

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](mailto:sntrscgt@vjf.cnrs.fr) – Web : <http://www.sntrs.fr>

ISSN 0180-5398-CP 0914S05392-Directeur de la publication : Daniel STEINMETZ  
– Imprimé par nos soins – Périodicité : Bimestriel

## Edito

### *La souffrance au travail et l'austérité budgétaire*

Les cas de souffrance au travail se multiplient dans les laboratoires, comme dans les services. Le CNRS estime que, dans de nombreuses délégations régionales, les cas de personnels en difficulté peuvent avoisiner les 80 par an. Ce chiffre considérable a conduit la direction de l'organisme à envisager de nouvelles procédures d'alerte qui seraient mise en place au moment de l'entretien annuel d'activité. L'ensemble des organisations syndicales du CNRS a refusé qu'une nouvelle fiche du dossier de carrière soit mise en place pour cette action de repérage ! Pour autant, la direction du CNRS, comme celles des autres organismes, refuse toute réflexion

de fond sur l'origine de ce malaise global. Le traitement administratif qu'on nous propose renvoie à une supposée fragilité psychologique des personnes ou à des insuffisances professionnelles. Pourtant la cause profonde de ces souffrances, qui est liée à la profonde dégradation des conditions de travail et des modalités

de l'organisation du travail lui-même, n'est jamais interrogée. Nous sommes dans un processus global de transformation de l'action publique qui vise à réduire la dépense publique et à gérer les personnels de la fonction publique comme ceux du privé dont on sacrifie le salaire et les conditions de travail pour maximiser les profits des actionnaires. La mise en place du pilotage par la performance, mesurée par divers indicateurs faussement objectifs, détruit les collectifs de travail en mettant en compétition les individus et en renforçant l'autoritarisme. C'est ce que l'on a vu avec la RGPP et qui continue sous le nouveau nom de Modernisation de l'Action Publique. C'est pour cela que les directions s'obstinent à maintenir la PES et les primes à la performance en s'attaquant à tout ce qui relève de la rémunération de base.

L'Etat n'a plus pour rôle de satisfaire aux besoins des citoyens en matière d'éducation, de santé, de protection ..., mais doit se recentrer sur la seule



amélioration de la compétitivité des entreprises au nom d'une fausse modernité imposée par la globalisation de l'économie. La future loi Fioraso pour l'Enseignement Supérieur et la Recherche n'échappe pas à cette logique : le transfert rapide des résultats de la recherche vers les entreprises devient un objectif principal. En abandonnant l'ambition d'un service public tourné vers l'accroissement de connaissances au service de tous et la formation de la jeunesse, jamais n'est posée la question de la responsabilité des entreprises pour moderniser leur outil de production et pour faire évoluer la qualification de leurs salariés.

Dans ce contexte, les nouvelles mesures d'austérité que le gouvernement annonce pour 2014, à savoir 5 milliards d'économie et une baisse du budget de l'Etat de 1,5 milliard en euros courants, ne vont qu'accentuer les difficultés de tous les Français et écraser toute perspective de relance de l'économie. La situation très tendue de l'emploi scientifique, qui a diminué depuis plusieurs années, ne peut que s'accentuer. Les premiers perdants seront les CDD qui voient déjà, pour

nombreux d'entre eux, leurs contrats non renouvelés et les titulaires dont le salaire comme les perspectives de carrière sont bloqués.

L'action syndicale du SNTRS-CGT doit se centrer sur la défense des personnes malmenées par le management et sur la bataille pour de meilleurs salaires et de bonnes conditions de travail. Mais cela ne peut se faire sans rassembler les personnels titulaires et précaires contre les politiques d'austérité et les décisions qui remettent en cause les fondements du service public de la recherche. La bataille contre la loi Fioraso s'inscrit dans cette perspective. Il faut une autre loi d'orientation et de programmation pour l'Enseignement Supérieur et la Recherche, avec les moyens nécessaires en postes de titulaires et en crédits récurrents

Daniel Steinmetz

**Edito**

La souffrance au travail et l'austérité budgétaire 1-2

**Hommage**

Hommage à Gérard Euzenot et François Clapier 3

Une « nouvelle » loi pour l'enseignement supérieur et la recherche : aucun « changement » au rendez-vous 4-7

Une étude inédite sur les ingénieurs et techniciens en sciences humaines et sociales 7-10

La décision que prendra le Tribunal administratif de Nantes le 12 mars prochain: un espoir pour des centaines de contractuels de l'enseignement supérieur et la recherche. 10-11

Vingt universités en difficultés financières : avec l'aval du ministère l'université de Nantes vote un budget 2013 en déséquilibre 11-14

Développement de la recherche technologique en France : le CEA et les EPST doivent travailler de concert 14-15

**Tribune libre :**

En finir avec le syndicalisme rassemblé 15-16

Imagerie médicale, Radiographie d'une industrie d'avenir 17-20

## *Hommage à Gérard Euzenot*



Notre camarade et ami Gérard Euzenot nous a quittés.  
Gérard a choisi de nous quitter le samedi 16 février à l'âge de 69 ans.

Durant toute sa longue vie professionnelle, Gérard a mené le combat pour la défense des salariés et de ses concitoyens. Après une longue carrière dans le privé et notamment aux chantiers navals de la Seyne sur mer, il est entré au CNRS en 1994 sur statut de travailleur handicapé. Gérard avait en effet subi un accident du travail à la colonne vertébrale, qui l'a longtemps fait souffrir. Titularisé en 1996, il exerçait des fonctions d'informaticien à la délégation de Nice. Bel exemple de reconversion professionnelle !

Ce qui caractérisait Gérard était son intransigeance et son fort engagement en tant que militant syndical à la CGT et en tant que citoyen. Des combats, il en a mené toute sa vie, pour organiser et défendre les travailleurs aux chantiers navals, puis au CNRS. Il œuvrait aussi à défendre les habitants dans son quartier de Cannes et dans la vie municipale.

Ces dernières années, malgré de graves problèmes de santé, il a participé à tous les combats pour la défense des personnels et de la recherche publique, pour la défense des droits de tous les travailleurs de ce pays. Au CNRS, il s'est particulièrement attaché, avec le SNTRS-CGT, ces dernières années, à la défense des droits des travailleurs handicapés. Cela a été payant et a abouti à un Protocole pour l'emploi et l'insertion des personnes handicapées signé entre la Direction et l'ensemble des syndicats en 2007.

Il a fait partie de notre commission exécutive et du bureau national. Après sa retraite, il a continué à militer, en nous représentant à la commission nationale handicap du CNRS et dans les instances de la délégation de Nice. Le 12 février 2013, il participait encore avec fougue à la conférence nationale des retraités du SNTRS à Villejuif en tant que représentant des retraités de la section Côte d'Azur, preuve qu'il voulait être de tous les combats.

De Gérard nous garderons le souvenir d'un homme chaleureux et pugnace, d'un camarade qui disait ce qu'il pensait et qui faisait ce qu'il disait. Nous nous souviendrons d'un combattant de la cause des travailleurs, de tous ceux qui subissent tant d'injustices.

Nos pensées vont à sa famille et particulièrement à Anne et à ses deux jeunes enfants.

## *Hommage à François Clapier*

François Clapier, longtemps adhérent du syndicat, s'est battu dans les années 80 pour défendre la paix et le désarmement. Sa carrière s'est déroulée à l'IN2P3 à Orsay, puis au Ministère comme inspecteur de l'hygiène et la Sécurité.

Nous présentons nos condoléances à sa famille et à son frère Patrick, adhérent retraité de la section d'Orsay

# *Une « nouvelle » loi pour l'enseignement supérieur et la recherche : aucun « changement » au rendez-vous*

Après les Assises, les 135 recommandations qui en sont sorties (rapport Berger), après le rapport Le Déaut censé formuler des principes d'une loi nouvelle, après un simulacre de concertation où nous avons vu à l'œuvre différents groupes de pression, le Ministère a présenté au CNESER le 25 février un projet de loi qui a obtenu 20 voix pour, 20 contre, 8 abstentions et 4 refus de vote. Nous sommes loin du « soutien clair » dont se prévaut le Ministère. Ce projet n'est pas le fruit d'une véritable négociation avec la communauté scientifique, avec ses instances élues, avec les organisations représentant les personnels. Ce projet n'est même pas une « nouvelle » loi, telle que la réclamait la communauté depuis ses mobilisations de 2009. Le Ministère, avec une forte dose d'hypocrisie, l'affirme dans l'exposé des motifs :

« Pour préserver un milieu académique déjà fortement déstabilisé par la succession désordonnée de réformes et d'appels à projets et par la défiance dont il a fait l'objet au cours du dernier quinquennat, nous avons évité la remise en cause systématique des mesures récentes. C'est une méthode pragmatique... ».

Ce n'est pas là une politique de rupture, *réellement* respectueuse des aspirations de la communauté scientifique. Ce n'est pas une politique qui répond au sous-investissement public, à la dégradation de l'emploi scientifique, à la précarité. Qui a décrété que le milieu avait besoin d'être « préservé » ? Les voix, nombreuses, qui s'élèvent, y compris de la part de Présidents d'université, pour réclamer qu'on en finisse avec la loi LRU, les responsabilités et compétences élargies, et que l'État reprenne ses responsabilités disent le contraire : au lieu de penser à notre place, le gouvernement aurait mieux fait de nous entendre. Mais ce n'est pas le cas.

## **Le cadre général**

Cette loi s'inscrit dans un cadre général qui s'aggrave : l'austérité sévit tant en France qu'en Europe. Hasard du calendrier ou non, c'est pour la première fois de son histoire que l'Union Européenne a voté un budget en baisse, dont les conséquences impacteront tous les pays et toutes les activités. L'ESR, par définition partie prenante des coopérations internationales et européennes, ne sera pas épargné. Quels investissements publics, à l'heure des coupes drastiques dans les dépenses ? À moins qu'on ne mise sur des investissements patronaux, qui viendraient en reconnaissance des milliards de cadeaux du « pacte de compétitivité » ou en vertu du Crédit impôt recherche.

Cette loi contient nombre de points dangereux, qui font apparaître une logique tout autre que celle de l'essor de la connaissance. C'est en effet une loi de continuité avec les orientations, les lois et les mesures instaurées par le gouvernement précédent, qui ont tant déstabilisé le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche, qui ont tant aggravé nos conditions de travail, qui ont tant offert le public en pâture à des intérêts privés.

## **Décryptage par points**

Aujourd'hui, le processus accéléré d'instauration de cette nouvelle loi (passage au conseil des ministres ; décrets proposés *avant même* le vote au Parlement) impose une connaissance de ses principales mesures qui, si elles sont appliquées, régiront notre avenir professionnel pendant des décennies. Car c'est de nous que viendra l'exigence de véritable changement en faveur d'une autre conception de l'université et de la recherche. C'est pourquoi le SNTRS-CGT vous propose quelques pistes de décryptage :

### **1. Moyens**

Il n'existe pas de programmation dans cette loi. Rien n'est prévu concernant le renforcement du service public de l'ESR tant en postes de titulaires qu'en dotations récurrentes, afin qu'il puisse accomplir ses missions. À l'heure où bon nombre d'universités sont dans des difficultés financières graves du fait des responsabilités et compétences élargies, à l'heure où la plupart des laboratoires ne peuvent pallier la baisse des dotations qu'en s'adonnant à la course aux financements sur projet, à l'heure où l'emploi précaire flambe, où l'on tente de diviser titulaires et précaires en prétendant que les titularisations réduiront les postes aux concours externes, à l'heure où, pour bien

des jeunes docteurs, même le post-doc d'un an semble un objectif difficilement atteignable, l'absence de programmation ne peut que confirmer la dominante austéritaire. Repousser cette question cruciale à un avenir incertain (après le « redressement des comptes publics » ?) fait craindre le pire. D'autant plus que la France, dans ce domaine, fait figure d'exception en Europe, avec un recrutement jeune, d'emblée sous statut de fonctionnaire titulaire. Le patronat ne rêve-t-il pas d'aligner, autant que possible, tout le monde par le bas, en abolissant ces « privilèges » nuisibles pour la « compétitivité » ? Le récent accord minoritaire MEDEF-CFDT-CGC-CFTC sur la soi-disant « sécurisation » de l'emploi est là pour le démontrer.

## **2. Missions**

L'une des missions fondamentales de la recherche publique inscrite dans la loi est désormais le « transfert » de ses résultats vers le monde économique. Bien plus explicite que la « valorisation », le transfert implique une dépossession du public au profit des intérêts privés. Au lieu d'approfondir, de renforcer, d'encadrer au mieux les coopérations existantes ou à venir entre recherche fondamentale et industrielle, au lieu de promouvoir ainsi un nouvel essor de l'industrie et d'arrêter la saignée des emplois et des compétences de R&D, au lieu de mettre un frein à l'utilisation du service public comme sous-traitant pour des Sanofi ou autres dont la seule vision est l'augmentation des profits, la loi fait un cadeau supplémentaire au patronat. Quant aux disciplines incompatibles avec le transfert, elles auront le choix du déclin ou bien seront présentes seulement dans les universités qui n'auront pas les moyens de les accueillir. C'est l'appauvrissement programmé de la recherche publique. Or, dans un monde de plus en plus complexe, le service public, indépendant des pressions ou lobbies, doit veiller à l'offre disciplinaire la mieux adaptée aux défis présents et futurs.

## **3. Fusions et rôle des régions**

Les grandes fusions, trop ressemblantes à celles des IDEX mais sans prononcer le terme connoté d'excellence, sont l'un des points clés de cette loi. Des « communautés scientifiques » seront créées à marche forcée, regroupements à l'échelle régionale ou académique (ou à celle des métropoles gigantesques que prévoit l'Acte III de la décentralisation ?). Elles géreront la formation et la recherche, avec une gouvernance centralisée, un conseil où les personnalités « extérieures » voteront pour le Président et auront donc un droit de regard sur les orientations scientifiques et l'offre des formations. Les régions, aujourd'hui en concurrence au nom de l'attractivité, miseront sûrement sur les pôles de compétitivité pour tirer le meilleur profit de ces nouvelles « communautés », au détriment du voisin et surtout au détriment de la cohésion nationale du service public de l'ESR. Désireuses d'acquérir un rôle de pilotage dans plusieurs domaines cruciaux sous prétexte d'investissements conséquents (innovation, orientation, diffusion de la culture scientifique et technique...), les régions souhaitent devenir l'échelon pertinent pour les « communautés scientifiques » et être systématiquement partie prenante à la contractualisation avec elles. Sans nier les implications réelles, souvent très anciennes, de l'université et de la recherche à l'aménagement du territoire, il est difficile de ne pas s'inquiéter de cet appétit aiguisé des présidents des régions face aux nouveaux pouvoirs qu'ils pourront se voir attribuer. Outre le risque accru de clientélismes ou de « baronnies », la conjonction de la nouvelle loi ESR et de l'Acte III de la décentralisation ne fait qu'inféoder la connaissance à des intérêts qui ne sont pas a priori les siens : il vaudra mieux habiter, travailler et étudier dans un territoire « compétitif » que dans une contrée pauvre et « archaïque » ! À quand une véritable vision concertée d'aménagement du territoire, associant tous les acteurs, et notamment les citoyens, et, pour l'ESR, ses personnels ?

## **4. Les organismes de recherche**

Dans ces gigantesques « communautés scientifiques », le rôle des organismes publics de recherche est considérablement réduit. Un siège au Conseil d'Administration, pas de dispositions spécifiques concernant leurs personnels, pas de renforcement des UMR. Or, ce sont elles les cellules de base qui ont fait la réussite de la recherche publique française, alliant opportunément production et diffusion des connaissances, faisant se côtoyer les chercheurs confirmés et les plus jeunes qui se forment ainsi par et pour la recherche, produisant les avancées les plus en vue dans toutes les disciplines, impulsant de véritables innovations utiles à la société et à l'économie. Là aussi, la recherche n'est plus appréciée pour elle-même : subsidiaire, le rôle des organismes de recherche sera-t-il désormais cantonné à celui de « pourvoyeur de moyens » pour universités exsangues ou entreprises en mal de délocalisation ?

## 5. Les diplômes

Les diplômes seront délivrés par des établissements non plus « habilités », mais « accrédités ». Mais pourquoi donc l'habilitation, avec le rôle prépondérant du CNESER pour en contrôler la cohésion nationale, ne suffit pas ? Pourquoi instaurer cette nouvelle réglementation, qui dépossède les instances du service public de leurs prérogatives ? L'habilitation garantissait la valeur nationale des diplômes délivrés par les établissements du service public. L'accréditation implique « un lien entre les équipes pédagogiques et les représentants des professions concernées par les formations », où le CNESER ne fera que contrôler la « démarche qualité » : on prépare ainsi la soumission aux patronats locaux, aux chambres des métiers qui ont déjà fait main basse sur l'apprentissage via leurs CFA, et qui se verraient bien en arbitre des futures « accréditations » universitaires.

## 6. Évaluation

L'évaluation par les pairs, au sein des instances compétentes, paritaires, qui ont une réelle expertise en la matière et dont c'est la mission, n'est toujours pas au rendez-vous. L'AERES devient « le Haut conseil de l'évaluation », mais les principes sont les mêmes, malgré de nombreuses contestations quant à sa réelle efficacité. Quel rôle sera assigné au CoNRS et à ses équivalents dans les autres EPST ? Quelle évaluation pour les équipes d'accueil, quel lien entre évaluation des équipes et des personnels qui y travaillent ? Enfin, quel objectif poursuit-on avec ce type d'évaluation faussement « objective » ? La concurrence entre les équipes pour se partager la pénurie des moyens ?

## 7. Prospective

En matière de prospective, cela a au moins le mérite de la clarté : désormais centralisée, la nouvelle « stratégie nationale » de la recherche qui remplacera la SNRI, sera pilotée par un conseil de membres nommés, présidé par le Premier ministre. Elle devra répondre « aux défis sociétaux » et être conforme aux priorités fixées par « Horizon 2012 » au niveau européen. Elle devra permettre des « avancées scientifiques » directement valorisables, donc génératrices de profits immédiats dans la compétition mondiale de tous contre tous. Les grandes évolutions scientifiques seront mesurées à l'aune des « priorités » compétitives. Comme pour l'évaluation, les instances des EPST n'auront plus de rôle à jouer. On se demande même à quoi elles vont désormais servir.

## 8. Recherche sur projet

La recherche sur projet n'est pas du tout remise en cause, au contraire même. Compte tenu de l'austérité grandissante, tout porte à croire que la baisse des crédits récurrents se poursuivra. Pour couvrir leurs besoins, les laboratoires n'auront d'autre choix que le recours aux différents contrats à durée limitée (ANR et équivalents). Non pour travailler sur de véritables projets novateurs, qui seraient peut-être les axes de travail pérenne de demain. Non pour couvrir des besoins ponctuels, mais pour pallier le manque d'argent et de personnel, et accroître la précarité. Quelle réflexion scientifique sur le nécessaire équilibre entre le court et le long terme, sur les besoins de financements de projets précis, sur l'insertion des post-doctorants ?

Enfin, les quelques mesures en faveur de la vie étudiante et du logement étudiant, ou les incantations concernant la « collégialité » renforcée dans les universités risquent de n'être que des vœux pieux, noyés dans la « compétitivité », dépassées par l'impératif des réductions des dépenses publiques, soumises à la règle de l'austérité. Et il est hors de question de revenir sur les « initiatives d'excellence », qui instauraient la recherche et l'université à plusieurs vitesses et déstructuraient les équipes en puisant leurs « éléments excellents », seuls bénéficiaires des investissements du Grand Emprunt. Même si les Idex et Labex ne procédaient pas de la loi LRU, ils étaient la pierre angulaire de la politique Sarkozy pour l'ESR. Le commissariat général à l'investissement étant préservé, la guerre économique continuera à rimer avec la guerre « scientifique ».

Ce décryptage ne saurait être exhaustif, ni se substituer à une lecture personnelle du projet de loi.

Une autre loi est possible. Une loi qui programme, donne les moyens, articule les enjeux statutaires et ceux du progrès de la connaissance. Une loi qui donne un nouvel élan à l'indispensable coopération entre recherche publique et recherche industrielle, à la prospective scientifique et technique répondant aux défis du développement humain d'aujourd'hui et de demain. Une loi qui rétablit à la place qui leur convient les organismes publics de

recherche et leurs instances représentatives. Une loi du service public national qui n'oublie pas les territoires, mais qui travaille en étroite collaboration avec eux. Une loi qui redonne à la recherche et à l'université française leur visibilité européenne et mondiale.

Aujourd'hui, des mobilisations s'organisent, des réflexions émergent. Le SNTRS-CGT appelle tous les personnels à y participer, à s'emparer du projet de loi et à formuler leurs exigences de rupture. Ce projet de loi s'inscrit dans un rapport de forces favorable au patronat, trop content d'assujettir la connaissance à la « compétitivité », les diplômés à l'« employabilité ». Seule la mobilisation de l'ensemble de la communauté scientifique en lien avec le mouvement social en général inversera ce rapport de forces en notre faveur.

Dina Bacalexi

## *Une étude inédite sur les ingénieurs et techniciens en sciences humaines et sociales*

L'observatoire des métiers du CNRS (OMES) vient de mettre en ligne la première étude consacrée à l'ensemble des métiers d'une branche d'activité de participation directe à la recherche. Jusqu'à présent les études avaient porté sur les groupes de métiers transversaux (techniques de l'information, informatique) ou spécifiques (par exemple les métiers de l'archéologie, de la filière médico-sociale, de l'environnement...).

Cette étude sur les ITA des techniques des sciences de l'Homme et de la société (BAP D) trouve son origine dans le constat relevé par D. Cartron, ingénieur en sociologie et membre du Comité d'orientation et de Suivi de l'Observatoire des Métiers (COS), lors d'une réunion de cette instance, du déséquilibre alarmant de la pyramide des âges des personnels de techniques de cette BAP en Sciences de l'Homme et de la Société (BAP D). Les membres du COS, convaincus de la nécessité d'établir un état des lieux et d'examiner les conséquences probables des départs rapides et massifs à la retraite, ont proposé à l'OMES d'effectuer cette étude et en ont confié la coordination à celui qui en était l'initiateur, D. Cartron. Celui-ci s'est entouré d'une équipe composée de représentants des différents métiers.

L'équipe qui a commencé à travailler en mai 2011 a fixé les grandes lignes du travail : analyser les caractéristiques sociodémographiques de la population de la BAP D ; décrire les activités qu'elle exerce, en particulier la manière dont s'articulent les composantes techniques et disciplinaires de leurs activités et à quels besoins des laboratoires ils répondent selon les métiers; examiner l'évolution et la pertinence des catégorisations des familles professionnelles comme des descriptions des emplois-types établis dans *Referens* et proposer les aménagements souhaitables ; mettre en évidence les compétences qui tombent en désuétude, émergent ou se transforment ; étudier la politique de recrutement en relation avec la politique des Instituts et des instances scientifiques au travers des profils de postes mis au concours et d'entretiens auprès de responsables scientifiques des deux principaux Instituts concernés (InSHS et INEE) et des élus C du Comité national, tenter de dégager des tendances, et proposer des recommandations, notamment sur les types de compétences que le CNRS doit veiller à maintenir ou à développer dans cette BAP.

### **Une méthodologie d'enquête**

La méthodologie choisie est originale. L'équipe a réalisé des entretiens (en face à face ou téléphonique, individuel ou collectif) auprès de 94 personnes (IT BAP D, élus C, présidents de section, DAS, DU), elle a analysé plus de 200 dossiers d'activité (après accord des intéressés), tous les rapports de conjoncture établis par les sections du comité national de l'INSHS, les documents établis par l'Observatoire des métiers et le Ministère de la Recherche pour décrire et catégoriser les métiers depuis 1984 (*Referens*), analysé les profils des recrutements des 10 dernières années et elle a procédé à une analyse statistique à partir des tableaux produits par l'OMES (dont certains ont été faits à notre demande).

## **Les métiers des SHS**

La BAP D (Sciences Humaines et Sociales) est à la fois la plus petite numériquement au CNRS (545 agents), la plus qualifiée (la part des ingénieurs s'élève à 90%), la plus âgée (avec un âge moyen de plus de 50 ans contre 44 pour l'ensemble des IT du CNRS). Elle subit une forte érosion en raison des départs à la retraite les plus massifs depuis une dizaine d'années et d'un niveau faible de recrutements. Avec 54% de femmes, cette BAP est beaucoup moins féminisée que la BAP J (85,8% de femmes) et la BAP F (73,6%) qui concentrent les métiers traditionnellement féminins, mais aussi que la BAP A (66,7% de femmes).

Enfin, la BAP D offre une faible diversité d'emplois-types (tels qu'ils sont définis par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche) avec 17 emplois-types. Les métiers de la BAP D sont toutefois très divers : carpologues, philologues, psychologues, économistes, codicologues, archéologues, sociologues, ou encore géomaticiens. Les portraits présentés dans le rapport permettent de cerner cette diversité et d'appréhender la réalité du travail exercé. Ces métiers sont regroupés en cinq familles professionnelles dénommées : « traitement et analyse de bases de données » (DA qui comprend 198 agents dont 54% de femmes, et un âge moyen élevé, 54 ans) ; « traitement, analyse et représentation de l'information spatiale » (DB, 64 agents, une part plus faible de femmes, 42%, et plus jeune avec 45 ans d'âge moyen), il s'agit ici de nouveaux métiers en expansion grâce aux SIG, la croissance de cette famille explique en grande partie la baisse du taux de femmes dans l'ensemble de la branche d'activité professionnelle ; « analyse de sources écrites, iconographiques et orales » (DC, 111 agents, famille la plus féminisée avec 67% de femmes, et dont l'âge moyen est de 49 ans) ; « production et analyse de données de terrain » (DD, 69 agents, 61% de femmes, dont l'âge moyen est de 51 ans) ; enfin « recueil et analyse de sources archéologiques » (DE, 102 agents, 45% de femmes, et un âge moyen de 49 ans).

Les entretiens que nous avons réalisés ont mis en évidence les grandes caractéristiques des activités des agents de la BAP D. Courroies de transmission de l'information, mémoire des laboratoires, ils assurent, outre celles qui découlent directement de leur spécialité, des tâches collectives multiples : encadrement technique des étudiants et participation aux enseignements, recueil, organisation, diffusion, centralisation et archivage des matériaux du laboratoire, coordination des manifestations (colloques, journées d'études), gestion des contrats de recherche et de nombreuses tâches hors de leur BAP. Cette pluriactivité souvent bien assumée mais mal reconnue et peu considérée est aussi un frein à leur carrière. Elle est également problématique pour le maintien de la technicité des agents (notamment chez les spécialistes des données de terrain).

## **La croissance des banques de données**

L'informatisation a transformé les conditions d'exercice de métiers anciens et a permis l'émergence de nouveaux (tels les géomaticiens). L'introduction de la micro-informatique a participé à la redéfinition des frontières IT/chercheurs puisqu'elle a rendu accessible aux chercheurs une partie des tâches dédiées aux IT. La possibilité pour les chercheurs de réaliser une partie des tâches auparavant dévolues aux IT ne doit pas faire oublier que ceux-ci participent souvent à des tâches de fond qui dépassent largement l'horizon temporel d'une (ou plusieurs) publications, même internationales.

Les rapports de conjoncture des sections du Comité national relèvent tous l'utilisation grandissante de corpus de données (bibliographies, relevés, enquêtes, corpus spécialisés...) d'une très grande diversité et dont la production et le traitement supposent une bonne maîtrise de la discipline scientifique. Les bases de données ont profondément modifié les frontières entre les métiers des SHS, de l'informatique et de la documentation scientifique. Mais plus généralement on note aussi une ouverture grandissante à la coopération avec d'autres BAP (avec la BAP A en archéologie, les BAP E et F pour les autres disciplines). Cette ouverture nécessitera le recrutement d'IT de BAP D hautement spécialisés qui seront amenés à travailler en interaction avec plusieurs disciplines et avec plusieurs groupes professionnels. Une plus grande articulation entre ingénierie proprement technique liée à la collecte et au traitement des données et connaissances disciplinaires doit donc être pensée.

## **Des frontières poreuses avec les autres BAP et avec les chercheurs**

De nombreux agents de la BAP D ont des activités relevant d'autres BAP, par exemple la production de banques de données qui les rapproche des documentalistes, des traitements statistiques proches des métiers de la BAP E, ou la gestion de projets qui prend un essor avec la recherche sur contrats. De même, la frontière entre les IT et les chercheurs n'est pas toujours clairement identifiable. Des chercheurs assurent une partie des activités qui relèvent de la filière technique et de même des ingénieurs consacrent une partie de leur activité à la production autonome de recherche. Néanmoins, cette confusion est inhérente à la composante disciplinaire nécessaire à la mise en œuvre



de leur travail. Mais peu d'ingénieurs se voient confier la responsabilité d'impulser puis de porter des axes de recherche novateurs, ce qui caractérise la fonction du chercheur.

Les métiers IT de la BAP D incluent tous une part de compétences ou de savoir-faire disciplinaires et une part de compétences et de savoir-faire techniques. Certains se caractérisent avant tout par leur haut niveau de maîtrise des techniques et méthodologies des SHS les spécialistes des SIG par exemple; d'autres (DC, DD), comprennent une forte composante disciplinaire et peu de compétences techniques ; enfin les familles DA et DE se situent dans un équilibre relatif entre disciplinaire et technique. Les agents des métiers nécessitant de fortes compétences disciplinaires sont le plus fréquemment confondus avec des chercheurs. Pourtant les entretiens ont bien mis en évidence que ce qui distingue les IT est leur implication dans des projets collectifs de long terme et leur intégration dans des problématiques de recherche définies par des chercheurs.

La politique de recrutement de ces 10 dernières années apparaît peu cohérente d'une manière générale. Surtout, on ne peut manquer de s'interroger sur l'accent mis sur les IR. Si certains profils affichent clairement des activités et des compétences techniques et méthodologiques de ce niveau, d'autres semblent plutôt servir à maintenir des domaines de recherche très pointus mais non couverts par des recrutements de chercheurs.

### **Revoir la cartographie des métiers**

La cartographie des métiers a dans un premier temps été établie par le CNRS. Le syndicat avait joué un rôle important dans la définition des critères dans les années 1980 puis plus tard, avec le rôle joué par notre camarade J.P. Fondère à l'Observatoire des métiers. Depuis, elle a été prise en main par le Ministère. L'examen comparatif des évolutions de la cartographie et de sa dernière version (qui éclate en particulier les techniques relatives aux données en production d'une part, traitement de l'autre) et des résultats de l'enquête réalisée par famille de la BAP D (entretiens, fiches d'activité, profils de recrutement 2004-2012) a révélé dans certaines familles, en particulier les familles DA, DD et DE, des décalages par rapport à la réalité des métiers et aux besoins de la recherche. Le rapport propose donc d'actualiser les fiches d'emploi.

### **Améliorer les carrières**

Les inégalités de carrière selon les métiers d'IT ne sont pas justifiées par des différences de qualifications entre les agents des différentes familles professionnelles. Ceux dont le travail comporte une forte part de technicité semblent avoir des carrières en moyenne plus favorables que leurs collègues dont l'activité comprend une forte part disciplinaire (comme les sources anciennes, plus féminisée, faut-il le remarquer ?). Le rapport attire l'attention sur ce point. La formation continue doit jouer un rôle primordial pour éviter à ces ingénieurs et techniciens d'être dépassés en termes de compétences techniques et la composition des jurys de promotion interne doit respecter la diversité des familles de cette BAP, afin que toutes les compétences développées puissent être réellement évaluées.

### **En conclusion**

Le rapport insiste sur l'urgence du sauvetage des compétences et des disciplines. Il faut remplacer les départs à la retraite et surtout prendre garde à la disparition de certaines compétences ou champs disciplinaires. Pour cela il est nécessaire d'organiser des « tuilages » (des recrutements anticipés avant le départ à la retraite de l'agent responsable d'une grande base de données par exemple). Le rapport fait une série de recommandations afin d'améliorer les recrutements, et revoir les descriptions des emplois de référence.

Ce rapport comporte évidemment des limites. Le plus important à nos yeux est qu'il ne porte que sur les titulaires du CNRS et laisse de côté non seulement les titulaires universitaires mais surtout les bataillons de précaires auxquels les SHS font appel depuis des décennies : étudiants en cours d'études, doctorants et post-doctorants, jeunes diplômés en cours d'insertion professionnelle qui pensent, en acceptant un emploi à durée limitée sur une opération ponctuelle dans un laboratoire, se tracer une voie d'entrée dans les métiers de la recherche. Enquêteurs de terrain qui effectuent leur travail dans des conditions souvent difficiles, voire dangereuses, sans protection sociale ; spécialistes des enquêtes quantitatives, qui constituent les fichiers d'enquêtes, nettoient les bases de données, les documentent, produisent les premiers tableaux et en effectuent les analyses ; archéologues de chantier qui effectuent les fouilles saisonnières ; historiens, géographes qui animent des bases de données spécialisées, etc., tous suppléent au manque de personnels dans les laboratoires. Ce complément aurait permis de dresser un panorama plus complet des activités techniques dans les laboratoires.

Une seconde limite est l'insuffisance des entretiens avec les chercheurs. Nous n'en avons pas eu le temps. Ils auraient permis de compléter le tableau en montrant non seulement la réflexion des chercheurs sur les métiers d'IT,

mais aussi les conséquences, négatives ou voire positives pour eux, du recul de l'emploi IT spécialistes des SHS.

Quelques enseignements pour le syndicat:

1) Mené grâce à une collaboration fructueuse avec les services de l'OMES, ce rapport montre l'importance pour une étude des métiers de se fonder sur l'expérience, individuelle et collective, des ingénieurs des métiers étudiés et sur leur capacité à prendre du recul pour examiner les pratiques concrètes de leurs collègues en tenant compte des environnements très divers de la recherche. Nommer quelques experts ne suffit pas, car cela donne une vue partielle des activités exercées.

2) Une conséquence majeure de la marginalisation du Comité national dans le processus d'évaluation des laboratoires est la perte de compétences des élus du CN dans l'observation et l'analyse du vécu des personnels des laboratoires, de leurs activités en rapport avec les besoins des laboratoires. Ce rôle majeur est une revendication ancienne du syndicat qui ne doit pas être abandonnée.

3) Les manques relevés dans le rapport confirment la nécessité de créer une instance d'évaluation des ITA, par BAP qui pourrait assurer un suivi régulier des évolutions des métiers. En son absence, le CNRS, et désormais le Ministère, s'appuient sur des compétences individuelles d'experts, qui pour excellentes qu'elles puissent être, ne peuvent être que partielles.

Monique Bigoteau, Annick Kieffer

## *La décision que prendra le Tribunal administratif de Nantes le 12 mars prochain : un espoir pour des centaines de contractuels de l'enseignement supérieur et la recherche.*

Mardi 19 février, le rapporteur public du tribunal administratif de Nantes a estimé que « l'Inserm s'est mis en tort » en employant pendant onze ans -sans discontinuité- une ingénieure en CDD. Il pose la question « l'Inserm a-t-il voulu se soustraire à la loi Sauvadet ? ». Le rapporteur, dont les conclusions sont généralement suivies par le tribunal, a conclu aux torts de l'Inserm « *par erreur de droit ou détournement de pouvoir* » et a estimé que notre collègue devait bien être embauchée en CDI.

Pour lui, c'est clair, notre collègue « *a produit différents documents qui emportent sa conviction* ». Il pointe, à l'inverse, « *une défense particulièrement courte de l'Inserm* », d'autant plus que le départ de cette ingénieure a perturbé le travail du laboratoire de recherche.

**Rappel des faits :** Cette ingénieure, qui travaillait depuis onze ans en CDD dans la même unité de recherche Inserm en cancérologie, a saisi la justice à Nantes après avoir dû quitter son poste à l'issue de son dernier contrat. La jeune femme était employée depuis 2001 dans la même unité mais rémunérée par des employeurs différents : l'Association de recherche du CHU, l'Inserm, le CHU et le CNRS. Elle a enchaîné au total -sans interruption- 12 contrats à durée déterminée

(CDD), dont le dernier signé par l'Inserm a expiré le 23 septembre 2012.

La loi du 12 mars 2012 -dite Sauvadet- prévoit qu'une personne en poste dans un emploi public depuis plus de six ans est en droit de demander un CDI, mais la demande en ce sens de notre collègue auprès de l'Inserm lui a été refusée et son dernier CDD n'a pas été renouvelé. La chercheuse a alors saisi en référé, le 5 octobre 2012, le tribunal administratif de Nantes. Ce dernier a enjoint le Président Directeur Général de l'Inserm de procéder « au réexamen de la demande de transformation du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ». L'Inserm n'ayant pas donné suite à la requête, l'ingénieure nantaise a de nouveau saisi, le 6 novembre, le tribunal administratif, qui a tenu audience à ce sujet le 19 février 2013.

En novembre 2012, notre collègue a sollicité l'intervention du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche par un recours hiérarchique. Celui-ci indiquait que le PDG de l'Inserm dérogeait à la circulaire du Ministère de la fonction publique du 26 juillet 2012 et aux fondements de la loi Sauvadet. Le Ministère a soutenu le PDG de l'Inserm en apportant une restriction qui n'existe pas dans le texte. Les contrats signés par des établissements dépendant de versants différents de la fonction publique (Etat, hospitalière, collectivités territoriales) ne pourraient selon le Ministère être pris en

compte pour le décompte de l'ancienneté prévalant à l'éligibilité aux CDI. Le rapporteur du tribunal de Nantes a conclu que l'Inserm était le véritable employeur du premier au douzième contrat de notre collègue.

**Pourquoi tant d'acharnement ?** La décision du TA de Nantes fera jurisprudence. Des centaines de contractuels de la fonction publique sont dans cette situation se voyant après 6 ans d'exercice obligés d'abandonner un poste sans aucune justification scientifique ou d'intérêt du service. Et pourtant, les fonctions justifiant le poste persistent dans le laboratoire ou le service. Si le tribunal suit le rapporteur, ils pourront s'appuyer sur cette décision pour réclamer un traitement similaire à leur dossier. Appui nécessaire puisque le

MESR, les Directions d'organismes, les présidents d'université, rechignent à appliquer la loi Sauvadet et donc cherchent à restreindre le plus possible son application.

**Rappelons que l'Inserm s'était fait épingle le 12 février par la Cour des comptes,** qui dans un rapport a critiqué la « *multiplication des CDD* » au sein de ses laboratoires. Le nombre de personnes sous CDD y a ainsi été multiplié pratiquement par deux entre 2006 et 2011 -passant de 1891 à 2941- soit 37% des effectifs globaux de l'Institut.

Le 22 février 2013,  
Lise Caron

## *Vingt universités en difficultés financières : Avec l'aval du ministère l'université de Nantes vote un budget 2013 en déséquilibre*

Le Conseil d'Administration de l'université a adopté le lundi 22 janvier 2013 un budget prévisionnel en déséquilibre de 1,2 million d'euros (M€) avec comme corollaire un plan dit de « retour à l'équilibre » qui soumet les personnels et les étudiants à de nouvelles mesures d'austérité.

### **Le budget prévisionnel 2013**

Le budget 2013 de l'université (326 M€) inclut une dotation de l'État de 233 M€. Dotation -en hausse de 4,4 M€ par rapport à 2012- mais, insuffisante pour couvrir les dépenses. Le 18 décembre dernier, le Conseil d'Administration avait demandé des moyens supplémentaires pour compenser les dépenses liées au passage aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE comme le prévoit la LRU). Sans succès.

Le problème ? Les augmentations de la masse salariale. Le CAS pension (compte d'affectation spéciale relative aux pensions de retraite des agents de l'État) augmente en effet de 5,2 M€. Le glissement vieillesse technicité (augmentations de salaire liée à l'ancienneté) augmente, lui, de 1,5 M€.

Depuis 3 ans l'université vit en mode dégradé. Selon une estimation présentée aux administrateurs, il serait nécessaire -pour répondre aux besoins de fonctionnement normal- d'obtenir une dotation complémentaire de fonctionnement de 7 M€. Ce qui avec le manque sur la masse salariale correspondrait à **une augmentation des ressources Etat de 12,6 M€** entre 2012 et 2013. Le fonds de roulement, quant à lui se réduit à 9 journées de charges décaissables en 2012, et devrait être encore mis à contribution en 2013. Il devrait être abondé d'une **subvention d'investissement de 6 M€**.

### **Résultat : 76 postes gelés**

Le Conseil d'Administration a donc voté un budget en déséquilibre à 22 voix pour, 8 voix contre (liste intersyndicale ensemble dont le représentant CGT [SNTRS]), et une abstention (association étudiante locale). Pensant pouvoir garder la main sur la gestion, le cabinet présidentiel a négocié auprès du Ministère que l'université ne soit pas mise sous tutelle du recteur. Cependant, cela s'accompagne de mesures drastiques pour diminuer la masse salariale, les dépenses de fonctionnement et d'investissement. Le fonds de roulement est encore sollicité de 1,2 M€ pour combler le déficit, mettant en danger la trésorerie de l'établissement.

Ainsi, 50 postes d'enseignants-chercheurs seront gelés à partir de septembre 2013 et 26 contrats de personnels administratifs ne seront pas renouvelés alors qu'il manque déjà 230 emplois.

Les élus étudiants prévoient également une dégradation de leurs conditions d'accueil et de formation. En effet, les heures complémentaires qui permettent de suppléer au manque de personnels seront réduites de 13%. Conséquences des matières vont être supprimées suite aux suppressions de masters et d'heures d'enseignement. C'est déjà le cas en sciences où un master en composants électroniques n'est plus proposé bien que ces masters de physique offrent de nombreux débouchés. Il n'est d'ailleurs pas certain que toutes les salles de travaux pratiques puissent fonctionner, l'université ne pouvant plus assurer l'achat et l'entretien des équipements. Les moyens pour le plan « réussite en licence » –prioritaire selon le Ministère- sont divisés par deux. La situation est ainsi devenue aussi critique en licence de droit et de lettres classiques où le latin et le grec sont menacés. Un master de médecine est aussi arrêté.

La carte des formations sera également revue prévoyant une « mutualisation d'économies » avec les autres établissements de la région permettant de réduire la voilure des formations initiales proposées en Pays de la Loire. Une contribution est aussi demandée aux composantes à hauteur de 5% des ressources issues de la formation continue et de la taxe d'apprentissage.

### **Conséquences pour la Recherche**

Une diminution de 5% est entérinée sur les dotations de fonctionnement des composantes (UFR, écoles, instituts) et laboratoires, elle s'ajoute à celle de 20% en 2012. La dotation infrastructure se voit diminuée de 8% sans prendre en compte la dégradation du bâti avec notamment l'annulation d'un projet immobilier. Les investissements limités au strict minimum depuis 2 ans entérinent notamment une obsolescence du parc informatique qui se traduit déjà par des pannes de plus en plus fréquentes.

Ce sont les ressources propres des composantes et laboratoires via les contrats de recherche (ANR, collectivités territoriales, Europe, entreprises), les recettes de formation continue et d'apprentissage qui sont sollicitées pour renflouer la sous-dotation ministérielle de l'université. Difficile de parler d'autonomie dans ce contexte. Dans son projet annuel de performances 2013, l'université fait donc le choix stratégique de soutenir prioritairement les thématiques retenues pour les investissements d'avenir (Mer, STIC, Santé, Matériaux) qui représentent moins de 10% du potentiel actuel de la recherche nantaise avec une ou deux autres thématiques émergentes dont Sciences Humaines et Sociales. Les Labex et les Instituts de Recherche en Santé seront aussi valorisés et soutenus en ressources humaines, notamment par des cofinancements de doctorants et post-doctorants.

### **Et la résorption de la précarité ?**

Le recensement fait par les ressources humaines de l'université de Nantes conduit à, seulement, 163 contractuels éligibles aux concours réservés inscrits dans la loi Sauvadet (78 catégorie C, 16 B et 69 A). Pour la première session, l'université annonce la titularisation de 41 d'entre eux, (22 C, 4 B et 15 A). Une circulaire du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche en date du 6 décembre 2012 précise que chaque université doit créer autant de postes que d'éligibles sur 4 ans. Cependant, le plafond d'emploi du Budget prévisionnel de Nantes prévoit une augmentation de 5 emplois de titulaires BIATSS et une soixantaine d'enseignants y compris les allocations doctorales par rapport aux effectifs de 2012. D'autre part l'université prévoit le gel de 4 postes sur les 14 postes attribués à Nantes dans le cadre des 1000 postes pour l'ESR. Nous sommes loin du compte pour assurer, a minima, les remplacements des départs (retraite et autres), l'application de la loi Sauvadet d'autant que le recensement des éligibles à la loi Sauvadet devrait être élargi aux contractuels multi-employeurs. L'emploi aussi bien titulaire que contractuel devient une marge de manœuvre financière pour l'université.

Le président déclare espérer « être accompagné par le ministère sur le numérique, l'immobilier » et compte « avoir des abondements au fur et à mesure ». Cependant la circulaire du premier ministre du 14 janvier dernier sur la gestion des dépenses publiques laisse entendre que la marge de manœuvre des ministères est quasi nulle d'autant que 20 universités semblent avoir de sérieux problèmes budgétaires.

### **Des solutions ?**

Les annonces d'université régionale pressenties dans le projet de loi pour l'Enseignement Supérieur et la Recherche (Nantes, Angers, Le Mans) ne peuvent rassurer les personnels, si celles-ci ne s'accompagnent pas des moyens ni d'instances où ils pourront intervenir dans les décisions. En quoi ces superstructures amélioreraient les conditions d'exercice de nos missions de recherche et de formation ? Le projet de la loi de l'acte III de décentralisation annonce de nouveaux transferts de compétences de l'Etat vers les collectivités territoriales -notamment celles de l'innovation,

de la gestion des fonds européens, du patrimoine immobiliers des universités- qui permettraient aux régions de définir des stratégies différenciées sur d'importantes parties de politiques publiques nationales. Dans ce cadre comment sera définie la politique nationale de recherche ? Quel rôle sera dévolu aux organismes nationaux de recherche publique ? Quel statut pour les personnels ?

Les élus du Conseil d'Administration des listes Ensemble ont fait voter une motion (20 Pour, 6 Abstentions) demandant que la dotation ministérielle soit à la hauteur des besoins de l'université. Et, afin d'engager une réflexion collective sur la situation de l'université, la motion demandait au Président une fermeture administrative de l'université pour faciliter la mobilisation d'étudiants et des collègues. Celle-ci a été rejetée par le Président. Les organisations syndicales de personnels et d'étudiants ont appelé à une assemblée générale le 5 février.

Finalement, la région et le Ministère ont mis la main à la poche : le 30 janvier, la région a annoncé la mise en place d'un « plan d'urgence », créditant l'université de 1,4 M€ pour du matériel informatique et multimédia des salles de cours et de formation à distance.

Et, le 4 février le président a décroché une rallonge de 1,4 M€ au Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche sous la forme d'un soutien aux investissements en cours.

Malgré l'aide « exceptionnelle » accordée, il manque encore près de 14 millions d'euros à l'université de Nantes pour pouvoir fonctionner « a minima ».

Lise Caron, Elue au Conseil d'Administration de l'université de Nantes.

#### L'université de Nantes en chiffres

Créée sous sa forme actuelle par un décret du 29 décembre 1961.

Possède 6 campus dans l'agglomération nantaise et des antennes à Saint-Nazaire et à La Roche-sur-Yon.

Université pluridisciplinaire: 125 masters, 69 licences dont 41 professionnelles, 6 diplômes d'ingénieurs et 82 diplômes médicaux

11 unités de formation et de recherche (UFR) ; 10 instituts, écoles ou observatoire ; 8 écoles doctorales.

41 000 étudiants dont 1400 doctorants

75 laboratoires et structures de recherche accrédités, plus de 3000 chercheurs dont près de 2700 Enseignants-chercheurs et près de 2000 techniciens et ingénieurs dont 1570 (BIATSS).

#### Evolution de l'emploi en ETPT gérés par l'université de Nantes

	2010	2011	2012* (estimations)	2013**
Enseignants-chercheurs	1984	2087	2106	2200
<i>titulaires</i>	1527	1530	1530	1564
<i>Contractuels (CDI+CDD)</i>	457	557	576	636
BIATSS	1559	1513	1500	1506
<i>titulaires</i>	1050	1043	1039	1044
<i>Contractuels (CDI+CDD)</i>	509	470	461	462
total	3543	3600	3606	3707
<i>titulaires</i>	2577	2573	2569	2608
<i>Contractuels (CDI+CDD)</i>	966	1027	1037	1098

Données : université de Nantes

\* Estimations\*

\*\* Plafonds d'emplois BP 2013 correspondant aux autorisations d'emplois mais non aux emplois réels.

Investissements d'avenir portés par les laboratoires nantais, **moins de 10% du potentiel de recherche**

**2 Labex** en santé « Immunothérapies Grand Ouest » (IGO) et « Innovative Radiopharmaceuticals in Oncology and Neurology » (IRON) participation à 9 autres Labex

**1 Equipex** « ARRONAXPLUS : Nucléaire pour la Santé », et participation à trois autres équipements

**1 Démonstrateur préindustriel en biotechnologie**, Consortium préindustriel des vecteurs de thérapie génique (Évry, Nantes) (PGT)

**1 Institut Hospitalo-Universitaire prometteur** (IHU): Centre Européen des Sciences de la Transplantation et d'Immunothérapie (TSI- IHU)

Participation à 4 infrastructures nationales en biologie santé,

**1 Institut de Recherche Technologique** en technologies avancées de production, composites, métalliques, structures hybrides (IRT Jules Verne)

**1 Initiative d'excellence en formations innovantes**: une santé-une médecine ; de l'animal à l'homme (M-AN-IMAL) et participation à 3 autres

Participation à la **Société d'accélération du transfert de technologie** Grand Ouest

**Motion adoptée lors du conseil d'administration de l'université de Nantes du 21 janvier 2013**

"Nous, administrateurs de l'université de Nantes, estimons que la dotation de l'Etat ne suffit en rien à assumer les missions de services public dévolues à notre université mais va, au contraire, dégrader nos conditions d'étude et de travail.

C'est pourquoi nous appelons toute la communauté universitaire à un large mouvement de mobilisation afin, dans un premier temps, de sensibiliser le plus grand nombre à la situation critique dans laquelle se trouve notre Université, et dans un second temps, d'interpeller le gouvernement en le mettant face à ses responsabilités.

Nous appelons, par une fermeture administrative, au rassemblement de l'ensemble de la communauté universitaire le 5 février 2013 afin d'engager une réflexion sur la situation de notre université."

Lise Caron

## *Développement de la recherche technologique en France :*

### *le CEA et les EPST doivent travailler de concert*

L'implantation du CEA à Bordeaux, Nantes, Toulouse, et en Lorraine, annoncée par Jean-Marc Ayrault lors de son discours sur la relance de la politique industrielle du 15 octobre 2012, suscite aujourd'hui des inquiétudes. Alors que l'Enseignement Supérieur et la Recherche sont appelés -dans le cadre de la nouvelle loi prônée par Geneviève Fioraso- à « parfaire » leur organisation pour assurer la « compétitivité » des entreprises, le CEA avance ses billes pour s'imposer comme l'acteur principal de la recherche technologique en France. En créant des plateformes régionales de recherche technologique (PRRT) pilotées par Direction de la Recherche Technologique (DRT) du CEA, l'Etat et les régions partagent la vision commune d'accélérer le transfert des connaissances vers les entreprises tout en plaçant le CEA en intermédiaire obligé entre les laboratoires de recherche publique et le milieu industriel. Les entreprises ont, bien évidemment, manifesté un fort intérêt pour l'implantation de telles plateformes qui leur apportent, sans contreparties de leur part, les compétences des organismes et établissements de recherche déjà présents sur le territoire. Elles espèrent, comme les décideurs politiques locaux, en tirer un avantage concurrentiel sur les entreprises d'autres régions.

Qui va financer ?

Les Régions assureront le financement des équipements nécessaires à la mise en service et au fonctionnement des plateformes. Elles seront aussi mises à contribution pour financer des recrutements et assurer la montée en puissance des plateformes. Par contre, la DRT du CEA sera l'opérateur des plateformes, des plateaux techniques et des équipements. Elle gèrera le personnel nécessaire -issu en partie de ses centres de Grenoble et de Saclay- mais surtout complété par de nouveaux recrutements. Il est prévu qu'après les trois premières années de fonctionnement l'effectif des PRRT soit de l'ordre de 70 à 100 salariés au statut CEA : CDI, stagiaires et doctorants. Le CEA s'engage à développer une activité de recherche technologique répondant aux besoins des industriels locaux et à faciliter l'accès aux technologies « génériques » du CEA (<http://www.midipyrenees.fr/-Actualite-Le-CEA-a-Toulouse-De-nouvelles-perspectives-pour-l-economie,30594>).

Pour quels secteurs industriels ?

Tous les secteurs industriels sont concernés : les technologies dites génériques matérielles (matériaux avancés, nanotechnologies, nanoélectronique, photovoltaïque, solaire, biotechnologies...) et immatérielles (technologies logicielles pour l'embarqué,...). Cela touche les disciplines où les autres organismes de recherche ont depuis de longues années une expérience de recherche fondamentale susceptible de répondre aux problèmes posés par les industriels. Cette recherche s'est construite dans la plupart des cas sur un partenariat éprouvé avec l'industrie. Au CNRS, cela s'est concrétisé par la création en 1975 du département « Sciences Physiques pour l'Ingénieur » qui s'est scindé en 2009 en 2 pour donner l'Institut des Sciences de l'Ingénierie et des Systèmes (INSIS) et l'Institut des Sciences de l'Information et de leurs Interactions (INS2I).

Quelles inquiétudes ?

Le CEA via la création des PRRT va drainer les soutiens régionaux destinés à l'enseignement supérieur et la recherche au détriment des autres laboratoires publics de recherche. En effet, les budgets « ESR » des conseils régionaux entérinent l'austérité. Ils privilégient les projets à court terme répondant aux besoins socioéconomiques locaux d'autant que seront mise en avant les éventuelles créations d'emplois. Alors que l'acte III de la décentralisation est en discussion, l'Etat doit se donner les moyens de mener une stratégie de développement de la recherche technologique cohérente sur l'ensemble du territoire national et en synergie avec celles des organismes de recherche.

Lise Caron et Daniel Steinmetz

**Tribune libre**

## *En finir avec le syndicalisme rassemblé*

Le document d'orientation présenté par la Direction confédérale de la CGT pour son 50<sup>e</sup> congrès fait du syndicalisme rassemblé l'alpha et l'oméga de sa stratégie. Mais, le bilan de 15 ans de syndicalisme rassemblé ne plaide pas pour sa poursuite. Le texte reconnaît d'ailleurs que l'unité syndicale contre la réforme Fillon des retraites n'a porté que sur le rejet du projet de réforme et non sur les propositions alternatives. Et pour cause, les autres confédérations partageaient peu ou prou la logique du plan Fillon. De plus la Direction confédérale reconnaît de plus que les autres organisations syndicales ont une conception différente du dialogue social et de la négociation qui les conduit à signer des accords avec le patronat que ne signe pas la CGT. Le dernier exemple est celui sur « la sécurisation de l'emploi » qui bouleverse le code du

travail approuvé par la CFDT, la CGC et la CFTC. Leur signature était prévisible puisqu'elles avaient signé avec le MEDEF, la CGPME et l'UPA, un document commun en janvier 2012 sur la compétitivité des entreprises et le coût du travail.

La Direction confédérale a jusqu'ici justifié la stratégie du syndicalisme rassemblé par la faiblesse de la syndicalisation et la division syndicale. La faiblesse de la syndicalisation et la division syndicale sont liées à l'histoire du syndicalisme français. Histoire que la Direction confédérale réécrit à sa façon, en affirmant dans le document d'orientation au 1.68 que « la CGT est née de la prise de conscience [...] que les salarié-e-s au delà de leur différence devaient être organisés dans un

seul syndicat » porteur d'une conception solidaire et interprofessionnel.

En 1895 au congrès de Limoges le débat ne s'est jamais posé en termes de syndicat unique. Mais surtout ce qu'occulte le texte confédéral, c'est que la CGT s'est créée sur une base de lutte, sur la conscience de l'affrontement de classe entre le capital et le travail. Le syndicat dans la conception de l'époque, explicitée par la Charte d'Amiens, devait émanciper le salariat de son exploitation. Il est évident que face à un syndicalisme qui contestait sa suprématie, la bourgeoisie n'allait pas rester inactive. Adhérer à la CGT, c'était faire une croix sur sa carrière, être en butte à la répression. Cette dernière fut particulièrement féroce sous Clémenceau et Briand. Contrairement à la France, le syndicalisme en Angleterre et en Allemagne ne s'est pas constitué sur une base d'affrontement avec le capital. Il était plus un partenaire qu'un adversaire du patronat et du pouvoir politique. Y adhérer n'était pas synonyme de blocage de carrière et de répression.

En France, la multiplicité des confédérations est la conséquence de l'existence d'une CGT influente. La CFTC fut créée en 1919 à l'initiative du Vatican pour développer un syndicalisme chrétien en opposition à la CGT. La CGC s'est créée face à la montée du salariat chez les cadres et à une CGT sortie très renforcée des grèves de 1936. Compte tenu de son action dans la résistance, la CGT est toute puissante à la Libération. Mais elle sera affaiblie par toute une série de scissions qu'il faut placer dans le contexte de la violence des luttes de classes qui suivent la Libération et du commencement de la guerre froide. C'est tout d'abord la scission de la CNT, puis celle de la FGAF (cheminot) puis celle de Force Ouvrière, celle de la FEN, et de syndicats qui vont passer dans l'autonomie, certains se réaffilieront par la suite à la CGT. L'année 1964 voit la déconfessionnalisation de la CFTC avec la naissance de la CFDT, porteuse d'un réformisme moderne qui va attirer beaucoup de couches nouvelles du salariat qui découvrent l'exploitation patronale. En 1992, la FEN éjecte la tendance U&A à son congrès de Perpignan pour se saborder et créer l'UNSA avec 5 syndicats autonomes. Au lieu de rejoindre la CGT, U&A maintient les enseignants dans un syndicalisme ultra catégoriel en créant une FEN bis avec ses tendances, la FSU. Enfin, il reste Solidaires né en 1998 de l'association de syndicats autonomes, (le groupe des dix né en 1981), dont certains ont depuis rejoint l'UNSA, et de syndicats SUD dont plusieurs ont quitté la CFDT.

L'ensemble de ces organisations syndicales malgré leurs différences et leurs divergences ont un point

commun, elles se définissent comme réformistes. C'est ce que refuse d'admettre le syndicalisme rassemblé. Pour elles, les intérêts du salariat ne sont pas fondamentalement antagoniques de ceux du patronat, des aménagements sont possibles. Or, la mondialisation exacerbant la concurrence entre groupes capitalistes rend les besoins de financement de ces derniers infinis. Les richesses créées par les salariés doivent servir au maximum -sinon en totalité- à l'accumulation du capital et ne plus être socialisées ou le moins possible quitte à remettre en cause le renouvellement de la force de travail.

Chaque organisation syndicale au niveau de l'entreprise, de la branche professionnelle, de l'Etat se positionne face aux exigences du patronat et de l'Etat qui épaulent en permanence le patronat.

C'est ce qui fait que la CGT est différente de toutes les autres organisations. Elle n'a signé et ne signe aucun accord défavorable aux salariés. Le syndicalisme rassemblé qui pour ses concepteurs est la première étape menant à l'unité organique\*est un leurre. Il n'y a pas d'un côté le patronat et de l'autre l'ensemble des organisations syndicales. Il y a d'un côté le patronat et le syndicalisme d'accompagnement et de l'autre le syndicalisme de lutte. Le syndicalisme d'accompagnement qui peut prendre des formes contestataires, ne remet pas en cause la domination du capital sur le travail.

C'est un leurre de croire que l'unité de sommet entre directions d'organisations syndicales est bénéfique aux salariés. Le syndicalisme rassemblé est une conception de sommet, d'états majors qui présente l'inconvénient majeur de taire les divergences et de ne pas tenir informés les salariés des options et orientations de chacun (ainsi la Direction confédérale a été très discrète au sujet de l'accord patronat syndicats de janvier 2012 cité plus haut). Afin de ne pas rompre une unité établie sur le plus petit commun multiple, la CGT s'interdit de prendre seule des initiatives.

La CGT doit être porteuse d'une autre conception de l'unité, basée sur la lutte, et donc sur son autonomie d'expression et d'action, privilégiant l'unité des salariés appuyée sur une intense lutte des idées et de propositions réellement alternatives.

Gilles Mercier

\*Louis Viannet « Syndicalisme : quelles perspectives ? » p76-82 « Réinventer le Syndicalisme ». Revue « Mouvements » janvier-février 2006.



## *Imagerie médicale, Radiographie d'une industrie d'avenir*

**Retour sur image.** En juin 2012, la Direction du groupe Thales annonce son intention de céder sa branche imagerie médicale. Implantées à Moirans (Isère), les deux entreprises concernées, Trixell et Thales Electron Devices XRIS, sont les premiers employeurs du bassin où elles occupent 770 salariés permanents et génèrent plus de 2000 emplois indirects. Dans leurs rangs, l'annonce suscite l'incompréhension, et la colère. Ils se mobilisent aussitôt pour mettre en échec le projet. Ils sont rapidement soutenus par des parlementaires et des élus locaux de tous bords politiques qui en appellent au gouvernement, l'Etat qui détient 27% du capital et 41% des droits de vote restant l'actionnaire principal du groupe. Bien que celle-ci s'en défende, la pression déterminée a sans doute pesé lourd dans le revirement opéré depuis par la direction : isolée, elle affirme aujourd'hui avoir renoncé à la cession. Les salariés respirent mais demandent des garanties sur le long terme.

**Un peu d'histoire.** En 1987, Thomson-CSF (maintenant Thales) choisit de vendre la Compagnie générale de radiologie (CGR) à l'Américain General Electric. Contrepartie : les actifs de RCA dans la télévision (dont Thomson se retirera dans les années 90). à l'époque de cette opération, la France est à une croisée de chemins : échographies et IRM, technologies de pointe, vont bientôt équiper de nombreux centres hospitaliers. Mais la France n'a plus d'industrie médicale. General Electric Healthcare sera de ce fait l'un des grands gagnants de l'effort offert, sur un plateau, le marché d'équipement français. Cette opération qui était jusqu'alors absente dans cette zone. En 2012, l'imagerie médicale est en pleine mutation, les besoins nationaux et mondiaux sont importants, en particulier pour les technologies d'acquisition et de traitement de l'image où le groupe français fait figure de leader mondial. Sans tirer le moindre enseignement des erreurs du passé, Thales projette cette fois encore de céder sa branche imagerie médicale, plutôt que d'exploiter ses atouts pour développer une industrie de pointe dont la France et l'Europe ont besoin.



# IMAGERIE MÉDICALE

**Motifs d'inquiétude.** Pourquoi en effet Thales envisageait-il de se séparer d'une branche qui affiche un taux de rentabilité à deux chiffres sur un marché, certes, en mutation mais qui devrait continuer à croître ? La Direction invoque un recentrage sur le cœur de métier – plus précisément les dispositifs de sécurité et de Défense –, pour exclure l'imagerie médicale pourtant présente dans le groupe depuis plus de cinquante ans. Mezza voce, on parle surtout d'un plan de réorganisation visant à dégager un milliard d'euros de liquidités pour réaliser des acquisitions dans d'autres secteurs. C'est dans cette optique – à courte vue, selon les salariés – que s'inscrivait le projet de cession. Un « carnet de route » que le groupe ne remet pas en cause, alimentant ainsi la crainte des salariés de le voir revenir à la charge. Ce qui se joue ici, ce sont bien sûr les emplois mais aussi l'avenir de l'imagerie médicale française. Une industrie de pointe, structurante du parcours de soins, indispensable à chacune de ses étapes, du dépistage au traitement en passant par le diagnostic.

**Bond technologique.** Jusqu'à l'annonce de la cession, presque personne n'avait entendu parler de Trixell et de TED XRIS. Pourtant, un examen radiologique sur deux pratiqué dans le monde utilise des détecteurs Thales. Les détecteurs, ce sont « les yeux » des systèmes de radiologie. Ils font eux-mêmes partie d'un sous-ensemble permettant de traiter l'image, un sous-système, venant s'intégrer aux équipements de radiologie (appareils de radiographie classiques, échographes, scanners, IRM, tomographes, endoscopes, spectrographes...). Les clients de Trixell et de TED XRIS sont les constructeurs de ces équipements, ce qui explique pourquoi le nom de ces deux entreprises dont les produits équipent plus de 100 000 systèmes dans le monde est si peu connu du grand public, voire des radiologues eux-mêmes.

Pourtant, les technologies déployées pour réaliser ces sous-systèmes sont au cœur de la révolution majeure que connaît la radiologie : le passage du conventionnel au numérique, rendant l'image exploitable en temps réel. Les performances de ces technologies conditionnent le temps d'exposition des patients aux rayonnements ionisants durant les examens ou les interventions réalisées via l'imagerie interventionnelle. Les perspectives qu'elles ouvrent en matière d'échange, de partage d'images médicales, de stockage et d'archivage des données santé des patients devraient leur éviter les examens redondants et contribuer à leur meilleure prise en charge. La qualité des images quant à elle, leur résolution, favorise le diagnostic précoce des tumeurs ou des affections... Autant d'éléments qui contribuent à l'amélioration de la santé publique et sont susceptibles d'alléger son coût pour la Sécurité Sociale, à l'exemple de l'imagerie interventionnelle qui, dans bien des domaines, se substitue déjà à la chirurgie.

**Cœur de métier.** Cette position enviable de leader du marché de l'imagerie radiologique est le fruit d'un important effort de R&D poursuivi dans la durée, d'unités de fabrication performantes, d'une présence continue de plus de cinquante ans sur le bassin grenoblois où les entités Thales sont parfaitement intégrées dans un tissu universitaire et scientifique très actif dans le domaine des hautes technologies. Ainsi, Trixell consacre quelques 20 millions d'euros par an à la R&D, dont une part non-négligeable vient irriguer des projets de développement. Des pistes prometteuses pourraient s'en dégager, entre autres en matière de résolution d'image ou en à partir de mini sources X. Trixell prend également part à des projets de co-développement avec des industriels du bassin, comme ST-Microelectronics. Aujourd'hui toutefois, Thales soutient que la branche imagerie médicale ne faisant pas partie de son cœur de métier, les financements de la R&D pour la radiologie pourraient servir à d'autres fins. Une approche que réproouve la CGT du groupe.

Pour l'organisation syndicale, les technologies mises en œuvre par le groupe sont duales dans leurs applications, civiles ou militaires, et les pistes de développement qu'elles ouvrent nécessitent des synergies très larges. « Les innovations s'opèrent par fertilisation croisée », résume un militant. Pour lui, les outils d'imagerie font partie de la grande famille de technologies développées par Thales : radars, sonars, tubes RF spécifiques et tubes à RX, acquisition et traitement du signal et de l'image, outils de simulation 3D, visualisation en temps réel, gestion de systèmes de données sécurisées...C'est là le véritable cœur de métier du groupe. A l'appui de cette conception, le développement par TED XRIS de produits utilisés dans la sécurité, en particulier un procédé innovant pour le contrôle des bagages dans les aéroports. En plus de l'image traditionnelle fournie par le passage aux rayons X, la technologie employée permet une analyse des composants chimiques contenus dans les bagages. Mais il y a deux ans, cœur de métier ou pas, Thales a vendu cette activité...au détriment d'une approche transverse de la recherche et de ses retombées productives.

**Confiance.** La réussite de l'activité médicale de Thales repose aussi sur la confiance entre les trois partenaires de la *joint-venture* dont Trixell est le fruit. Thales, qui détient 51% du capital aux côtés de Philips Medical Systems et Siemens Medical Systems qui en détiennent chacun 24,5%, n'est pas l'un de leurs concurrents. En effet, Philips et Siemens sont équipementiers dans la radiologie et sont d'ailleurs concurrents, tandis que Thales leur fournit des sous-systèmes : les détecteurs conventionnels ou numériques via TED XRIS et Trixell ainsi que le traitement clinique des images via CMT, petite entreprise israélienne spécialiste du traitement de l'image acquise par Thales dans le but de constituer une offre complète. De ce fait, la *joint-venture* perdure quinze ans après sa création. Un record de longévité pour ce type d'alliance. L'annonce d'un désengagement de Thales – même si le groupe prétend avoir changé d'avis depuis – est venue brusquement rompre le « pacte de stabilité » liant les trois européens. L'incertitude que ce projet a introduite risque d'ailleurs de peser négativement sur l'ensemble des clients, actuels ou potentiels, le type de matériel dont il est ici question appelant une relation client-fournisseur pour une bonne dizaine d'années.

**Reconquête.** Empêcher le gâchis, restaurer la confiance pour développer l'imagerie médicale française alors que besoins et enjeux sont immenses, c'est la tâche à laquelle ont décidé de contribuer les syndiqués CGT de Thales. En tout premier lieu, ils exigent de la direction du groupe qu'elle leur fournisse des garanties de maintien de l'imagerie médicale en son sein ainsi que la pérennité des financements de sa R&D. Toutefois, au regard du retard qu'accuse le pays en matière de radiologie et des enjeux de santé publique attachés à son développement, le « maintien en l'état » ne suffit pas. La maîtrise technologique dont dispose le groupe français Thales en matière d'imagerie médicale, les pistes prometteuses qu'ouvre sa recherche, sont autant d'atouts en faveur d'une reconquête. La question posée aujourd'hui est celle du développement volontariste d'une activité industrielle indispensable, s'appuyant sur les besoins des patients, des professionnels de santé, des acteurs de la protection

sociale. C'est donc avec eux, que la CGT Thales veut bâtir un projet industriel à promouvoir auprès des décideurs publics et privés. Le secteur de l'imagerie médicale promet une croissance de l'ordre de 7% par an dans les prochaines années. Des progrès technologiques considérables y sont attendus, susceptibles de conférer à ceux des opérateurs qui les développeront des avantages certains sur un marché mondial évalué à près de 30 milliards d'euros. Les grands électroniciens mondiaux ne s'y trompent pas, à l'exemple de Samsung, Sony et nombre d'autres, qui multiplient les acquisitions dans le médical, marché moins volatil que celui des télécoms grand public.

### **Comment le prétexte du « cœur de métier » joue contre le développement**

Les salariés des 23 sociétés du groupe connaissent bien le credo qui préside aux décisions du groupe : le recentrage sur le cœur de métier – essentiellement la défense et la sécurité –, accompagné d'un plan d'économie de 1,3 milliard devant être réalisé d'ici à 2014. Ces orientations pèsent au quotidien sur le contenu et les conditions de leur travail ainsi que sur leur avenir professionnel, quel que soit le domaine où ils exercent leurs compétences. Les pressions dans ce sens se sont intensifiées depuis l'entrée de Dassault au capital, alors même – ce n'est pas le moindre des paradoxes – que les commandes militaires connaissent un tassement récurrent, du fait de la situation budgétaire des principaux clients. L'an dernier, les activités militaires du groupe ont enregistré un recul de 10%, le résultat étant heureusement soutenu par la croissance de marchés civils. Malgré cela, le groupe poursuit aveuglément son recentrage et sa quête de cash pour réaliser de nouvelles acquisitions dans son prétendu cœur de métier. Le repli sur le cœur de métier conduit à laisser en friche, quand ce n'est pas à tuer dans l'œuf, une part importante des déclinaisons possibles des technologies Thales dans différents champs industriels. Une absence de synergie, de mise en commun, de partage des connaissances et des résultats de recherches, qui bride l'innovation dans le groupe.



La CGT conteste cette stratégie. La CGT ne considère pas qu'il lui appartient d'y répondre seule, à travers des axes de propositions ficelés, mais souhaite créer les conditions permettant aux salariés d'apporter leur créativité pour bâtir ensemble des projets de développement afin de répondre à des besoins sociaux, ce que la direction ne considère pas aujourd'hui comme relevant de la vocation du groupe. Le collectif de travail dont elle s'est dotée est chargé d'animer cette réflexion sur l'imagerie médicale et d'assurer le lien avec les besoins exprimés tant par les professionnels de santé que par les usagers et le réservoir de propositions dont les salariés ont les clefs. Elle entend ainsi jouer un rôle de facilitateur pour faire émerger des projets et les porter auprès des décideurs, direction comme pouvoirs publics, à tous les niveaux.

### **Avec les professionnels de la santé**

Les professionnels de santé exercent leurs métiers au plus près des besoins des patients. Experts dans leurs disciplines, ils sont porteurs de ces besoins ainsi que des attentes de progrès thérapeutiques. Ces besoins et attentes doivent guider la recherche pour déboucher sur des produits et des applications nouvelles. En matière d'imagerie médicale, les besoins qu'ils expriment sont de trois ordres au moins :

- Maîtrise de la dose sans altérer la qualité de l'image ou l'acquisition des données ;
- Traitement de l'image permettant en particulier une reconstruction 3D rapide ;
- Mise en place et déploiement de systèmes d'information, d'échange, d'archivage et de partage des données numérisées (notamment d'images) au sein des hôpitaux et de la chaîne de prise en charge et de suivi du patient (*à peine 20% des hôpitaux publics disposent d'un système de gestion informatique des images médicales*)

S'y ajoutent les perspectives offertes par les outils de simulation 3D tant pour la formation des professionnels de santé que pour la simulation d'interventions chirurgicales complexes ou encore pour tester virtuellement l'effet des thérapies.

Autant de domaines dans lesquelles les technologies Thales développées souvent avec d'autres finalités, peuvent apporter des solutions innovantes.

### **Des financements nécessaires**

La reconquête d'une industrie de l'imagerie médicale française exige des financements conséquents – publics comme privés – à toutes les étapes de la filière. La CGT demande donc à la direction du groupe qu'elle consacre à son imagerie médicale les moyens nécessaires.

Plus globalement, une étude réalisée par le Pôle de prospective et d'anticipation des mutations économiques (PIPAME) publiée en 2011 pointe, entre autres, un impératif au développement de l'industrie des dispositifs médicaux : « *Pouvoir se développer sur un marché national solvable et utilisateur de dispositifs médicaux commercialisés par des entreprises nationales. Les établissements de santé doivent posséder les ressources financières et une visibilité suffisante sur les entreprises françaises pour se positionner en primo-adopteurs (de systèmes innovants NDLR) afin de faciliter l'adoption et la diffusion de l'offre sur le territoire national* ». Le financement du système de santé français et les moyens dont disposent les établissements de santé relèvent pour l'essentiel de la Sécurité sociale. La loi HPST (hôpital, patient, santé, territoire) établit un financement des établissements de soin « à l'acte » médical, la nature des actes étant l'objet d'une tarification fixée par la Sécurité sociale. Les professionnels déplorent une sous-tarification des actes faisant appel à l'imagerie médicale. La CGT, qui a d'emblée combattu la loi HPST, entend également peser sur cette dimension de la problématique, dans le double objectif de répondre au mieux aux besoins thérapeutiques des citoyens et d'assurer le développement d'une industrie de l'imagerie médicale de haut niveau.

Au niveau régional, la CGT Thales participe au COLLRIF (Collectif recherche-industrie-formation) dont la CGT-Isère s'est dotée pour défendre les salariés de l'industrie et de la recherche. S'y retrouvent de nombreux acteurs locaux, l'objectif étant d'élaborer des solutions de développement dans une perspective fondée sur la collaboration plutôt que sur la compétition: CHU, ST-Microelectronics, CEA, CNRS, ADES...

### **Le blog "imageriedavenir.fr"**

Ouvert à tous, ce blog a pour objet d'informer, d'alerter mais c'est avant tout un appel à contribution. Cet espace doit permettre l'échange entre salariés de Thales entre eux, mais également avec les personnels de la santé, chercheurs, médecins, radiologues... Il offre à chacun l'opportunité de participer à l'élaboration d'un dossier que la CGT présentera et soutiendra auprès de la direction, des groupes parlementaires, de la Région Rhône-Alpes et des ministères concernés.

### **Syndicats CGT THALES (Trixel, TED XRIS, ...)**

Coordination CGT THALES – Laurent Trombini – Thales Electron Devices  
2, rue Marcel Dassault – 78140 VELIZY

