sur 10 ans. Suite au premier appel à projets, 6 projets d'IRT ont d'ores et déjà été retenus par le jury international. Les projets immédiatement labellisés sont :

- [IRT Nanoélectronique](#) à Grenoble, qui concerne la nano-électronique (avec le pôle Minalogic, ST-microelectronics, Soitec, etc.)
- [IRT AESE](#) à Toulouse, sur l'aéronautique, l'espace et les systèmes embarqués (avec le pôle Aérospatiale Valley, Airbus, Safran, Latecoere, etc.)
- [IRT LyonBiotech](#) à Lyon et Paris, sur l'infectiologie (avec le pôle Lyonbiopôle, Biomérieux, Sanofi, Danone, Institut Pasteur, etc.)
- [IRT M2P](#) à Metz, Belfort-Montbéliard, Troyes, sur les matériaux, la métallurgie et les procédés (avec les pôles de compétitivité Matériaux, Véhicule du futur, Microtechniques, Fibres, Saint-Gobain, Arcelor-Mittal, etc.)
- [IRT Railenium](#) à Valenciennes, Villeneuve d'Ascq sur les infrastructures ferroviaires (avec le pôle I-Trans, RFF, Alstom, SNCF, etc.)
- [IRT Jules Verne](#) à Nantes, sur les matériaux composites (avec le pôle EMC2, Airbus, STX, DCNS, Alstom, Segula, etc.)

Au-delà, les deux projets classés respectivement 7e et 8e par le jury ont été recommandés par le président du jury pour faire l'objet d'un examen spécifique. Il s'agit des projets :

- **SystemX à Saclay** sur l'Ingénierie numérique des systèmes
- **B-COM à Rennes** sur les réseaux et infrastructures numériques

Les critiques des IRT

Le CNRS a envoyé un courrier non rendu public, dans lequel il critiquait notamment la mise à disposition de personnels et la privatisation de la propriété intellectuelle. Selon Louis Vogel, président de la CPU, « *un IRT ne peut se transformer en opérateur de recherche « en propre », hors de tout contexte, puisqu'il conduit des projets menés par l'addition de compétences de R&D antérieurement acquises par les partenaires publics et privés, et mises en commun pour le développement de nouvelles innovations* ». Louis Vogel indique que « les retombées scientifiques, comme financières, des projets élaborés, doivent donc, pour les partenaires de recherche publique, s'inscrire en toute autonomie dans leur stratégie scientifique d'établissement ».

Après ces interventions, le premier ministre a indiqué que les IRT rembourseraient 75% du salaire des fonctionnaires mis à disposition.

Le patronat, par la voix de Denis Ranque président de l'Association Nationale de la Recherche Technologique critique le dispositif des IRT. « *Le cadre est trop rigide, les contraintes sont contradictoires, les montages sont ambigus, les espoirs sont en partie illusoire. Les contraintes d'IRT autonomes sont irréalistes, on va donc créer, avec les IRT, puis les IEED, une bonne dizaine de nouveaux établissements de recherche, chacun équipé de tout l'arsenal de gestion, et qu'il va falloir suivre isolément, alors qu'il eût été facile de les adosser à des établissements existants. Il lui semble contre-productif d'imposer une autonomie juridique, et davantage encore de droit privé* », juge le Président de l'ANRT.

« *L'autre erreur a été, au nom de la logique de l'emprunt, de faire du retour sur investissement dans l'IRT lui-même un point majeur, alors que le vrai but est d'accroître le transfert de connaissances de la recherche vers l'industrie, et que le véritable retour sera l'accroissement de l'activité économique* », souligne Denis Ranque. « *Dans les meilleurs laboratoires mondiaux, les retours financiers sont inférieurs à 5 %, le plus souvent voisins de 1 % à 2 %* », remarque-t-il. « *La part notable des financements industriels se fait par les contrats de recherche, ou par la participation des entreprises à des laboratoires communs et il est illusoire d'espérer que les retours contribueront significativement à la pérennité des IRT* », considère Denis Ranque. Enfin, ce dernier critique « *l'exigence de se séparer de leur personnel faisant perdre aux entreprises le crédit impôt recherche correspondant* ». Mais en bon défenseur des intérêts du patronat, il propose de transférer massivement les personnels du CNRS vers les IRT

Projet	Dotation non consommable en M€	dotation consommable en M€	Domaine
AESE (Toulouse et Bordeaux)	215	80	Aéronautique, espace, systèmes embarqués
Jules Verne	230	45	Matériaux composites
Lyon Biotech	300	89	Infectiologie
M2P	100	20	Matériaux, métallurgie et procédés
Nanoelec	200	100	Nanoélectronique
Railenium	65	60	Infrastructures ferroviaires
Total	1110	394	

Seule la convention de l'IRT Jules Verne est pour l'instant signée.

Daniel Steinmetz

Batailles à propos de l'application de la loi sur la résorption de la précarité



La loi a été publiée :

La loi Sauvadet, portant notamment sur la résorption de l'emploi précaire dans la Fonction Publique a été **publiée le 13 mars 2012**. Elle ouvre, notamment dans la Fonction Publique de l'Etat, l'accès à des examens de titularisation pour les CDD remplissant une fonction pérenne, reconnue par des conditions d'ancienneté : 4 ans de services publics dans les 6 dernières années avec le même employeur ou bien 4 années de services publics avec différents employeurs sur le même poste de travail à l'ouverture des examens ou entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011. Deux années sur les quatre doivent avoir été effectuées avant le 31 mars 2011. Les examens réservés pour titularisation nécessitent des décrets dont la discussion se finira avec le gouvernement issu des prochaines échéances électorales.

De plus, la loi impose une CDIisation obligatoire à la date du 13 mars 2012 pour les CDD qui ont effectué 6 ans de services publics au cours des 8 dernières années avant la publication de la loi. Cette CDIisation n'est pas une alternative aux examens de titularisation mais une protection, pour des contractuels de longue durée remplissant une fonction pérenne, contre de nouvelles mesures de dégraissage avant les examens de titularisation. La CDIisation ne nécessite aucun décret. La diffusion d'une lettre circulaire de la Fonction Publique, qui précise l'interprétation du texte de loi, serait cependant la bienvenue.

En effet, l'application de la loi est l'objet de nombreuses batailles car des ministères, des collectivités locales et des établissements publics résistent en essayant de restreindre son application. La résistance est particulièrement féroce dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR). Force est de constater que cette résistance est menée par le CNRS qui s'appuie sur le Ministère de l'ESR.

Les axes de la résistance des employeurs publics dans l'ESR

1) Les conditions exigées pour la CDIisation

S'appuyant sur une ambiguïté de l'écriture de la loi, le CNRS prétend que la loi exclut, pour la CDIisation, la prise en compte les années de services publics sur le même poste de travail avec plusieurs employeurs. Le CNRS persévère dans cette attitude malgré l'opinion contraire exprimée par le Ministère de la Fonction Publique lors de la réunion du Comité de Suivi de la loi, le 8 mars. De plus, l'interprétation du CNRS est en opposition avec les engagements du gouvernement lors de la négociation du protocole Tron. Le CNRS s'efforce d'entraîner les autres EPST et les Directions des Universités. Le CNRS a le soutien de l'actuel Ministre de l'ESR, L Wauquiez.

Le SNTRS-CGT avec l'UGFF-CGT demande la publication d'une circulaire pour faire céder rapidement le CNRS. Le CNRS cherche à décourager les personnels concernés à faire valoir leurs droits. Si les personnels n'ont pas fait valoir leurs droits, quand le délai prévu pour mettre en œuvre la CDIisation sera dépassé, le CNRS aura beau jeu de déclarer qu'il n'a pas disposé des informations pour les CDD multi-employeurs afin de les CDIiser. En effet, le CNRS ne détient les informations sur les contrats que pour les agents qu'il emploie. Il faut donc que les intéressés déposent des dossiers pour demander leur CDIisation. Un changement politique pourrait aussi favoriser, une application positive de la loi.

2) L'intention d'exclure les catégories A+ (niveau doctorat) des examens réservés

Le Ministère de l'ESR a demandé aux Présidents des établissements d'Enseignement Supérieur de ne pas ouvrir de concours réservés pour les catégories A+ (niveau doctorat, c'est à dire ingénieurs, chercheurs et enseignants chercheurs). Le CNRS et les autres EPST ont l'intention de faire la même chose. Cependant, aujourd'hui, il n'existe pas de base juridique pour exclure ces catégories A+. Pour parvenir à cette exclusion, il faut que le gouvernement actuel et le suivant excluent les corps de cette catégorie A+ des décrets d'application fixant la liste des corps pour lesquels seront ouverts des concours réservés. Nous pouvons intervenir auprès du futur ministre de l'ESR pour éviter cette manipulation.

Par ailleurs, des décrets d'application sont en préparation (publication prévue à l'automne 2012) pour fixer les procédures des examens et des concours. Le SNTRS-CGT revendique des examens professionnels pour tous les corps jusqu'à Ingénieurs d'Etudes. Pour nous, il s'agit de vérifier le niveau de qualification des éligibles. Pour les catégories A+, si nous gagnons sur l'ouverture de concours réservés, nous pensons qu'il faudra travailler dans le même esprit. Pour tous les corps les jurys devraient être proches de ceux qui effectuent les recrutements

ordinaires par la voie d'examens professionnels ou par la voie de concours.

Pour les chercheurs, les jurys d'admissibilité doivent être les mêmes que pour les concours ordinaires. Les concours ordinaires devraient surtout bénéficier aux candidats qui n'auront pas exercé de fonctions reconnues comme pérennes dans un laboratoire public.

Les examens ou concours réservés doivent être organisés entre 2013 et début 2016. Chaque année les arrêtés d'ouverture des examens professionnels et des concours réservés fixeront les dates d'ouverture et le volume de postes.

3) Les moyens de CDIser et de titulariser :

Pour le bureau national du SNTRS-CGT, le volume de postes ouverts pour les examens professionnels et les concours réservés doit correspondre au nombre maximum des éligibles entre 2013 et 2016. Le CNRS dispose des éléments pour l'évaluer conformément à la loi (CDD ayant deux années de services publics au 31/03/2011 plus les CDD ayant eu 4 ans de services publics entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011). Le volume des postes mis sur les examens professionnels et les concours réservés sera en fait fixé lors de la préparation des budgets chaque année. C'est donc, l'équipe au pouvoir après les prochaines échéances électorales qui aura la main pour cela.

La masse salariale pour la CDIation et la titularisation existe dans le budget du CNRS et des autres établissements. Il faut donc obtenir chaque année le transfert sur la subvention d'Etat d'une partie de la masse salariale sur ressources propres

d'origine ministérielle qui sert à payer une grande partie des actuels CDD. De plus, cette opération réduirait les capacités de l'ANR à générer de l'emploi précaire.

Les plafonds d'emploi existants permettent d'amorcer le processus et peuvent être adaptés chaque année. Les CDI en 2012 peuvent être supportés par la prolongation des CDD. Aujourd'hui, la Direction du CNRS refuse cette démarche proposée par le SNTRS-CGT.

La lutte contre l'emploi précaire devra continuer au delà de l'application de la loi Sauvadet

La plupart des organisations syndicales se mobilisent peu pour l'application de cette loi qui heurte une partie des cadres scientifiques. Certaines organisations préfèrent se cantonner à dénoncer les insuffisances réelles et scandaleuses de la loi, sans doute pour ne pas se trouver en opposition avec ces cadres scientifiques. Il faut surmonter ces hésitations et s'efforcer de rassembler les syndicats pour une application positive de cette loi car il y a des salariés à défendre.

Cependant, cette loi ne répond pas à la revendication du SNTRS-CGT d'une titularisation le plus tôt possible (pour les fonctions techniques et administratives dès la première année) pour les agents remplissant des fonctions permanentes. Il sera donc nécessaire de se remobiliser pour obtenir un véritable plan de titularisation.

Michel Pierre

RGPP au CNRS : mode d'emploi

A la suite de l'accord signé entre le CNRS et la CPU en novembre 2010, un protocole de travail entre le CNRS, la CPU et l'AMUE (Agence de Mutualisation des Universités et des Etablissements) a été élaboré « afin de simplifier la gestion des laboratoires tout en réaffirmant le co-pilotage scientifique des unités mixtes ». Un protocole de travail signé le 24 mai 2011 « a identifié 8 chantiers distincts visant à proposer des solutions innovantes pour moderniser nos organisations nos outils et nos processus ». Il a abouti à l'écriture d'un vade-mecum qui est conçu comme un outil pour la création de plateformes de services partagés (PSP). Ce document explicite en détail la stratégie du CNRS.

La mutualisation de la gestion accompagne la politique de site (l'intégration des laboratoires du CNRS dans la stratégie de l'université). Pour ce faire « de nouvelles méthodes de management ... sont à mettre en œuvre, de nouvelles formes d'organisation devront être envisagées afin de faire converger les règles de gestion, de rapprocher les cultures d'établissement en acceptant d'aller au-delà de simples juxtapositions de services et en accroissant les transferts de savoir faire de

chacun et en créant des espaces de mobilité et des parcours de carrière inter établissements ».

La façon de procéder dépend avant tout du contexte local. Il peut être préférable de procéder par étape au lieu de constituer immédiatement une PSP intégrée. Il faut mettre à profit l'existence de fédérations de recherche, d'IFR, de la Maison des Sciences de l'Homme, de l'Observatoire des Sciences de l'Univers pour développer les gestions mutualisées. De ce fait, il ne peut être envisagé de modèle unique de plateformes. Les premières mutualisations de fonctions supports, appelées Centres de Gestion de Proximité (CGP), autour de ses structures intégrées seront privilégiées. Les fonctions de gestion et de pilotage regroupées au sein de services d'administration commun au CNRS et à l'établissement d'enseignement (gestion du réseau des CGP, production de restitutions financières, tarification de produits et services, traitement des factures de réception à la liquidation). Ces deux derniers niveaux constituent la PSP qui prendra la forme d'une UMS. A terme, tous les personnels concernés devront intégrer l'UMS même si transitoirement, ils peuvent rester sous l'autorité hiérarchique de leur directeur d'unité.

La mise en œuvre doit être structurée en mode projet et supervisée par un comité de pilotage, constitué par le CNRS et la direction de l'établissement, un comité de suivi chargé de suivre les groupes de travail (réunion mensuelle), des groupes de travail couvrant les fonctions à mutualiser.

Les groupes de travail doivent être ouverts aux personnels avec lesquels il convient de définir les bases d'un dialogue partagé.

Les établissements d'enseignement supérieur doivent mettre en place un pilotage centralisé des activités de recherche et créer en leur sein une fonction recherche ayant deux niveaux (laboratoires et PSP). L'inadaptation de l'administration des établissements d'enseignement supérieur à la recherche est un frein à la mutualisation. **Il faut donc que dès la mise en œuvre de la PSP soit défini par les partenaires de la plateforme un socle commun de travail (horaires, congés, régimes indemnitaires) pour tous les personnels. Il s'agit d'une remise en cause du statut des personnels des EPST.**

Pour le CNRS, la gestion des personnels de toutes les plateformes sera assurée par la DGDR. Compte tenu de la présence de personnels d'employeurs différents, l'évolution des carrières de chaque agent dépendra de la politique de son employeur mais aussi de celle des autres.

Le fonctionnement de ces PSP se heurte à la multiplicité des statuts des personnels à la diversité de leurs conditions de travail, de leur culture professionnelle, de leur carrière, de leur régime indemnitaire. Il est donc essentiel d'associer les personnels à la mise en place des PSP. Ceci d'autant que **« la mutualisation peut représenter, pour une partie d'entre eux, un surcroît réel de travail, notamment du fait de la complexification au moins temporaire des circuits de décision et de la réorganisation des équipes »**.

Un audit organisationnel des structures mutualisables devra être mené qui s'intéressera : 1°) aux ETPT affectés à la gestion des unités de recherche dans les unités concernées et dans les services centraux et les délégations régionales 2°) aux statuts, à la répartition par corps et catégories (A, B et C) de ces personnels. 3°) aux métiers exercés et/ou aux profils de postes 4°) aux régimes horaires et aux congés 5°) aux régimes indemnitaires 6°) aux dispositifs de formation mis en place par chacun 7°) aux avantages sociaux 8°) à la nature et aux spécificités des systèmes d'information utilisés 9°) aux indicateurs de qualité de service 10°) aux procédures d'évaluation et de promotion propres à chaque établissement. 11°) à tout élément permettant de caractériser l'activité des personnes sur le périmètre retenu.

La mobilité inter-établissements des agents sera favorisée. Le but est d'accroître la productivité par agent à partir de ratios d'actes de gestion. La mise en place des services mutualisés et

de PSP sera automatiquement accompagnée d'un contrat de service liant tous les acteurs concernés.

Le vademecum est constitué de 13 fiches 1°) la procédure budgétaire, 2°) le financement des activités de recherche, 3°) le traitement de la dépense fonctionnement et équipement, 4°) les missions, 5°) l'achat, 6°) l'inventaire et le suivi du patrimoine mobilier, 7°) la formation permanente, 8°) la santé au travail, 9°) l'accueil des collaborateurs étrangers, 10°) le recrutement et l'accompagnement des agents contractuels, 11°) l'hygiène et la sécurité, 12°) la sécurité des SI et les réseaux de campus, 13°) la communication scientifique en direction de la société et des médias.

Chaque fiche décrit la mission et le champ d'application de l'activité, sa mise en œuvre au CNRS et dans les établissements, les objectifs de la mutualisation et des gains de productivité attendus pour cette activité, les obstacles rencontrés et les solutions pour les résoudre.

En conclusion

La Direction du CNRS est pragmatique elle sait que la situation de la recherche étant très diverse suivant les sites, il lui est impossible d'imposer un modèle unifié de mutualisation. Le but est explicite aller vers la mise en place de PSP qui seront constituées de 2 niveaux (un centre de gestion de proximité (CGP) et au niveau au dessus un centre de gestion des CGP). Tous les problèmes ont été répertoriés ainsi que les façons de les résoudre. La mise en œuvre des PSP est en route, certes de façon différenciée, mais avec détermination. Chacun sur les sites va découvrir que telle(s) activité(s) de service gérée(s) par le CNRS va/vont être cogérée(s) avec l'établissement universitaire du site. Comme souligné dans le document les phases préliminaires de la mutualisation risquent d'être compliquées tant pour les personnels de gestion que pour les unités. Ce d'autant que la situation financière des établissements du supérieur particulièrement délicate les amène à faire des économies sur la masse salariale (recrutement, carrières, etc...). La plate forme de Strasbourg est toujours au point mort, les personnels universitaires indispensables pour la faire tourner ne sont toujours pas affectés. De plus, les universités n'ont la plupart du temps pas développé les compétences pour gérer la recherche. De ce fait les mutualisations vont se traduire par un surcroît de travail pour les gestionnaires des EPST et une dégradation du service pour les unités. Du pain sur la planche pour les sections du SNTRS-CGT...

Gilles Mercier

L'Etat reprend la main sur les TGIR



Le 3 avril 2012, Laurent Wauquiez, Ministre de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur, a annoncé la création d'un « comité directeur » et d'un « haut conseil » des Très Grandes Infrastructures de Recherche (TGIR). Les objectifs sont clairement affichés. Le comité directeur « sera chargé de proposer au Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche les décisions structurantes en termes d'investissement ou de désengagement. Il s'agit de se doter de nouveaux outils d'aide à la modernisation du modèle économique des TGIR. Ce modèle, doit permettre d'affiner la connaissance des coûts complets dans l'objectif d'optimiser le pilotage financier et de responsabiliser les usagers des TGIR ». Le ministère va travailler avec la direction générale de la modernisation de l'Etat, c'est-à-dire avec le service du ministère des finances chargé de la mise en œuvre de la RGPP. Nous sommes en plein dans l'application des recommandations du 6eme Comité de Modernisation des Politiques Publiques de décembre 2011.

Depuis quelques années, le CNRS a procédé au classement des TGIR en deux catégories ; ceux qui dépendent des instituts et ceux qui ont une vocation plus large, car inscrits dans des

engagements de partenariat avec un autre organisme (le CEA souvent) ou faisant l'objet de coopérations internationales et rassemblés dans l'agrégat budgétaire des « actions communes ». En 2011, la totalité du budget des TGIR est de 194 millions d'euros, masse salariale incluse et le budget des TGIR de l'agrégat « actions communes » en représente la plus grande part soit 107 millions. Les salaires des personnels des TGIR représentent environ 60 millions sur les 194 millions du budget total.

Les TGIR sont présents dans toutes les disciplines scientifiques, y compris l'institut SHS avec la base de données ADONIS. C'est dire qu'ils sont au cœur de la recherche moderne. Poser la question du modèle économique, avec l'arrière pensée de faire plus payer l'utilisateur, n'est donc pas une préoccupation scientifique, mais bien une simple contrainte budgétaire.

Maintenant, les tensions sur le budget du CNRS mettent l'avenir des TGIR au centre des débats du conseil scientifique et du conseil d'administration. La Direction a poussé le conseil scientifique pour qu'il participe au travail d'élagage : quelles installations doit-on fermer, lesquelles sont indispensables ? Les contraintes budgétaires qui pèsent sur une partie des laboratoires de l'INSU a conduit la Direction de l'institut à diminuer parfois de 90% la subvention aux laboratoires spatiaux pour maintenir l'activité des moyens nationaux du secteur.

Il faut peut être fermer certains TGIR pour en créer de nouveaux plus adaptés aux exigences actuelles de la science. Mais la logique budgétaire ne doit pas passer avant la logique scientifique.

Daniel Steinmetz

Dans ce bordex, on n'y retrouve plus ses UMRs !

La deuxième vague des appels d'offre des initiatives d'excellence a donné son lot de lauréats. Le Grand Ouest n'a pas eu un grand succès dans l'attribution des labels. Les régions Bretagne et Pays de la Loire semblent devoir se spécialiser en recherche technologique via 2 Instituts de Recherche Technologiques (IRT B-Com à Rennes et IRT Jules Verne à Nantes). Deux autres axes mer et santé restent fortement soutenus par les conseils régionaux. En pays ligérien, la 2eme vague des EX a sélectionné 2 projets labex tous deux en santé et focalisés sur quelques laboratoires. Les 2 labex ont pour coordinateur le PRES l'UNAM avec comme partenaires le CHU, l'Université de Nantes, le CNRS et l'Inserm. Le labex **IRON (Innovative Radiopharmaceuticals in Oncology and Neurology)**¹ est adossé au GIP cyclotron Arronax et à l'équipex

Arronax-Plus. Il inclut des personnels de 12 laboratoires de différentes régions. Le porteur scientifique d'IRON est issu du même laboratoire que celui du porteur du second labex sélectionné. **Le labex IGO (Immunothérapies Grand Ouest)**² repose sur des collègues issus de 5 laboratoires (2 UMR et 1 EA nantaises, 1 UMR rennaise et 1 UMR brestoise).

En ce qui concerne IGO, le financement demandé était de 8,2M d'€. Après labellisation, les projets de recherche sélectionnés seront abondés par une dotation en capital de 5,5 millions d'€ sur 10 ans dont 10% sont consommables. Les 90% autres reviendront aux laboratoires sous la forme d'intérêts dont le taux est évalué aujourd'hui autour de 4,2%. Le projet incluait le financement de doctorants et CDD assistants ingénieurs qui

¹ http://media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Fiches_Labex_2/65/9/IRON_207659.pdf

² http://media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Fiches_Labex_2/66/7/IGO_207667.pdf

pouvait être évalué à près de 3M€. Or, sur la base des informations actuelles, le financement annuel peut être estimé autour de **75k€ (dotation + intérêts) pour 5 laboratoires**. Difficile, d'assurer le fonctionnement et des salaires de précaires avec une telle dotation, même récurrente. Il semble qu'il faille réduire les ambitions du labex, d'autant que le coût complet de IGO a été évalué à plus de 157 M d'€ sur 10 ans ! Sera-t-il fait appel aux collectivités locales pour assurer un complément ?

IGO implique 155 personnels comprenant des chercheurs et enseignants-chercheurs (47), ingénieurs et techniciens (49), post-doc et doctorants (59). Ceux-ci ne représentent qu'un peu plus de la **moitié (55%) des personnels des 5 laboratoires concernés**. L'université de Nantes s'était engagée à cibler 3 chaires sur 8 ans. Le PRES UNAM donnerait un temps complet de salaire pour le secrétariat. Les plateformes technologiques de la nouvelle Structure Fédérative de Recherche «SFR Bonamy» seront sollicitées. Là aussi, c'est un drôle de pataquès. Certains collègues des plateformes sont affectés depuis le début du mois de mars 2012 dans une Unité Mixtes de Service dirigée par le directeur de la SFR. Les plateformes technologiques en sciences du vivant et de l'environnement du Grand Ouest sont essentiellement financées par les régions Bretagne et pays de la Loire via le réseau interrégional Biogenouest. Il faut noter qu'en parallèle à la mise en place des structures en EX, certaines plateformes de ce réseau s'organisent en plateforme disciplinaire (génomique par exemple) s'individualisant complètement des unités de recherche.

Pour ce qui est des instances dirigeantes d'IGO : Un conseil comprenant les représentants des financeurs institutionnels et le porteur scientifique du Labex se réunira une fois par an. Un conseil scientifique comprenant des experts internationaux sera convoqué aussi une fois par an. Un conseil de direction comprenant les responsables de projets du labex (dont des directeurs d'UMRs et le représentant d'entreprise partenaire) sera sollicité 2 fois par mois. Des comités par groupes thématiques (workpackages ?) seront aussi mis en place, ils soumettront leurs projets et les rapports d'avancement de ceux-

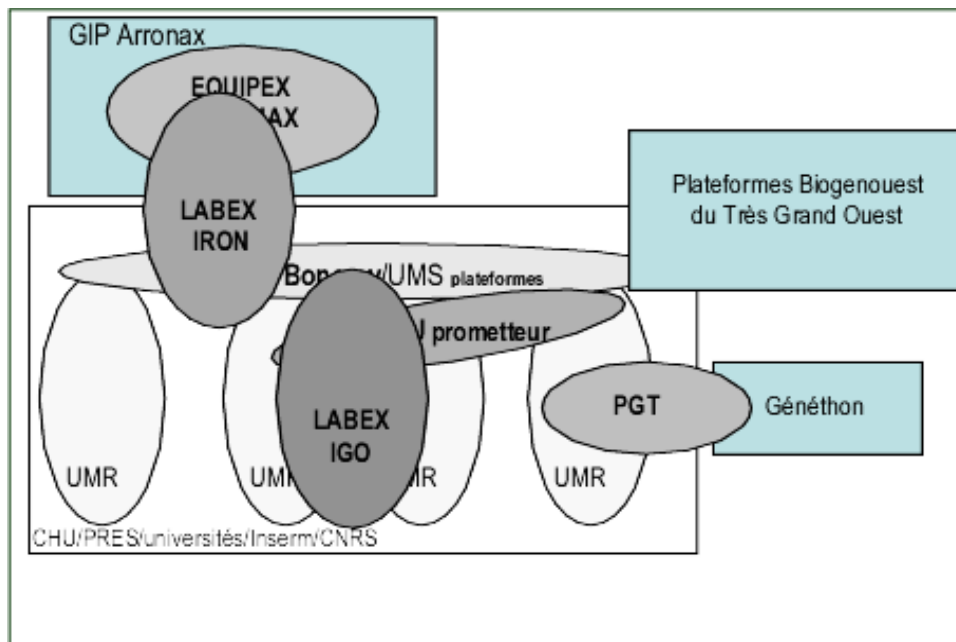
ci aux comités scientifique et directeur. **Les personnels en sont exclus, ils n'ont pas voix au(x) chapitre(s)**.

Il faut rajouter pour être complet sur la paysage santé nantais, un IHU prometteur apportera 5 M d'€ d'aides ponctuelles de l'Etat et un pactole de 5 M d'€ venant des collectivités territoriales sur -en grande partie- le même périmètre que le labex IGO. Un démonstrateur préindustriel (PGT) dédié à la production de vecteurs viraux a été aussi sélectionné comme infrastructure nationale en biologie et santé, il a été doté de 20 M d'€. Ce démonstrateur implique une UMR du CHU nantais et le Généthon. Le directeur de l'UMR était, il y encore quelques jours, le directeur scientifique de Généthon-Inserm coordinateur du projet PGT.

Les labex sont des structures pérennes qui se superposent aux UMR. Comment vont pouvoir s'articuler les projets des UMR avec les projets labexisés? Ne peut-t-il pas avoir conflits d'intérêt pour les directeurs d'UMR qui participent aux instances décisionnelles des Labex? Quelles prérogatives pourront avoir les directeurs d'UMR sur leurs personnels impliqués dans le labex ? Quels soutiens peuvent espérer les exclus des labex pour développer des projets, avoir des déroulements de carrière motivant? En santé, la cardiologie et les neurosciences pourtant des disciplines importantes sur le site nantais, n'ont obtenu aucun succès aux « Initiatives d'Excellence ». Le gouvernement a plongé les organismes de recherche publics, les universités dans des contraintes budgétaires qui ne leur laissent plus les moyens pour une politique scientifique propre, comment pourraient-elles soutenir les laboratoires et personnels hors labex, maintenir une activité scientifique de qualité ? Les structures labex sont pérennes pour 10 ans (avec un examen de passage de l'ANR dans 3 ans) tandis que les UMR sont créées pour 5 ans soumises à l'évaluation de l'AERES qui prônent les mêmes critères d'évaluation que ceux des initiatives d'excellence.

Difficile d'imaginer que les UMR actuelles vont rester les briques de l'édifice.....

Lise Caron



Après le passage de Ricol, la nouvelle organisation de la recherche biomédicale à Nantes

Réforme du dialogue social et réforme de l'hygiène et sécurité

Quelques éléments chronologiques :

Au lendemain de la guerre, en 1946, le dialogue social s'est construit dans la fonction publique notamment avec les premières instances paritaires de consultation. Elles auront un rôle important pour les agents tant pour la défense de leurs droits que pour leurs carrières et tous les événements qui surviennent tout au long de leur vie professionnelle.

En 2002, Jacques Fournier a proposé un livre blanc pour réformer ces instances sous prétexte de leur vieillissement, de leur formalisme excessif et de la limite de leurs champs de compétences. Les négociations qui suivirent ont conduit à la mise en place de groupes de travail en septembre 2006 sur « la modernisation du dialogue social ». Au début de l'année 2007, le gouvernement de l'époque a promulgué une loi sur « la rénovation du dialogue social ». Cette loi a donné lieu à des conférences sociales et à des négociations dans la fonction publique entre l'automne 2007 et le printemps 2008 qui ont conduit à la signature des « accords de Bercy sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique » le 2 juin 2008.

Ces « accords de Bercy » ont abouti par la publication de la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique.

Le dialogue social :

La loi du 5 juillet 2010 sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique a défini un certain nombre principes et de dispositions comme celles relatives aux négociations et aux éventuels accords. Elle a aussi conduit à élargir les champs de compétences des négociations :

- carrières et promotions professionnelles
- formation tout au long de la vie
- action sociale
- **hygiène, sécurité et santé au travail** insersion professionnelle dans handicapés
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- etc....

Cette loi précise les critères déterminant les conditions de validité des accords. Il y est entre autre question des accords majoritaires. A partir de 2014, seuls les accords signés par une ou plusieurs organisations syndicales correspondant à une représentativité syndicale d'au moins 50%³, pourront être considérés valides. Cette loi définit précisément la notion de représentativité et renforce la légitimité des organisations syndicales à partir des élections professionnelles. C'est le 20 octobre 2011 qu'ont eu lieu toutes les élections professionnelles « nouvelle formule » visant à définir cette nouvelle représentativité. Les établissements qui avaient réalisé leurs élections professionnelles en 2010 ont obtenu une dérogation, c'est le cas de l'Inserm. L'ensemble des établissements se sont inscrits aujourd'hui dans une phase de mise en œuvre de cette réforme, une phase de transition qui prendra fin en 2014, aux prochaines élections professionnelles, après quoi, la réforme sera complètement achevée.

Sans rentrer dans une analyse détaillée de cette réforme complexe et vaste, il est important de situer notre objet dans ce cadre. Sous couvert d'amélioration des pratiques de dialogue social, cette loi a induit de nombreuses évolutions tant dans le fonctionnement des instances statutaires que sur le droit syndical. Elle a conduit notamment à formaliser des pratiques et imposer des principes comme la représentativité syndicale entre autre, dans la négociation des accords. Ces évolutions touchent aux relations du travail, à l'emploi ou à la formation professionnelle. Les conséquences de cette loi sont si diversifiées qu'il est difficile d'exprimer simplement un avis global. Quand bien même, elle permettra de limiter les accords minoritaires dans certaines entreprises, elle a conduit à une « ingérence » de l'Etat dans les comptes des organisations syndicales en exigeant la publication de leurs comptes, contrôles

³ La représentativité syndicale étant déterminée par les élections professionnelles du comité technique de l'établissement

qu'elles réservaient jusqu'alors à leurs propres adhérents. Dans nos établissements, cette réforme a aussi conduit à la mise en place des commissions consultatives paritaires, qui sont en quelque sorte des « CAP pour les non titulaires ». Bien que méconnues, elles sont des instances importantes pour les défenses des non titulaires dont la population représente près d'un tiers des effectifs de nos établissements.

Cette réforme est censée avoir amené des garanties pour la carrière des militants syndicaux. Bien que loin d'être respectées, cet aspect s'inscrit dans la logique d'amélioration du dialogue social, cependant le SNTRS-CGT est en situation de faire un état des lieux bien différent, voir préoccupant, notamment au CNRS concernant les discriminations dont les militants font l'objet.

Ni bonne, ni complètement mauvaise, cette loi a induit des évolutions qui nous appartient d'étudier, de comprendre, et de s'approprier soit pour lutter contre efficacement, soit pour en utiliser les « outils » qu'elle a produit. Dans nos établissements, un des « outils » du dialogue social est le comité technique.

Les Comités Techniques :

Dans les changements provoqués par cette réforme, nous avons relevé la disparition de la parité administrative dans le Comité Technique Paritaire (CTP). Ainsi, cette année, le CTP s'est transformé en Comité Technique (CT). La suppression de la parité administrative a eu un impact sur le dialogue social et je me garde bien de la présenter comme une avancé ou un recul. La question est bien plus complexe, et il nous faudra tirer un premier bilan à l'issue de cette première année. La représentation des personnels a changé, elle aussi. Dans les CTP, les représentants des personnels étaient désignés par leurs organisations au vu de la représentativité des organisations. Les organisations étaient libres de désigner leurs représentants. Les deux collègues, chercheurs et ITA, étaient assurés par une représentation distincte ; ce n'est plus le cas... Il n'existe plus de collègue et la représentation des

personnels fait l'objet d'une élection avec un scrutin de liste. Bien que les organisations conservent la maîtrise des listes, le principe du scrutin de listes leur fait perdre en partie la maîtrise du renouvellement de leur représentation entre deux élections.

Les CT sont devenus la clé de voute de la réforme du dialogue social. Cette instance a donc vu ses compétences élargies conformément aux champs de compétences des négociations⁴. En plus des compétences relatives à l'organisation des services et au fonctionnement de l'établissement, le rôle du CT s'est vu réaffirmé sur les questions liées à l'emploi, les carrières, les questions statutaires, la politique indemnitaire, la formation professionnelle et le développement des compétences, l'insertion des personnels handicapés ainsi que toutes les questions relatives à l'égalité professionnelle et la lutte contre toutes les discriminations. Le décret n°2011-184 du 15 février 2011 redéfinit l'organisation et le fonctionnement des CT dans nos établissements. Une des évolutions les plus significatives est le renforcement des compétences des CT sur les questions liées à l'hygiène et la sécurité.

Réforme de l'hygiène et la sécurité

Même si l'ensemble de cette réforme nous incite à la plus grande prudence quant à l'appréciation qu'on pourrait lui porter, certains éléments doivent faire l'objet d'une attention particulière. C'est le cas de l'hygiène, la sécurité et la santé au travail. Les comités techniques ont vu leurs compétences renforcées sur les questions d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de travail (HSCT). Quand bien même ces questions pouvaient parfois être traitées dans les commissions d'hygiène et sécurité, ces compétences ont été réaffirmées et renforcées avec les notions de « conditions de travail » et de « santé au travail ».

Les nouveaux Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT) ont fait l'objet d'une délégation de compétences des CT concernant

l'instruction de ces dossiers. Leurs compétences se rapprochent davantage de ce qu'on pouvait connaître dans le secteur privé ou dans d'autres secteurs de la fonction publique. Les CHSCT et leurs membres bénéficieront ainsi d'un certain nombre de droits dans l'instruction de certains dossiers comme la possibilité d'effectuer des visites de laboratoires et de faire procéder à des expertises. Une des évolutions notables est l'apparition du secrétaire de CHSCT et ses prérogatives dans l'animation du CHSCT. Ce rôle apparaît stratégique dans l'instruction et le suivi de certains dossiers.

La composition des CHSCT est, elle aussi, redéfinie. Dorénavant la représentation des personnels sera définie selon le principe de la représentativité des organisations syndicales



au vue des élections au CT, sur le périmètre concerné. Ainsi, pour le CHSCT d'établissement, le nombre de sièges attribués dépendra des résultats aux élections aux CT. Pour les CHSCT d'établissement le nombre de sièges est au maximum de 9 titulaires et autant de suppléants.

Préalablement à leur mise en place, les établissements doivent édicter un arrêté de création de leur CHSCT. Cet arrêté doit définir la création de l'instance, le responsable auprès duquel elle est placée et son périmètre de compétences, bien que bon nombre de ces précisions soient définies dans les textes de référence⁵. Malgré la richesse de ces textes, l'organisation des activités de recherche dans des unités en co-tutelle, ou l'affectation de personnels dans des unités étrangères aux établissements employeurs, ne permet pas de décliner

parfaitement cette nouvelle réglementation pour la création de tous les CHSCT. Et là, le risque est grand de voir des commissions ad hoc se substituer aux rôles et missions des CHSCT et du coup, sans les outils opposables aux Directions responsables permettant de défendre les personnels. C'est ce que nous avons connu au CNRS, par exemple.

L'expérience du CNRS :

Conformément à la nouvelle réglementation, l'évolution de ces compétences en matière d'HSCT autant que son organisation a fait l'objet de discussions dans le cadre du CT du CNRS. La Direction a organisé les nouveaux CHSCT en se calquant sur l'ancienne organisation soit :

- un CHSCT d'établissement placé auprès du président du CNRS,
- un CHSCT dans chaque délégation (région) dit « CRHSCT » présidé par le délégué régional
- et ouvre la possibilité d'un CHSCT local dit « CLHSCT » sur le périmètre d'une unité, d'un site ou d'un groupement d'unités.

Ces discussions ou « négociations » ont été délicates et ont révélé certaines évolutions dans le dialogue social. Le cadre réglementaire était précisément défini par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié et le décret n°2011-184. Les enjeux ont porté principalement sur les questions de périmètre de compétences des CHSCT et sur de l'adaptation du cadrage réglementaire à la spécificité de nos unités.

Le périmètre de responsabilités des CHSCT est très important. Il définit indirectement la responsabilité et les obligations d'instruction et d'intervention de la Direction sur les conditions de travail de l'ensemble des agents de l'établissement. Dans la rédaction de l'arrêté de création du CHSCT, la Direction s'est tenue durant les 3 mois de négociations à la référence aux « services » plutôt qu'aux « personnels ». La diversité des situations d'affectation des personnels des laboratoires dont 85% travaillent dans des unités « non CNRS » dites unités hébergées, fait de cette question un enjeu majeur. L'expérience et les témoignages de

⁴ Conformément à la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique

⁵ Cf le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié et le décret n°2011-184

terrain ont montré que le CNRS peine à instruire des situations en cas d'hébergement, y compris dans les UMR6. Cette question prend même une dimension particulière quand on sait que des personnels font l'objet d'une affectation dans des services ou unités non reconnues par le CNRS. Confronté à une unanimité syndicale contre son projet en première instruction au CT, la Direction du CNRS a fini par accepter la précieuse référence aux « personnels » dans la rédaction de l'arrêté lors de la reconvoque du CT.

La seconde question fait également écho à l'organisation des unités et à leur périmètre. La Direction a imposé jusqu'au terme des négociations une décision permettant la création des CHSCT locaux mais qui n'est applicable que dans les unités propres du CNRS. Les 80% d'unités mixtes de recherche ont été littéralement exclus de cette réglementation permettant la création de ces instances. Nous y voyons un moyen pour la Direction du CNRS de réduire les contraintes et obligations qui lui incombent. Seule, la pugnacité du SNTRS-CGT a permis de faire entendre à la Direction l'obsolescence de son texte. Cependant celle-ci a refusé de prendre les initiatives permettant d'aménager la réglementation interne pour l'adapter à la réalité. Tout au plus, elle s'est engagée à transmettre les réflexions et les propositions du SNTRS-CGT au ministère. Selon la Direction, le ministère travaillerait à l'élaboration d'un décret sur la base de nos propositions permettant d'appliquer le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié permettant la création de CHSCT locaux intégrant la spécificité des unités mixtes et leurs statuts multi-tutelles qui implique d'avoir recours à un scrutin local pour définir la représentativité syndicale.

La question de la représentativité, pourtant acquise dans les textes, ne satisfaisait pas l'ensemble des organisations syndicales. Ainsi la motion présentée par le SNTRS-CGT concernant les CHSCT n'a pas recueilli l'unanimité, Sud recherche et le SNIRS-CGC s'étant abstenus. Sud Recherche ayant justifié son vote en raison de la référence à la

« représentativité ». Dans ce contexte il a été difficile d'entretenir un front syndical uni. L'arrivée de Sud au CTP, il y a 3 ans et cette année du SNIRS-CGC complique considérablement le travail intersyndical visant à gagner le plus souvent l'unité syndicale. Cette année, ce travail de recherche du consensus devient même acrobatique. Il importe au SNTRS-CGT de toujours gagner l'unanimité, mais celle-ci ne peut se faire au détriment de son orientation et de ses revendications. La ligne rouge du SNTRS-CGT doit être aussi celle de la défense des valeurs démocratiques qu'incarne le respect de la représentativité. Elle ne peut faire l'objet du moindre compromis et c'est pour cette raison que le SNTRS-CGT a méthodiquement exigé le respect de la représentativité... Les personnels jugeront !

Le bilan est donc passable. Nous avons gagné la référence aux personnels qui responsabilise la Direction du CNRS face aux conditions de travail de ses personnels quelle que soit leur affectation. Cependant, le cadrage réglementaire est actuellement inadapté pour permettre la création des CHSCT locaux. La compétition intersyndicale ne facilite pas la tâche, mais nous devons surmonter celle-ci pour gagner l'application de ces droits dans toutes les unités et pour tous les personnels. Il appartiendra quand même aux militants et aux personnels de se mobiliser pour proposer et créer les CHSCT locaux sans attendre et en s'appuyant sur les propositions du SNTRS-CGT.

La création des CHSCT locaux

Même si les décisions internes du CNRS ou celles des autres établissements ne permettent pas de créer des CHSCT locaux, les décrets⁷ s'imposent aux cadres réglementaires des établissements et leurs sont opposables pour permettre la création de ces comités.

Les principaux arguments réglementaires sont :

- il peut être créé un CHSCT dès lors que les effectifs ou les risques le justifient,

- la représentation des personnels est d'au moins 3 représentants titulaires et d'un maximum de 7 titulaires avec autant de suppléants,
- la représentativité s'établit à la proportionnelle au vue d'élections locales avec un scrutin de listes syndicales.

Les enjeux sur les conditions de travail sont suffisamment importants pour que nous incitions les personnels à s'approprier cet outil. Le mode de scrutin imposant des listes syndicales doit permettre le renforcement du SNTRS-CGT. Il nous appartient de communiquer et de nous rapprocher des personnels de toutes les unités pour monter des listes avec des volontaires. Le syndicat peut apporter autant son savoir faire, son expérience et son réseau pour les aider à se structurer et se défendre dans le cadre des CHSCT locaux. Le scrutin sur liste syndicale ne doit pas être vécu comme une contrainte mais une opportunité pour les personnels pour rompre leur isolement. Pour le SNTRS-CGT, nous devons y voir une opportunité de nous adresser et de travailler avec les personnels impliqués. C'est une voie de rencontre des personnels que nous devons considérer avec attention tant pour susciter l'adhésion que la formation militante quand bien même elle se limite à une activité « spécialisée ».

Les enjeux pour le SNTRS-CGT :

L'extension des compétences des CHSCT aux conditions de travail conduit les CHSCT à devenir un des outils majeurs de la défense des personnels. Que ce soit dans la protection des agents face à leur environnement de travail mais aussi face à l'organisation des services, les restructurations et les méthodes de management, les CHSCT nous donnent les moyens de prendre davantage en compte l'environnement professionnel et relationnel de l'agent dans sa défense.

La formalisation des procédures ne peut que souligner les responsabilités de la chaîne hiérarchique. L'instruction des dossiers en CHSCT devra faire l'objet d'une attention particulière des militants. La grande diversité et l'importance des risques professionnels auxquels les personnels sont exposés, demeurent des préoccupations quotidiennes dans les

⁶ UMR : Unités Mixtes de Recherche

⁷ décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié et décret n° 2011-184

laboratoires et donc dans l'activité du SNTRS-CGT. L'évolution réglementaire et les nouveaux outils d'HSCT vont nous permettre d'instruire les dossiers et de défendre les personnels avec beaucoup plus d'efficacité. Les nouvelles possibilités de faire procéder à des inspections ou des expertises par les CHSCT vont permettre de mettre à jour les problèmes et confronter les responsabilités. Les formations que les membres des CHSCT pourront bénéficier permettront une meilleure connaissance et diffusion de la réglementation. La nouvelle fonction de secrétaire de CHSCT avec son rôle majeur dans l'animation du comité et le suivi des opérations est un de ces outils stratégiques pour le SNTRS-CGT.

Le syndicat, ses militants comme ses adhérents ne peuvent pas faire l'impasse sur ces outils. Nous allons devoir plus que jamais nous mobiliser et pour cela nous devons :

- Nous investir dans nos responsabilités de représentation dans les CHSCT. Au CNRS comme dans d'autres EPST, les résultats aux élections au CT ont placé le SNTRS-CGT en tête et nous conduisent à renforcer notre représentation à tous les niveaux, national, régional et voir local.
- Nous investir dans l'animation de l'HSCT et dans les instances comme sur les fonctions de secrétaire de CHSCT
- Faire partager nos réflexions et savoir faire, accompagner les personnels dans la prise de conscience de leurs environnements de travail, et les aider en nous intéressant à leurs préoccupations,
- Associer les personnels à nos activités pour encourager le militantisme spécifique. Le

syndicat doit être attractif vis-à-vis des jeunes pour former et anticiper la succession militante. L'HSCT peut aussi être un vecteur d'adhésion et de militantisme à valoriser,

- Encourager le développement de CHSCT locaux sans attendre les promesses d'une réglementation spécifique, tout en créant le droit à la base. Pour cela, le syndicat doit s'organiser pour répondre et encourager les initiatives,

Pour assurer la dynamique et la réussite de ses initiatives, le SNTRS-CGT doit s'appuyer sur son aptitude au partage d'expériences, ses animations en groupe de travail autour de militants engagés et actifs. L'HSCT doit encourager le travail en réseaux sur le modèle des réseaux métiers autour des questions d'HSCT pour lutter contre l'isolement des militants et gagner en efficacité par le partage d'expériences et le travail de relais dans l'instruction des dossiers.

L'explosion des demandes de défense individuelle illustre l'évolution de l'organisation du travail et des contraintes croissantes qui pèsent sur les personnels. La pression croissante sur les agents avec les contraintes de rentabilité ou de productibilité au mépris de la qualité du service public sont les principaux arguments dénoncés par les personnels souvent confrontés à des restructurations de services ou de leurs activités. Ces mêmes contraintes pèsent sur la sécurité et les conditions de travail des personnels malgré l'importance des risques auxquels un grand nombre de personnels sont exposés dans les laboratoires. La sécurité est de plus en plus méprisée et les responsables ne sont plus coupables sinon d'être eux même confrontés aux exigences de « productivité de l'excellence ». Il nous faudra redonner du

sens à la notion de responsabilité et particulièrement quand il s'agit de la santé et des conditions de travail des personnels. Les CHSCT et leurs prérogatives vont devenir un des remparts essentiels dans la défense des personnels.

Le dialogue social dépend de la volonté des Directions d'entendre ce que les organisations syndicales expriment au nom des personnels. La politique actuelle menée par le gouvernement impose des principes qui ne laissent aucune place au dialogue social, et les simulacres de « concertations » ne peuvent qu'encourager de vaines illusions. L'expérience de la RGPP en est l'exemple flagrant. Le fond du dialogue ne porte que sur l'habillage du dispositif, mais l'opposition est sur le fond du concept. Le pseudo dialogue social n'a jamais permis de remettre en cause les fondements de la RGPP. Les difficultés que les élus en CAP au CNRS connaissent ces jours-ci dans l'exercice de leur mandat démontrent que le dialogue social est bien malade. La politique d'économie nous a été imposée comme préalable au dialogue. Pour gagner une oreille attentive des Directions, il semble que seule, la construction d'un rapport de force ne soit possible. La lutte est un moyen de le construire, mais la mobilisation des personnels est difficile surtout ces temps-ci. Dans certaines situations, les nouveaux outils réglementaires autour de l'HSCT peuvent se révéler des leviers de pression pour construire le rapport de force nécessaire. Il nous appartient donc de les construire en imposant la création des CHSCT locaux par exemple. Il nous faudra aussi apprendre à utiliser pour contraindre les Directions à s'engager dans un véritable dialogue social.

Didier Gori.

Redonner au CNRS son rôle national. Défendre ses personnels.

C'est voter massivement. C'est voter SNTRS-CGT

Le rôle du CNRS a été profondément remis en cause ces dernières années. Le Pacte pour la recherche, la LRU et les Initiatives d'excellence du Grand Emprunt ont contribué à la déstructuration de la recherche publique. L'objectif était annoncé : transformer le CNRS en agence de moyens. Seules les luttes des personnels ont évité momentanément à la recherche la suppression d'un poste pour deux départs en retraite. Ce n'est qu'en faisant entendre leur voix que les personnels de la recherche éviteront d'autres reculs et obtiendront des acquis.

Le Comité National de la Recherche Scientifique (CoNRS) conserve toute son importance, même si certaines de ses prérogatives ont été remises en cause. Il compte encore pour beaucoup dans la qualité reconnue de l'organisme. Ces élections pour le renouvellement des sections du Comité National sont décisives pour la défense de l'indépendance du CNRS, ouvertement menacée par l'asservissement aux industriels et la politique du gouvernement.

Il est indispensable de défendre les Unités de Recherche et leurs personnels

Les ITA ont une place fondamentale dans la recherche.

De l'adjoint technique à l'ingénieur de recherche, ils sont la garantie de la permanence des laboratoires, dont le rôle dépasse celui d'un simple conglomérat d'équipes. Ils garantissent l'hygiène et la sécurité et le maintien du savoir faire technologique ; ils sont responsables de la qualité de l'instrumentation et des plates-formes et des grands équipements. Ils développent les protocoles expérimentaux et les codes de calcul. Ils participent à la diffusion de l'information scientifique et technique et à la valorisation. Le travail des gestionnaires est essentiel à la bonne marche de l'organisme.

La présence d'élus ITA est essentielle dans l'évaluation des laboratoires pour une bonne prise en compte des conditions réelles de la recherche. Il est impératif de leur restituer toute la place que leurs a enlevée l'AERES.

De manière systématique, un élu ITA doit être présent dans les comités de visite des laboratoires. Les élus ITA et notamment ceux du SNTRS-CGT y sont à l'écoute des personnels pour tout ce qui concerne la vie de l'unité, les conditions de travail, la formation, la démocratie ... Ils sont les seuls à assumer cette tâche et leur avis pèse dans l'évaluation des unités par le Comité National. Ils sont également à l'écoute des besoins en matière de recrutement.

Le SNTRS-CGT estime que l'expertise acquise par les élus ITA, à la suite de leurs observations sur les besoins en qualification dans les unités, devrait permettre au Comité National de débattre sur l'évolution des métiers ITA et enrichir son travail de prospective.

L'expérience de ses élus et de ses militants permet au SNTRS-CGT d'intervenir en délégation et dans les instituts pour défendre les personnels, notamment en cas de restructurations ou de fermetures d'unités de recherche ou de service.

Les élus ITA vont devoir mener leur action dans le contexte d'un système de recherche très dégradé :

Pénurie budgétaire => baisse de l'emploi, dégradation des conditions de travail. Pour la deuxième année consécutive, les budgets des laboratoires baissent. L'existence de certains grands équipements est remise en cause. Le fonctionnement des délégations régionales se fait pour partie sur leurs ressources propres. La formation permanente a perdu 15% de ses moyens. Les départs autres que ceux à la retraite ne sont plus remplacés. De nombreux postes de CDD payés sur le budget de l'Etat sont supprimés. Cela accélère la dégradation des conditions de travail.

L'ANR => flexibilité du travail, explosion de la précarité.

La montée en puissance du budget de l'ANR a siphonné le budget du CNRS et limité sa capacité à mener toute politique scientifique. La multiplication des projets à durée limitée conduit à flexibiliser les tâches des ITA et provoque l'explosion des embauches de personnels sur statut précaire ; ils représentent plus de 30% des effectifs. Les dégâts de la précarité sont souvent évoqués au cours des sessions du CoNRS, car la non reconduction d'un contrat CDD déstabilise le travail scientifique tout autant que le travail administratif. La plupart des CDD ITA occupent des fonctions pérennes et doivent bénéficier de mesures de titularisation.

L'AERES => la démocratie mise à mal. L'AERES a pris la place du Comité National dans l'évaluation des unités de recherche. Elle fonctionne sans élus et limite l'évaluation à une simple notation. Il a fallu de nombreuses motions pour imposer dans les comités de visite des laboratoires, (difficilement et pas dans tous), la présence d'un élu ITA.

Le Grand Emprunt => restructuration des UMR, risque de mobilité forcée. Les 8 IDEX sélectionnées par le Grand Emprunt vont drainer une partie notable des moyens sur leur

seul périmètre d'excellence qui ne représente sur chaque site qu'à peine 30% des effectifs chercheurs et ITA. Une gouvernance autoritaire, évinçant tout représentant ITA se met en place dans les IDEX et dans les Fondations de Coopérations Scientifiques. Les Labex qui ont souvent été constitués par l'assemblage d'équipes risquent de remettre en cause un grand nombre de laboratoires. L'avenir des UMR situées en dehors des grandes universités de recherche est menacé. Si une telle évolution se poursuit, de nombreux personnels seront soumis à des obligations de mobilité.

La RGPP => accélération des mutualisations et de l'externalisation des fonctions support. Les Délégations Globales de Gestion (DGG) au profit de l'hébergeur et les plates-formes de service partagés vont éloigner les gestionnaires et d'autres personnels des laboratoires, accélérer les restructurations, la souffrance et le mal être au travail.

Voter pour les candidats présentés par le SNTRS-CGT, c'est :

- > résister et se donner les armes pour défendre les laboratoires et les personnels.
- > affirmer clairement la volonté de mettre en place un cadre de recherche attractif permettant à tous les travailleurs scientifiques d'exercer leur métier et d'avoir une véritable liberté de recherche.
- > **exiger avec force :**
 - le retour aux prérogatives du Comité National dans l'évaluation des laboratoires et des personnels de recherche,
 - une évaluation collective des personnels dans le cadre d'une réflexion nationale sur une discipline scientifique, qui tienne compte des qualifications et des technologies mobilisées par le programme de recherche du laboratoire,
 - une prospective scientifique indépendante du politique, du patronat et des lobbys,
 - le renforcement des crédits récurrents et le reversement des crédits de l'ANR aux laboratoires,
 - la création de postes de titulaires et la résorption de la précarité,

C'est aussi soutenir les propositions de la CGT pour l'augmentation des salaires, la revalorisation des carrières et la reconnaissance des qualifications.

Le Comité National de la Recherche Scientifique représente la communauté scientifique au-delà du CNRS.

Il est composé de 41 sections, à savoir une section par discipline ou groupe de disciplines.

Les sections sont composées de 21 membres dont 7 nommés, 11 élus chercheurs et enseignants-chercheurs, et 3 ITA CNRS ou IATOS de l'enseignement supérieur.

Les élus ITA participent à l'évaluation des unités, à l'avis sur les créations, les regroupements ou les suppressions d'unités. Ils ne participent pas au concours chercheurs, mais sont membres de droit des jurys de concours ITA. Leur présence dans ces jurys de concours internes et externes est une garantie d'égalité de traitement et d'équité dans les procédures de recrutement et de promotion.

Votez et faites voter pour la liste présentée par le SNTRS-CGT

Paroles d'élus sortants :

« Pour moi, le prochain mandat doit être un mandat de combat : il me semble absolument vital de rester présents dans les visites de laboratoires pour témoigner du quotidien des ITA et pour les défendre ! » (Gérard, Paris)

« Notre rôle est de nous battre pour la liberté de la recherche, de défendre une évaluation par les pairs, de veiller à garantir une éthique, notamment au travers des débats sur les critères d'évaluation. Il faut se battre pour défendre la place des ITA au Comité National et veiller à protéger leur place dans le processus de la recherche publique. » (Albane, Bordeaux)

Candidats SNTRS-CGT

Section 2012- 2016	Candidats collège C	Listes Concurrentes
1	1. LAMY Thierry GRENOBLE 2. GOELTZENLICHTER Thierry STRASBOURG 3. GENOLINI Bernard ORSAY	CFDT, FSU, UNSA, FO, SUD, CGT
2	1. BONNET Laurent ENS 2. GONCALVES Carlos ENS 3. HERRMANN Christophe ENS	CFDT, UNSA, CGT
3	1. RONDA Antoine MARSEILLE LUMINY 2. BRESLAVETZ Ivan GRENOBLE 3. AMELLA Alexandre MARSEILLE GLM	CFDT, UNSA, SUD, CGT
4	1. PLANTARD Joël BORDEAUX 2. BASTIEN Thierry ENS 3. MEZZOUR Said LYON	CFDT, UNSA, FO, CGT
5	1. LANGUILLE Marie-Angélique ORSAY 2. DORME Christian ESPCI 3. ANDRIEU Olivier ENS	CFDT, UNSA, FO, CGT
6	1. COMBEAU Marie Pierre COTE D'AZUR 2. ROJAS Annie MONTPELLIER 3. LARRE Jean-Marc TOULOUSE LAAS	CFDT, FSU, UNSA, SUD, CGT
7	1. FONTE Christophe NANCY 2. BESSON Marie-Noëlle BORDEAUX 3. CANTO Luis MIDI PYRENEES	CFDT, FSU, UNSA, CGT
8	1. DUBREUIL Pascal TOULOUSE LAAS 2. SALZENSTEIN Patrice DIJON 3. DEHAESE Olivier RENNES	CFDT, FSU, CGC, UNSA, FO, CGT
9	1. ARTAL Annie BORDEAUX 2. VINCENDON Bruno MARSEILLE GLM 3. CHERER Nathalie IFSTTAR	CFDT, UNSA, FO, CGT
10	1. CAMBON Jean-Pierre MONTPELLIER 2. DOREAU Hervé POITIERS 3. MIALET Veronique ESPCI	CFDT, UNSA, CGT
11	1. HELIOT Laurent LILLE 2. JOLY Maryse BORDEAUX 3. FOUSSAT Catherine STRASBOURG	CFDT, UNSA, CGT
12	1. DJAOUI Stéphane MARSEILLE GLM 2. GORI Didier ORSAY 3. GANEM-ELBAZ Carine CAMPUS CURIE	CFDT, UNSA, SUD, CGT
13	1. ABDELMOULA Mustapha NANCY 2. SAUPIN Xavier LYON 3. ANDRE Jean-Michel CAMPUS CURIE	CFDT, FSU, UNSA, FO, CGT
14	1. LI Yanling JUSSIEU 2. BAYARD François LYON 3. SEYEUX Antoine CAMPUS CURIE	CFDT, UNSA, FO, CGT
15	1. HAIDOUX Abel MONTPELLIER 2. EL MANSOURI Abdeslam MONTPELLIER 3. BADOT Jean-Claude CAMPUS CURIE	CFDT, FSU, UNSA, FO, CGT
16	1. LE CAER Jean-Pierre GIF 2. GUERINEAU Vincent GIF 3. DECRISTOFORO Anne CAMPUS CURIE	CFDT, UNSA, CGT
17	1. GUILLAUME Christian OHP 2. ROUZIERE Sophie COTE D'AZUR 3. LANGLET François ORSAY	CFDT, FSU, UNSA, QED, FO, CGT
18	1. BOUDIN Frédérick MONTPELLIER 2. ANGLADE Alain COTE D'AZUR 3. PICHON Rémy ORSAY	CFDT, UNSA, FO, SUD, CGT
19	1. HUYGHE Annie COTE D'AZUR 2. LAUNAY Jean Francois FINISTERE 3. THIEULEUX François LILLE	CFDT, UNSA, FO, SUD, CGT
20	1. PEHAU-ARNAUDET Gérard PASTEUR 2. SLOMIANNY Marie-Christine LILLE 3. MOLINARI Sacha MARSEILLE GLM	CFDT, UNSA, CGT

21	1. TOCI René MARSEILLE GLM 2. CANTALOUBE Sylvain CAMPUS CURIE 3. VILLEGIER Laurent MONTPELLIER	CFDT, UNSA, CGT
22	1. PIOLOT Tristan CAMPUS CURIE 2. SCHWARTZMANN Richard JUSSIEU 3. AURIOL Jacques MIDI PYRENEES	CFDT, FSU, UNSA, CGT
23	1. MILLET Jacques ROUEN 2. CASSETTE Solange MIDI PYRENEES 3. HAGUENIN Sophie DR1 IVRY	CFDT, UNSA, CGT
24	1. LABAILLE Françoise JUSSIEU 2. DESCHAINTRÉS Sophie COTE D'AZUR 3. SIMOENI Jacqueline MONTPELLIER	CFDT, UNSA, CGT
25	1. BONNEAUD Nathalie MONTPELLIER 2. GARCIA-AUDIN Liliana BORDEAUX 3. REVILLON Françoise GRENOBLE	CFDT, UNSA, CGT
26	1. LEMOINE Christelle ISOLES RP 2. PERICAT David MARSEILLE GLM 3. GUILLAUD Etienne BORDEAUX	CFDT, LISTAVENIR, UNSA, FO, CGT
27	1. BOULLA Geneviève INSERM 2. NONDIER Isabelle JUSSIEU 3. GONZALEZ Catherine MONTPELLIER	CFDT, UNSA, CGT
28	1. SILHOL Michelle MONTPELLIER 2. MANAS Patrick LYON 3. BROSED Marie France BORDEAUX	CFDT, UNSA, SUD, CGT
29	1. DEBAIN Chantal MONTPELLIER 2. BIGNON Severine MONTPELLIER 3. MERCERON Diane MONTPELLIER	CFDT, FSU, UNSA, SUD, CGT
30	1. TEMPLIER Joëlle JUSSIEU 2. AUDA Yves MIDI PYRENEES 3. ARMANDO Yves STRASBOURG	CFDT, FSU, UNSA, FO, CGT
31	1. HUMBERT Véronique MONTPELLIER 2. ABBES Frédéric LYON 3. TROUSSON Dominique COTE D'AZUR	CFDT, FSU, UNSA, FO, CGT
32	1. HAIRY Isabelle CNRS AUTEUIL 2. SANZ Severine MONTPELLIER 3. CAPISANO Franck LYON	CFDT, FSU, UNSA, FO, CGT
33	1. BLUM Françoise PARIS CENTRE 2. VACCARO Rossana PARIS CENTRE 3. LEBLANC Daniel PARIS CENTRE	CFDT, UNSA, SUD, CGT
34	1. KALFA Corinne COTE D'AZUR 2. BONNARDELLE Danièle VILLEJUIF 3. LE PENVEN Lydie MIDI PYRENEES	CFDT, UNSA, SUD, CGT
35	1. BACALEXI Constantina VILLEJUIF 2. BERKOUN Habiba DR1 IVRY 3. CRASSON Aurèle ENS	CFDT, UNSA, CGT
36	1. VINCENTI Cécile MARSEILLE GLM 2. SEBBAN Marc DR1 IVRY 3. BOLLER Frédéric ENS	CFDT, UNSA, SUD, CGT
37	1. MATHERY Muriel COTE D'AZUR 2. LEHMANN Yves NANCY 3. WIRTH Nelly LYON	CFDT, UNSA, CGT
38	1. COUREL Émilie MARSEILLE GLM 2. SIMOES Xavier VILLEJUIF 3. BRESEGHELLO Rita-Danielle POUCHET	CFDT, UNSA, FO, SUD, CGT
39	1. LAMBERTS Christine NANTES 2. JENART Carlos BORDEAUX 3. BIGOTEAU Monique NANTES	CFDT, FSU, UNSA, SUD, CGT
40	1. THEBAULT Claire MIDI PYRENEES 2. JOUNEAU Martine PARIS CENTRE 3. CAZENAVE Christine MIDI PYRENEES	CFDT, FSU, UNSA, CGT
41	1. LAMITTE Isabelle ROUEN 2. DAVID Sébastien DR1 IVRY 3. PERROT Bernard FINISTERE	CFDT, UNSA, FO, CGT

Elections 2012 au Conseil Scientifique (CS) et aux Commissions Scientifiques Spécialisées (CSS) de l'INSERM

Afin d'être en « phase » avec le CNRS, le mandat du Conseil Scientifique et des CSS actuelles (élections de 2007) a été prorogé jusqu'au 31 août 2012 par arrêté du 14 octobre 2011.

Les élections pour le renouvellement du CS et des 9 nouvelles CSS auront lieu en même temps du 7 au 25 mai 2012.

Le rôle du **CS** est de participer à l'élaboration de la politique scientifique de l'Etablissement et de coordonner l'activité des Commissions Scientifiques Spécialisées. Il se compose de **18 membres élus** (4 A1 (DR), 4 A2 (PUPH), 4 B1 (CR), 2 B2 (MCU), 4 élus C (ITA) et 18 membres nommés.

Les **9 CSS** sont chargées d'animer un secteur particulier de la recherche biomédicale et consultées notamment sur les créations de laboratoires, le recrutement et la promotion des personnels chercheurs ou l'attribution de contrats à des équipes extérieures à l'Inserm. Chacune des CSS est composée de **12 membres élus** (2 A1 (DR), 2 A2 (PUPH), 3 B1 (CR), 2 B2 (MCU), 3 élus C ITA) et 12 membres nommés.

Pour les collèges A et B, le vote est par scrutin plurinominal à un seul tour. Pour le collège C ITA, le scrutin est par liste.

Le contexte de ces élections à l'INSERM :

Ces élections pour le renouvellement des instances de l'organisme sont décisives pour la défense de l'indépendance de l'Inserm, ouvertement menacée par l'asservissement aux industriels de la pharmacie et de la santé et la politique du gouvernement de réformes à l'Inserm de 2008 à 2012 : du rapport Zerhouni AERES de l'Inserm (2008) à l'Aviesan (2009), du « Plan Stratégique » (2009) au « Contrat d'Objectifs » (2011) et à la RGPP (2012). Le « plan stratégique », voté au Conseil d'Administration de l'Inserm le 3 décembre 2009, décline les choix du Comité Stratégique des Industries de Santé (CSIS) qui s'est tenu à l'Élysée le 26 octobre 2009. Il s'agit de faire prendre en charge par la recherche publique une partie de la R&D du privé et d'aligner la recherche des laboratoires publics sur les stratégies des groupes privés. Cette politique a été concrétisée par la signature d'un accord entre Aviesan et Sanofi-Aventis en 2010. Le « Contrat d'Objectifs » (sans la partie « Moyens » !) a été voté au Conseil d'Administration de l'Inserm du 24 mars 2011, malgré l'opposition des représentants du personnel et celui d'une grande majorité du Conseil Scientifique.

Enfin, l'Inserm a été, comme les autres EPST, concerné par l'audit des fonctions support dans le cadre de la mise en place de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP). Cela s'est fait sans aucune transparence.

Les élus du SNTRS-CGT au CS et aux CSS ont été les seuls à informer lors de l'évaluation des équipes pour les créations d'unités, en diffusant les classements des CSS et les notes de l'AERES.

Le SNTRS CGT se présente dans les 9 CSS et au CS en Collège C ITA et il soutient 4 candidatures chercheurs en B1, une en A1 et une en A2 au CS, ainsi qu'une candidature B1 à la CSS 8 et une candidature B2 à la CSS 1.

A l'Inserm, après le dépôt des candidatures, on peut constater un réel désengagement de la communauté scientifique et des syndicats historiquement très liés à la cogestion dans les instances scientifiques (SNCS et SGEN) par **le très faible nombre de candidatures !** Ainsi, il y a pas mal de « trous » dans les collèges A1, A2, B1 et B2 !! Il y aura donc des tirages au sort !

Pour le **collège C ITA**, s'il y a bien les 4 syndicats pour le CS (SNTRS, SGEN, SNIRS et CFTC), **le SNTRS se retrouve seul dans 6 CSS sur 9, le SGEN est présent dans 3, le SNIRS dans aucune.**

**Pour redonner à l'Inserm son rôle national, Pour défendre ses personnels,
VOTEZ ET FAITES VOTER pour les listes et les candidats présentés par le SNTRS CGT !
Limite de réception des votes : Vendredi 25 Mai 2012.**

Conseil Scientifique :

Collège C : COLOSETTI Pascal IR2, MUZEAU Françoise IE1, MARTIN HARDY Philippe TN, DESMARQUET Carole IE1, LABAT Carlos IE2, LAGRANGE Dominique IE1, LESECQ Florence TN, LECOCQ Eric TE

Collège B1 (CR) : KRUST Bernard ; REGNAULT Armelle ; ALBAGLI-CURIEL Olivier, BOURRAT Franck

Collège A1 (DR) : THONNEAU Patrick

Collège B2 (MCU) : MIGNEN Olivier

Conseils Scientifiques Spécialisés :

CSS 1 Collège C ITA :

ROBERT Patrick IE2, LESECQ Florence TN, BARTHS Jochen IR2, BIELLMANN Dominique IE1

Collège B2 (MCU) : MIGNEN Olivier

CCS 2 Collège C ITA

CCS 3 Collège C ITA

FROGER Josy IE2, ZOUJOUIECH Agathe IE1, DESMARQUET Carole IE1, ALLOING Sylvie IE1, MESSIAEN GAGNON Nathalie TN

CCS 4 Collège C ITA

KAABACHE Tahar TN, PUJOL Françoise TN, GOUSSE Christine TE, MARTIN Amandine AI

CCS 5 Collège C ITA

DESSIRIER Valérie TE, GAUDIN Françoise TE, HOTTON Dominique IR2, FASSEU Magali AI

CCS 6 Collège C ITA

LIERE Philippe IR2, SCARNA Hélène IR2, BABIN Olivier TN, FERRARI Patricia AI

CCS 7 Collège C ITA

RAUCH Michel IE2, LANVERS Eric IE2, MINARY Patrick TN, LAGRANGE Dominique IE1

CCS 8 Collège C ITA

DAGNAC GROS Hélène IR2, JOUET Isabelle IR2, GALLINA-MULLER Claudia IE2, MORTUAIRE Marlène TS, LATOUR Colette IE2

Collège B1 (CR) : DABIRE Hubert

CCS 9 Collège C ITA

REY Grégoire IR2, BELUCHE Isabelle IE1, POLIENOR Harry TN, BEZIERS GUIGUE Corinne TS

Pour le patronat il est urgent de casser le code du travail



En juin 2011 le MEDEF, la CFDT, le CGC et la CFTC signaient in document intitulé « Approche de la compétitivité française ». Il s'agissait d'établir un diagnostic partagé sur les causes de la perte de compétitivité des industries françaises et d'établir un consensus sur les moyens de rétablir cette compétitivité. Le document concluait entre autre sur la nécessité de repenser l'assiette du financement de la protection sociale. « *Nous creusons le sillon d'une approche beaucoup plus partagée et consensuelle des problématiques économiques* » déclarait le PDG de Rhodia Chimie. « *Sur le coût du travail comme sur la protection sociale, patronat et syndicats ont chacun évolué* » lui répondait Patrick Pierron de la CFDT. Fort de ce consensus le patronat veut aller encore toujours loin dans la déréglementation, dans la casse de tout se limite ses besoins de profit.

De 2002 à 2011 le chiffre d'affaires des entreprises du CAC 40 est passé de 882 milliards à 1 324 milliards d'euros, leur capitalisation de 623 milliards à 912 milliards d'euros. Elles ont distribué à leurs actionnaires 36 milliards d'euros de dividendes. Mais ce n'est pas suffisant, il leur en faut plus toujours plus. Les lois, les normes imposées par le mouvement de lutte des salariés sont des freins à l'appétit de profit.

Au nom de « la sauvegarde de l'activité et de l'emploi », le patronat a engagé des négociations avec les organisations syndicales pour alléger le code du travail en donnant le droit aux entreprises de déterminer les salaires et la durée de travail. Selon le texte présenté par le Medef, Il suffirait de l'accord d'organisations syndicales représentant 50% des salariés de l'entreprise pour imposer le recul social aux salariés de chaque entreprise. L'accord d'entreprise déterminerait le nouveau contrat de travail du salarié. Le CDI disparaîtrait remplacé par un CDD permettant un licenciement sans entrave. Le terme licenciement disparaîtrait au profit de « rupture sui generis ». Le but du patronat est d'empêcher l'intervention du juge sur le bien fondé du licenciement et d'échapper aux règles applicables aux entreprises en matière de licenciement économique. Présenté au nom de « la sauvegarde de l'activité et de l'emploi », ce texte n'impose aucune contrainte au patronat.

Une première réunion avait été programmée le 13 mars par le Medef, devant la mobilisation organisée par la seule CGT, la réunion a été annulée pour être reprogrammée le 16 mai. Le 16 mai les salariés devront se mobiliser pour dire au patronat « stop, cela suffit ! ».

Gilles Mercier

A propos du productivisme et du consumérisme

La dénonciation du productivisme et du consumérisme est à la mode. Elle s'insère dans l'idéologie du rapport « Halte à la croissance » commandé en 1972 par le Club de Rome et rendue plus consensuelle sous le vocable de la tautologie du développement durable. Le terme productiviste est associé au capitalisme accusé de produire pour produire notamment des choses sans utilité réelle. Celui de consumérisme fait référence à un mode de consommation individualiste, insatiable, très dépensier.

Toute société humaine a pour but d'assurer son existence par la production de richesses qui peuvent être classées en deux catégories 1°) les objets de consommation individuelle et collective (aliments, vêtements, logements, écoles, installations sportives, hôpitaux...) c'est-à-dire les produits qui satisfont directement un besoin 2°) Les moyens de production qui interviennent comme intermédiaires (matières premières, outils, machine...) dans la satisfaction des besoins humains.

Les capitalistes ne produisent pas pour produire, ils produisent pour vendre, car il n'y a pas de profit sans vente. Le capitaliste qui produit des marchandises inutiles disparaît du marché. Si la production par nature répond à besoin social, sa finalité est avant tout celle de produire un profit. L'introduction de la technologie dans la production est avant tout conçue non pas pour « satisfaire le consommateur » mais pour évincer les concurrents. La bataille pour la technologie est au cœur de la lutte que se livrent les entreprises capitalistes et les Etats. C'est la lutte pour l'Innovation sanctifiée par la stratégie de Lisbonne!

Le marché est structuré par les stratégies de profit des capitalistes. Ce sont ces dernières qui déterminent ce qui est produit ou n'est pas produit.

En 10 ans, la France a perdu près de 500 000 emplois industriels, c'est-à-dire d'emplois créateurs de richesses. La France est devenu un acteur secondaire dans bon nombre de secteurs stratégiques comme l'aluminium, l'acier, la chimie. Des régions entières sont sinistrées par un chômage endémique. Nous importons ce que nous ne produisons plus, ce qui fait plonger notre balance commerciale et oblige le pays à emprunter auprès des marchés financiers, entraînant le pays dans la spirale de la dette.

Au lieu de s'en prendre à la stratégie des groupes capitalistes, l'Etat pour réduire la dette tape dans les dépenses salariales et collectives. Or la dépense du salaire fournit le principal débouché pour la production dans le secteur des biens de consommation. Cet étranglement du marché intérieur pousse encore plus les groupes industriels à investir à l'étranger.

Parler de société de consommation ou du consumérisme à propos du capitalisme laisse entendre que nous serions dans une société d'abondance dans laquelle la plupart des besoins seraient satisfaits. La réalité est toute autre. L'insuffisance de la consommation est un phénomène de masse. Les inégalités sont considérables alors que l'insatisfaction des besoins ne cesse de se développer. L'importance des bas salaires, la détérioration du pouvoir d'achat, le chômage massif, l'écrasement des dépenses de l'Etat en matière d'équipement sociaux collectifs aboutit à faire de la pauvreté un phénomène de masse en ce sens que les revenus de millions de familles ne leur permettent pas de se nourrir se loger se vêtir se meubler se soigner se distraire c'est-à-dire assurer la reproduction de leur force de travail dans les conditions actuelles de la société. L'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale a récemment établi qu'en 2009 (dernier chiffre disponible) 13.5% (8.2 millions) des Français vivaient sous le seuil de pauvreté (954 euros). 2 millions vivaient avec moins de 650 euros par mois soit 3.3 % de la population en nette augmentation depuis 2005. Disposer d'un emploi n'est plus une condition suffisante pour franchir le seuil de pauvreté tant l'emploi s'est raréfié et précarisé (chômage, CDD, intérim, temps partiel).

La société capitaliste est une société de sous consommation. Les vitrines regorgent de marchandises, mais les salariés doivent se priver pour les acheter quand ils peuvent les acheter !

La production est uniquement orientée vers les besoins de l'accumulation du capital mais non vers la satisfaction des besoins des gens. D'énormes besoins ne sont pas satisfaits en matière d'énergie, de logements, de transports collectifs, d'hôpitaux, de centres de santé, d'établissements d'enseignements, de recherche, d'installations sportives, de production artistique, etc... Tout ce qui permet à l'Homme de vivre décemment et de se développer.

Les tenants de l'anti-productivisme et de l'anti-consumérisme passent sous silence toute cette réalité comme ils passent sous silence les dépenses somptuaires et parasitaires des classes possédantes.

Le débat productivisme/anti-productivisme consumérisme/anti-consumérisme est un faux débat qui s'insère dans ce corpus idéologique qui fait de la technologie l'arme de domination sociale et qui met en cause les modes de consommation et de vie mais de façon telle qu'en éludant le poids des intérêts et de la gestion capitaliste, il contribue à frayer le chemin aux politiques d'austérité, infantilisant les consciences et favorisant l'offensive patronale.

Gilles Mercier

À propos du financement de la Sécurité sociale

Une bonne part de la CE de l'UFR (Union fédérale des retraités de la FERC) du 5 avril dernier a été consacrée au financement de la Sécu. Il nous a été présenté les nouvelles propositions de la confédéré, dont l'abandon de la revendication d'abrogation de la CSG. Un virage aussi considérable de la CGT à propos de la CSG ne pourrait résulter que de décisions de toutes les structures, de la base au sommet, donc d'un débat de fond avec le temps qu'il faut et un congrès confédéral.

Il nous a été dit que, oui, ce serait un virage, qu'il n'est pas pris, qu'on se pose la question, que c'est tout neuf, que ça sera mis en débat, que c'est du domaine du congrès confédéral, qu'il prendra position.

Le communiqué de la confédéré du 4 avril, "L'urgence d'une réforme d'ampleur de notre système de santé ..." avance des propositions dont : "3. la création d'une contribution sociale assise sur les revenus financiers des entreprises ..."

Une contribution sociale ? Rocard en a créé une, c'est la CSG (à 90% payée par les salariés et 10% par les revenus financiers). Ce communiqué ne dit pas qu'il faut abroger la CSG.

La Sécu n'est pas structurellement en déficit, ce déficit est fabriqué. Page 3 du Courriel FERC du 28 mars "spécial financement de la sécu", si on fait le total des exonérations de cotisations patronales entre 1992 et 2010 on arrive à 314,6 milliards €, dont 40,2 non compensés qui creusent le déficit et 274,4 compensés, c'est-à-dire payés à 80% par les salariés via l'impôt sur le revenu, ainsi deux fois spoliés. Comme écrit dans ce document, la CGT s'est prononcée dès sa création pour l'abrogation de la CSG car engageant la fiscalisation de la Sécu. C'est la question centrale, avivée avec la suppression de la cotisation patronale pour les allocations familiales remplacée par les + 2,1% de TVA dite sociale.

Il faut maintenir la revendication d'abrogation de la CSG, de la CRDS, de la TVA dite sociale, pas d'augmentation de la CSG. On nous dit la CSG finance 21% de la Sécu, et alors ? Le retour des 7,5% de CSG vers la cotisation Assurance maladie ne changera rien au bulletin de paie. On nous dit : la CSG taxe aussi les revenus du capital. Pour combien ? La CSG est supportée 90% par les salariés.

Bien sûr qu'il faut taxer et imposer les revenus du capital bien davantage pour construire des hôpitaux, des routes, des écoles. Mais il ne faut pas mélanger les cotisations sociales et l'impôt.

Il faut revenir au principe fondateur de la Sécurité Sociale : financement exclusif par les cotisations sur salaire (part patronale et part du salarié), cotisations qui sont du salaire. C'est la seule garantie pour que les mesures d'austérité, de lutte contre les déficits et de paiement de la dette publique aux banques ne frappent pas la Sécu.

Dans la NVO du 23 mars on lit cette phrase : « La CSG n'est pas vraiment un impôt... ». Mais si, c'est un impôt, ce n'est pas parce que jusqu'à présent les gouvernements n'ont pas osé l'affecter ailleurs qu'à la Sécu qu'elle n'en est pas un. La CSG n'est pas une cotisation car elle n'a pas de contrepartie en matière de prestation. Elle est due par tous les résidents français donc sans lien avec leur situation vis à vis des régimes de Sécurité Sociale. Des personnes peuvent être exonérées de la CSG en fonction de leur situation financière (c'est le cas de nombreux retraités, comme de l'impôt sur le revenu), aucun salarié ne peut être exonéré de cotisation.

Si on cherche à accréditer que la CSG n'est pas un impôt, c'est dans quel but ?

La NVO du 23 mars répond (page 35) : "Il n'est pas tenable de revendiquer son abrogation immédiate (...) elle doit être profondément réformée".

D'où les propositions de trois nouvelles CSG décrites dans Courriel FERC du 28 mars pages 4 et 5 : il y aurait donc diminution pour deux "mauvaises" et augmentation pour une "bonne CSG", c'est-à-dire qu'on reste dans le cadre de la fiscalisation. Je suis sûr que toute la CGT est contre la fiscalisation de la Sécu (à l'inverse de la CFDT qui est pour), certainement contre la fusion CSG-impôt sur le revenu, pour l'arrêt et la restitution des centaines de milliards d'exonérations de cotisations patronales.

Alors, je m'interroge avec inquiétude, le débat annoncé dans la CGT serait-il déjà terminé avec le communiqué confédéral du 4 avril ?

Philippe Bouyries, Orsay le 21 avril 2012

***Communiqué intersyndical sur une base SNTRS-CGT
Non à la privatisation de pans entiers de la Recherche
à l'Université de Strasbourg !
La Gestion ne doit pas être transférée en SATT***

Communiqué de l'intersyndicale Agir Ensemble pour une Université Démocratique sur « SATT Conectus Alsace »
(Le 16 avril 2012)

Les organisations de l'intersyndicale "Agir Ensemble pour une Université Démocratique" et leurs élus s'opposent vigoureusement à la dérive marchande des activités de valorisation de l'Université de Strasbourg, favorisée par leur filialisation dans la Société d'Accélération du Transfert de Technologies "SATT CONECTUS ALSACE", société de droit privé au statut de SAS (Société par Actions Simplifiée).

Créée suite au succès enregistré par l'Université de Strasbourg à l'appel d'offre SATT des Investissements d'avenir cette société se substitue de fait depuis le 1er janvier 2012 au réseau Conectus et au service de valorisation de l'Université. Un projet de convention cadre entre cette société et l'Université de Strasbourg est soumis à l'approbation du CA du 17/04/2012. Selon cette convention les activités liées à la gestion des brevets et de la propriété industrielle de même que celles liées à la maturation "preuve de concept" en vue de l'exploitation commerciale des innovations issues de ces brevets, sont confiées à la SATT.

Il en est de même des activités contractuelles de recherche des laboratoires de l'Université avec les entreprises, voire dans le cadre des appels d'offre publics sur lesquels la SATT effectuera des prélèvements de gestion de 4 % dès 2014, date à laquelle la totalité des contrats de recherche publics sera gérée par la SATT.

Les personnels embauchés pour la réalisation des contrats de recherche dans les équipes d'accueil (EA), unités propres (UPR) ou mixtes (UMR) liées à l'Université de Strasbourg, pourront l'être par la SATT en lieu et place de l'Université, ce qui ne permettra pas de leur appliquer les règlements de gestion des personnels contractuels de l'Université de Strasbourg. Par ailleurs, tout transfert de personnels contractuels de l'Université vers la SATT constituerait un contournement des obligations des employeurs en faveur des contractuels dans le cadre des dispositions de la loi Sauvadet.

Les syndicats de l'intersyndicale "Agir Ensemble pour une Université Démocratique" s'opposent à ce que les activités de valorisation de l'Université de Strasbourg, représentant des sommes considérables et de nombreux emplois de chercheurs et de personnels techniques et administratifs, se retrouvent filialisés, « privatisés » et échappent de ce fait au contrôle de l'Université de Strasbourg et de ses conseils élus.

Parce que l'externalisation de la gestion de tous les contrats de recherche publics menace notre mission de service public, la cohésion et l'intégrité des composantes de l'Université de Strasbourg et des unités de recherche qui y sont hébergées, l'intersyndicale considère que les chercheurs, les enseignant-chercheurs, les personnels administratifs ainsi que les directeurs des laboratoires de recherche ne peuvent pas être mis devant le fait accompli.

Les organisations de l'intersyndicale "Agir Ensemble pour une Université Démocratique" exigent la suspension de l'adoption de cette convention cadre, la mise en place de négociations avec les organisations représentatives des personnels et la consultation préalable des laboratoires concernés, de leurs directeurs et de leurs conseils.

Agir Ensemble pour une Université Démocratique

(SNESUP-FSU, SNCS-FSU, SNASUB-FSU, SNTRS-CGT, SES-CGT, SNPRES-FO)

Démision de membres de la section 33 du Comité National

Le SNTRS-CGT a été informé de la démission d'une grande partie des membres élus et nommés de la section 33 (Mondes modernes et contemporains) du Comité National de la Recherche Scientifique (CoNRS), et exprime son inquiétude face aux causes qui ont motivé cette forme de protestation. En effet, alors que le directeur de l'InSHS avait érigé publiquement en principe le fait que les membres d'une instance ne peuvent être promus tant qu'ils siègent dans cette instance, et que cette règle a été utilisée pour interdire la promotion de chercheurs, on ne peut qu'être stupéfait d'apprendre que la même direction de l'InSHS a promu au grade de DRCE un chercheur, Alain Bideau, ayant dépassé l'âge de la retraite mais "prolongé", chargé de mission auprès de cette direction, en raison de son rôle dans l'organisation de rencontres non directement scientifiques, ne donnant pas lieu à publications, non évaluées par le CoNRS, les "Rencontres Jacques Cartier", officiellement organisées par un "Centre Jacques Cartier", une association sans lien universitaire depuis que Lyon 2 a rompu les ponts avec elle, et également non évaluée par le CoNRS.

La section 33 s'est adressée au Président du CNRS, A. Fuchs, qui n'a ni répondu ni accusé réception de la lettre. Seul le Directeur de l'InSHS, Patrice Bourdelais, a répondu, en des termes qui ont aggravé le mécontentement de la section 33. Dans sa réponse il a déclaré que "La plupart des directeurs d'Instituts connaissent, et avaient souvent participé à ces entretiens dont ils ont loué l'excellence". En bref, l'argument principal de la promotion est que les directeurs d'Instituts "connaissent" ces entretiens car ils y avaient été invités, semble-t-il à leur grand contentement. Il faut noter par ailleurs que lesdites "Rencontres Jacques Cartier" qui réunissent annuellement des responsables français et québécois, et ledit "Centre Jacques Cartier", sont loin de faire l'unanimité dans la communauté scientifique lyonnaise et que leur gestion est actuellement sujette à un procès et à une enquête de la Cour régionale des Comptes. Dans cette même réponse, le Directeur de l'InSHS a ajouté qu'Alain Bideau a été chargé "d'une mission très spécifique et précise, sans lien avec l'évaluation et le travail des sections, car il doit tout simplement trouver des partenaires afin de financer le salon de la valorisation". On ne peut qu'être estomaqué qu'une fonction "sans lien avec l'évaluation et le travail des sections" puisse être un motif de promotion d'un chercheur au titre de la section 33. Même si elle avait pu considérer que sa *candidature* au grade de DRCE pouvait être légitime, la section 33 n'avait jamais classé Alain Bideau, malgré le lobbying intensif que celui-ci exerçait en faveur de sa promotion.

Il faut remarquer que si la Direction voulait promouvoir ce chercheur pour des raisons purement administratives, elle aurait pu le faire au titre de la CID n°41, qui sert justement à cela. Encore eût-il fallu que ce chercheur présente une candidature au titre de cette Commission interdisciplinaire, ce qu'il n'a pas fait. En tant que historien démographe, sans doute tenait-il à ce que ses initiatives diplomatico-académiques soient reconnues comme des travaux scientifiques? On remarquera par ailleurs que le directeur de l'InSHS est lui aussi un historien démographe...

La section 33 a volontairement retardé sa démission, qui aurait logiquement dû se produire à la fin février, afin de ne pas mettre en cause le déroulement du concours chercheurs 2012. Certes, cette démission est donc tardive, mais sa portée symbolique n'en reste pas moins entière.

La décision prise par la présidence du CNRS de promouvoir, en dehors de toutes les règles et de tous les principes éthiques, un chercheur, est une grave remise en cause des compétences du CoNRS, typique du comportement "verticaliste" qui se généralise à une époque où des "agences" de financement et d'évaluation, entièrement nommées, remplacent peu à peu les institutions gérées paritairement. Le SNTRS-CGT dénonce cette énième attaque au principe de l'évaluation par les pairs et exprime son soutien total aux collègues démissionnaires de la section 33.

Michel Cahen