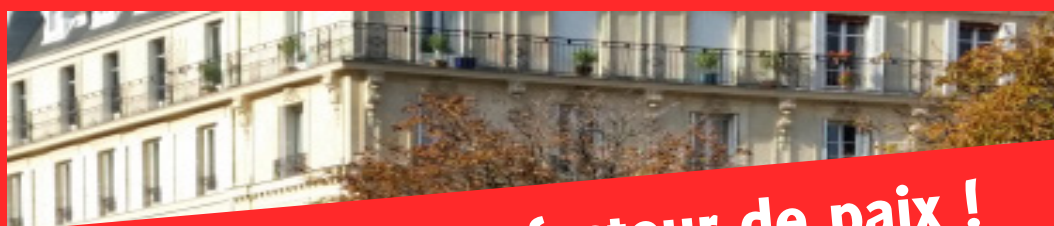


# BRS

CNRS  
INSERM  
INRIA  
IRD  
IRSTEA  
INED

Bulletin de la recherche scientifique

Novembre 2015  
N° 480



**Justice sociale : facteur de paix !**

- Mutualisation de fonctions d'ingénieurs et de techniciens au CNRS

- La précarisation : un outil de subordination des personnels de la recherche

- Crédit impôt recherche : questions à Brigitte Gonthier-Maurin

- « I have a dream »



<b>Édito</b>	p.2
Projet de Budget 2016	p.4
Face à la réduction de l'emploi au CNRS, la direction répond par la mutualisation de fonctions d'ingénieurs et de techniciens au CNRS	p.6
La précarisation objective et subjective : Un outil de subordination des personnels de la recherche	p.8
Politique de site : Alsace	p.10
Questions à Brigitte Gonthier-Maurin	p.11
I have a dream (suite)	p.13
Ils l'ont dit, ils l'ont écrit	p.14
Continuer l'activité syndicale quand on devient retraité en 2015	p.15
La section SNTRS de l'INED : contraintes et atouts du militantisme dans un petit institut	p.16
<b>Tribune libre</b> Au-delà de la notion de précarité, la paupérisation des chercheurs	p.18

<b>International</b> Hors des frontières de la France	p.19
--	------

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 0914505392  
Directeur de la publication :  
Josiane TACK  
Imprimé par nos soins  
Périodicité : Bimestrielle

# ÉDITO

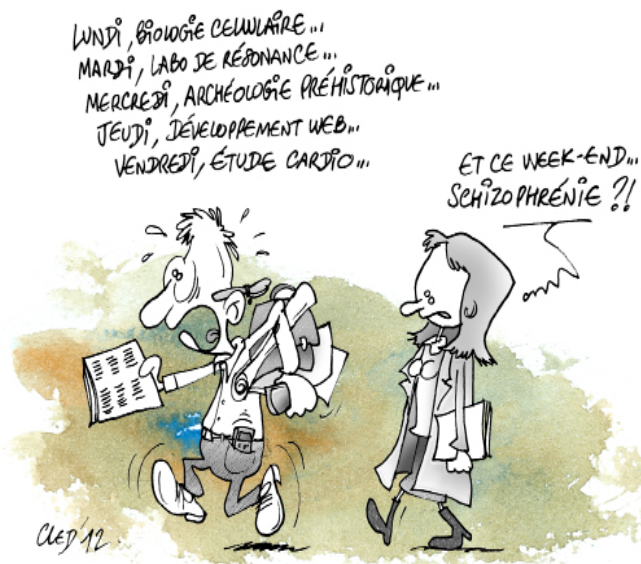
## Après les assassinats du 13 novembre 2015

Chères et chers camarades,

Ce BRS se devait de faire un retour sur les événements qui ont ensanglanté Paris vendredi 13 Novembre, aussi cet édito est consacré à la déclaration faite par le SNTRS-CGT le 19 novembre 2015.

Le SNTRS-CGT, avec toute la CGT, tient à témoigner son soutien et sa solidarité à l'ensemble des familles touchées par la tra-

sécuritaires, trop souvent entendus reviennent à grands pas. La guerre ne règle rien, au contraire. Les lieux de tensions et conflits se multiplient avec leurs cortèges de morts, de destruction, de désolation et de haine. Les multiples interventions militaires (Irak, Lybie, Syrie, etc.), loin d'instaurer la démocratie ont généré un appauvrissement des populations avec des centaines de milliers de victimes et une impasse économique et sociale. C'est le terreau



gédie du vendredi 13 novembre. Nous saluons la mobilisation de l'ensemble des agents des services publics.

Ces attentats, perpétrés sur des lieux de culture et de vie, frappent et concernent chacune et chacun d'entre nous, toutes les populations de toutes religions, origines ou nationalités et particulièrement la jeunesse. Les attentats qui ont touché la France, frappent les populations partout dans le monde, comme à Beyrouth et en Turquie dernièrement, ou lors de l'explosion de l'avion Russe. Derrière ces atrocités, des discours, belliqueux, xénophobes,

sur lequel le terrorisme se développe, poussant des populations entières sur le chemin de l'exil.

Avant la fin de la seconde guerre mondiale, lors de la déclaration de l'OIT en 1944, l'ensemble des pays de la planète avait affirmé que seule la justice sociale serait facteur de paix. Bon nombre de gouvernements l'ont oublié et font le contraire.

Le SNTRS-CGT réaffirme ses valeurs de paix et de fraternité dans son combat pour le progrès social, la démocratie, la liberté, la laïcité, nécessaires au bien vivre ensemble. Il s'insurge contre l'invitation du front national à l'Ély-

sée. Il refuse toute stigmatisation des étrangers et amalgame entre immigration et terrorisme.

Aujourd'hui, la CGT prend note que le Président annonce dans son discours, ne plus considérer le pacte de stabilité comme un horizon indépassable. Mais il faut arrêter la réduction des dépenses publiques, du nombre de fonctionnaires et de travailleurs sociaux, réduction qui a tant déshumanisé la société.

La CGT exige un pacte de progrès, de démocratie sociale, d'éducation, de sécurité et de paix pour toutes les populations.

Nous sommes favorables à un renforcement de la sécurité et des libertés des citoyens. Il ne faut pas confondre des moyens et des effectifs de police et gendarmerie supplémentaires avec une restriction des libertés individuelles et collectives. Il ne faut pas entraver la circulation des scientifiques. De même, combattre, écarter les formes de radicalisation passe avant tout par le respect des droits fondamentaux d'accès à l'éducation, à la culture, à la santé et à l'emploi.

Ce n'est pas une quelconque modification de la Constitution qui permettra de tarir les sources de financement et d'armement des terroristes. La CGT exige l'arrêt de tout commerce d'armes avec les États qui entretiennent des liens avec les terroristes. Elle demande que la priorité soit donnée à la recherche de solutions multilatérales dans le cadre de l'ONU. Le SNTRS-CGT refuse que les salariés et la population française, à travers des modifications de la Constitution, soient placés de fait dans un état d'urgence permanent. Il refuse que l'expression revendicative et le mouvement social soient ainsi muselés face à la violence sociale du gouvernement et du patronat.

Plus que jamais, le SNTRS-CGT appelle les personnels de la recherche à refuser les reculs sociaux et se mobiliser contre la précarité, pour l'emploi, les salaires et l'amélioration des conditions de travail.

Après le temps du recueillement, les rendez-vous revendicatifs et mobilisations programmés doivent avoir lieu en travaillant

des modalités permettant d'assurer la sécurité des salariés. **Pas plus qu'il n'y a de trêve dans les attaques contre le monde du travail, il n'y aura de trêve dans l'action syndicale pour le progrès social.**

Notamment, le 2 décembre où la CGT appelle à une journée nationale d'action organisée en territoire, ayant pour thème « NON à la violence sociale, OUI à l'efficacité économique, sociale et environnementale ».

Josiane Tack  
Secrétaire générale

*N.B. Cette déclaration est très largement inspirée de la déclaration du Comité confédéral national de la CGT du 18 novembre 2015.*



## Projet de budget 2016

Le projet de budget 2016 est marqué par un renforcement de l'austérité au profit du capital.

Les prélèvements sur les entreprises baisseront de 9 milliards. « Nous effacerons les hausses de ces dernières années », dit Michel Sapin : baisse de cotisations de la Sécurité sociale de 2,5 milliards, plus de 4 milliards de baisse de cotisations sociales jusqu'à 3,5 SMIC et 1 milliard pour la C3S (Contribution sociale de solidarité des sociétés : un impôt sur le chiffre d'affaires qui finance le Régime Social des Indépendants). La montée en charge du CICE se traduira par une baisse supplémentaire de la fiscalité de 1 milliard en 2016. Sur la période 2014-2016, les prélèvements sur les entreprises diminueront de 33 milliards.

Les impôts baisseront de 2,1 milliards pour 8 millions de contribuables dont le salaire est inférieur à 1920€/mois et 3470€/mois pour un couple

sans enfant. Le gain moyen par foyer sera de 252€.

Contrairement aux entreprises, les particuliers n'auront pas, loin de là, retrouvé le niveau de prélèvement du début du quinquennat. La fiscalité pour les ménages a augmenté de 18 milliards dans les PLF, s'étalant de 2013 à 2015. Les prélèvements globaux pour les ménages ne baisseront pas en 2016 car de nombreuses mesures des années passées montent en charge. C'est le cas de la taxe carbone ou de l'augmentation de la contribution au service de l'électricité. La hausse des cotisations retraites continuera à peser sur les salariés en 2016. Au total, le taux de prélèvements obligatoires se maintiendra ainsi à un niveau élevé de 44,5 % du PIB en 2016.

Pour financer les baisses d'impôts et tenir les engagements de déficit, le gouvernement réduit les dépenses publiques de 16 milliards (2 de plus

que prévus par le pacte de compétitivité).

Ce qui représentera une baisse de : 5,1 milliards pour le budget de l'État (0,8 milliard de masse salariale, 2,7 milliards d'Intervention, 1 milliard pour les Agences de l'État, 0,6 milliard pour le fonctionnement et l'investissement).

3,5 milliards pour les collectivités locales déjà financièrement asphyxiées. 7,4 milliards pour les régimes sociaux (4 milliards pour les allocations familiales, retraites, Unedic, etc., 3,4 milliards pour l'Assurance-maladie).

Conséquence : l'APL décroîtra voire disparaîtra pour 500 000 ménages sur les 6,5 millions de bénéficiaires actuels dont le patrimoine dépassera un certain seuil.

Crédits de paiement	PLF 2016 Milliards €	Evolution 2015/2016
ESR	25,63	0 %
Conseil et contrôle de l'État	0,5	0%
Direction de l'action de l'État	1,22	0%
Outre-mer	2,02	0%
Pouvoirs publics	0,99	0 %
Justice	6,37	0,2%
Sécurités	12,24	0,9%
Enseignements scolaire	47,99	1,1%
Culture	2,55	1,6%
Défense	31,73	3,7%
Santé	1,26	5,0%
Relations avec les collectivités territoriales	2,96	6,1%
Immigration, asile, intégration	0,7	7,7%
Action extérieure de l'État	3,06	8,6%
Sport jeunesse et vie associative	0,62	31,9%

Crédits de paiement	PLF 2016 Milliards €	Evolution 2015/2016
Medias culture	0,6	- 16,7%
Administration de l'État	1,34	- 15,8%
Engagement financier de l'État	0,76	- 13,6%
Aide publique au développement	2,6	- 6,1%
Économie	1,46	- 5,8%
Agriculture	2,5	- 5,3%
Anciens combattants	2,61	- 5,1%
Politique des territoires	0,71	- 4,1%
Gestion des finances publiques	8,22	- 3,1%
Écologie	6,49	- 1,6%
Régimes sociaux retraite	6,32	- 1,4%
Travail emploi	11,26	- 1,3%
Égalité des territoires et logement	17,68	- 1,1%
Solidarité	18,04	- 0,3 %

## Emploi

### Créations

Éducation nationale + 8561  
 Défense + 2300  
 Justice + 943  
 Intérieur + 732  
 Enseignement agricole + 140  
 Service du premier ministre + 73  
 Finances -2548

### Suppressions

Écologie - 671  
 Intérieur -304  
 Logement -261  
 Travail -192  
 Agriculture - 160  
 Affaires sociales et santé - 150  
**Total + 8304**

## Quelques données

### La dépense publique rapportée au PIB ne cesse de décroître :

Dépense publique en % du PIB

2014 (56,4)

2015 (55,8)

2016 (55,1)

Recettes fiscales de l'État en milliards €

2009 214,3

2015 278

2016 286

Impôt sur le revenu en milliards €

2014 69,2

2015 69,6

2016 72,3

TVA en milliards €

2014 138,4

2015 141,5

2016 144,7

Impôt sur les sociétés en milliards €

2014 35,3

2015 33,5

2016 32,4

Les mesures en faveur des entreprises en milliards €

2014 CICE 10

2015 CICE 17,5, Pacte de responsabilité 6,5, plans d'investissement et 0,5 PME, total 24,5

2016 CICE 18,5, Pacte de responsabilité 13,5, plans d'investissement et 1 PME, total 33

2017 CICE 19,5, Pacte de responsabilité 20,5, plans d'investissement et 1 PME, total 41

Taxe Intérieure de Consommation sur Produits Énergétiques

2014 45,3

2015 47,7

2016 51,8

Ces données sont éloquentes. Elles expriment la nature de classe du budget. Seul l'impôt sur les sociétés diminue (3 milliards en 3 ans). En 4 ans (2014-2017), les entreprises vont bénéficier de 41 milliards de cadeaux fiscaux. Les revenus des taxes TVA, TICPE (taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques, anciennement TIPP taxe intérieure sur les produits pétroliers), qui sont des impôts indirects sur la consom-

mation, augmentent. Ces impôts sont un fardeau supplémentaire pour les salariés, en particulier pour ceux dont les salaires sont faibles. L'impôt sur le revenu ne cesse de croître, il pèse uniquement sur les salariés. La diminution pour 2016 pour ceux dont les revenus sont faibles sera compensée par un accroissement de l'imposition non pas du capital, mais des salariés à qualification élevée.

À 3,3% du PIB, le déficit sera ramené en 2016 à son niveau de 2008, mais la dette qui, cette année-là, était de 68% du PIB montera à 96,5%. La France va lever en 2016 comme en 2015 187 milliards € sur les marchés, pour... rembourser ses dettes.

Gilles Mercier

## Face à la réduction de l'emploi au CNRS, la Direction répond par la mutualisation de fonctions d'ingénieurs et de techniciens au CNRS

Le 20 octobre 2015, les représentants des personnels ont boycotté le comité technique pour protester contre la mise à l'ordre du jour d'une circulaire relative à la mutualisation des fonctions IT entre plusieurs structures. À l'unanimité, ils ont renouvelé leur rejet de la circulaire lors de la reconvoque du comité technique le 4 novembre. La direction explique « la nécessité d'optimiser la gestion des ressources budgétaires (sous entendu humaines) qui amène les instituts et l'administration à explorer la voie de la mutualisation de fonctions IT ». Cette solution apparaît comme un nouveau sésame à la pénurie de postes au niveau de l'établissement. Pour y parvenir, le comité de direction du CNRS a décidé d'inciter les laboratoires à demander des postes mutualisés. Ces mutualisations pourront être intra ou inter-instituts, voire entre délégation et instituts.

### Une circulaire pour développer les mutualisations de personnels.

La circulaire proposée traite de mutualisations individuelles lesquelles compléteront les dispositifs d'autres types de mutualisations collectives ou organiques. L'agent mutualisé se verra « saucissonné » en fractions d'ETPT, à ventiler entre laboratoires, instituts ou délégation... Mais qu'on se rassure, la circulaire est présentée comme permettant de veiller à « l'intérêt et l'épanouissement professionnel des agents » et lui donner un cadrage « protecteur ». Les garanties reposent sur le rattachement administratif de l'agent à un seul laboratoire, une fiche de poste définissant les fonctions ainsi que le temps prévu pour chaque structure bénéficiant du travail de cet agent. Mais aussi, sur un périmètre géographique « circonscrit », ainsi qu'un nombre d'entités de rattachement limité. Enfin, il est affirmé que les mutualisations seront basées sur le volontariat. Il faut préciser que ce type de mutualisation va toucher absolument tous les types d'emploi IT car elle a vocation à s'appliquer sans distinction de BAP ou de statut de l'agent (fonctionnaires et contractuels). Comment une personne réussissant un concours externe ou bien même une personne en CDD pourrait-elle avoir le choix de refuser un poste mutualisé ? Son refus équiva-

drait à refuser d'être embauché...

Les directeurs d'unités incités à demander des postes mutualisés

Pour justifier son discours, la direction nous a présenté un tableau illustrant les demandes de postes mutualisés d'IT issues des instituts et des directions. Sur les 2403 demandes de postes en 2015, 20% seraient des demandes de postes mutualisés et 218 seraient classés en priorité 1. Dès la campagne 2016, une cinquantaine de postes « mutualisables » seront ouverts à la mobilité interne. Si les recrutements s'avèrent infructueux, ces postes seront mis au concours externe.

Depuis une dizaine d'années, nous sommes passés par différentes phases de rationalisation et d'organisation du travail. Tout d'abord, les UMR de petite taille ont été regroupées en gros laboratoires, pour faire des économies d'échelle grâce à la création de services communs dans les laboratoires. Puis est venu le temps de la création de plateformes scientifiques sur un ou plusieurs laboratoires, toujours dans un besoin d'optimisation des ressources, et maintenant ce sont les agents dont le temps de travail va être découpé entre différentes structures. Des services informatiques et logistiques sont mutualisés à l'échelle de la région parisienne : ces services travailleront pour l'ensemble des délégations régionales d'Île de France. Cette mutualisation découle de la mise en œuvre de la RGPP, convertie en MAP. À chaque étape, l'objectif est de réduire la masse salariale nécessaire pour effectuer un travail donné.

### Mutualisations pour répondre à la réduction de la masse salariale

Les mutualisations ne sont pas forcément source de mauvaises conditions de travail. Elles ne sont pas forcément rejetées par nos collègues : si elles répondent à une meilleure organisation du travail, elles peuvent être bénéfiques. Elles peuvent se faire dans l'esprit de coopération, de collaboration tout en donnant accès à des moyens à des laboratoires, des services que peu pouvaient s'offrir ou étaient capables d'utiliser à plein temps. De nombreuses questions devraient être posées avant de pratiquer de telles réor-

ganisations. Quel collectif de travail, quelle charge de travail retrouve-t-on dans ces mutualisations ? Quelle pyramide hiérarchique a-t-on au-dessus de soi ? Quel niveau de proximité avec les personnes pour lesquelles on travaille ? En fait, quel sens au travail peut-on en tirer ?

Nous voyons bien, que les logiques de nos dirigeants ne sont pas celles-là, chaque restructuration s'accompagne de réduction de la masse salariale. Les laboratoires, pour maintenir leurs activités de recherche au niveau de performance exigé, ont besoin de personnels chercheurs, ingénieurs et techniciens pour faire le travail. Or, la politique d'austérité s'accompagne, de la diminution des postes de titulaires et des emplois de contractuels. De rationalisation en rationalisation, cela fait bien longtemps que les IT du CNRS sont employés à plus de 100% sur leur poste. Cela fait bien longtemps que le sentiment de ne plus avoir le temps de bien faire son travail, constitue le quotidien des agents du CNRS.

Le morcellement du temps de travail induit la détérioration des conditions de travail

La circulaire sur la mutualisation des fonctions IT franchit une nouvelle étape dans la « gestion de la trésorerie des ETPT ». De l'aveu même de la direction du CNRS, il s'agit à travers ce type de mutualisation de « récupérer des fractions d'ETPT » inutilisables jusque-là, en s'appuyant sur les mutualisations inter-instituts entre autres. Ou encore de pratiquer la « cavalerie d'emplois » lors des passages d'une fin de contrat à un autre. L'organisation du travail, les conditions de travail des agents ainsi mutualisés sont loin d'être prises en compte à leur juste niveau. Comment un agent présent au mieux à mi-temps dans un laboratoire pourra-t-il être intégré dans des projets scientifiques ? Ce type de mutualisation ne correspond pratiquement jamais à un besoin réel d'un poste partagé entre laboratoires. Les directions des laboratoires demandent des postes mutualisés car elles espèrent ainsi récupérer un poste budgétaire plus facilement : un demi-poste budgétaire, voire un quart, vaut mieux qu'aucun

poste aux yeux des directions des laboratoires. La pénurie de postes est telle, que toutes les propositions sont bonnes à prendre, quitte à faire par la suite les frais humains de tels choix.

De nombreux collègues titulaires ou contractuels sont actuellement en situation de souffrance au travail parce qu'ils se partagent entre des équipes au sein d'un même laboratoire ou encore entre plusieurs structures. Trop souvent le morcellement du temps de travail ne satisfait ni les agents qui le subissent, ni les équipes qui n'arrivent pas à boucler leurs programmes de recherche. Faire le bilan des mutualisations actuelles permettrait de voir ce qui marche et ce qui marche pas.

### **Le CCHSCT : une expertise pour évaluer l'impact de mutualisations individuelles**

Où et quand s'arrêtera la rationalisation des fonctions IT au CNRS ? L'externalisation sera-t-elle l'aboutissement de ce long processus de délitement de l'emploi de fonctionnaire ? Jusqu'à quand accepterons-nous

cette casse de nos collectifs de travail ? Quel sera le devenir des UMR, briques de base de la recherche scientifique dans notre pays, lorsque les nouvelles structurations de la recherche seront effectives ? Que veut la direction du CNRS, de plus en plus d'agents mis en difficulté avec des fiches de poste dignes « d'un mouton à cinq pattes » ? Il n'est plus possible de maintenir un niveau d'activités à la hauteur des enjeux scientifiques nationaux et internationaux, avec toujours moins de moyens humains et financiers. À tirer ainsi sur la corde, la direction du CNRS prend le risque de graves dégâts humains. Nous demandons que ce projet de mutualisation, qui aura sans nul doute un impact réel sur les conditions de travail des agents, soit examiné en CCHSCT et cela même depuis son passage au comité technique de établissement. En effet, il ne s'agit pas d'une procédure administrative quelconque traitant de fractions d'ETPT à dispatcher entre structures de l'établissement, mais bien d'êtres humains à

qui on demande toujours plus sans le moindre discernement sur les conséquences engendrées par de telles réorganisations du travail.

Lise Caron et Josiane Tack

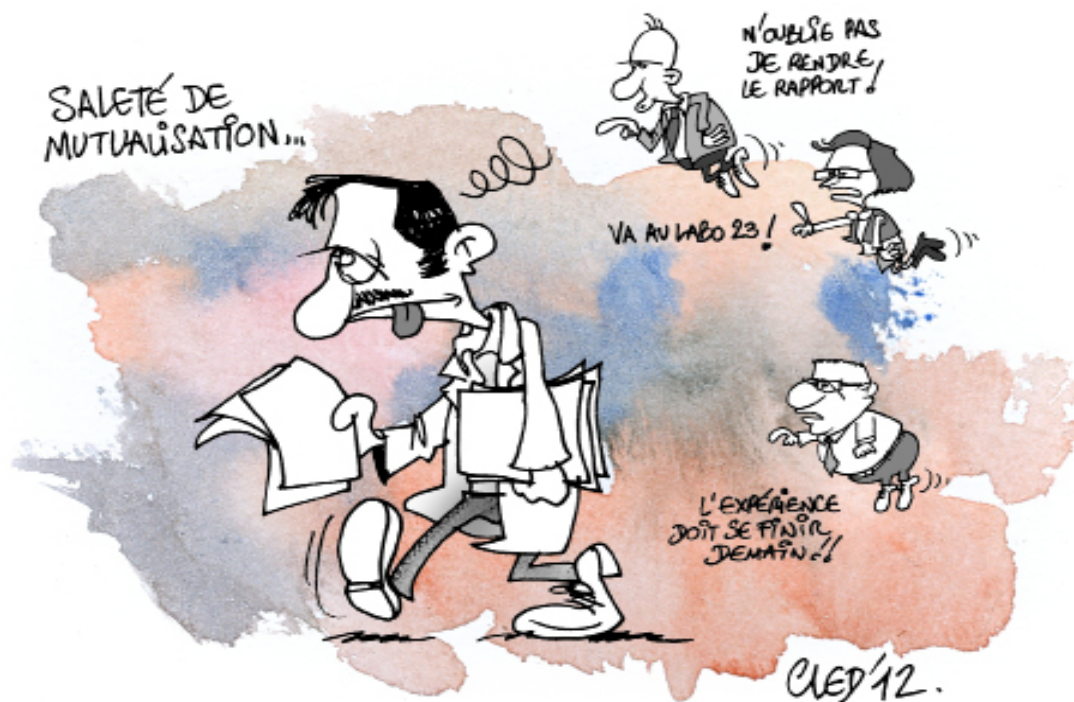
*ETPT : équivalent temps plein travaillé, étalonnage de la durée de travail d'un agent*

*CCHSCT : comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*

*RGPP : révision générale des politiques publiques*

*MAP : modernisation de l'action publique*

*CT : comité technique*



## La précarisation objective et subjective :

### Un outil de subordination des personnels de la recherche\*

Le Pacte pour la Recherche a initié une série de réformes qui sont loin d'être terminées, dont la finalité est l'asservissement des scientifiques à la compétitivité des entreprises ou, dit autrement, à la stratégie de profit du capital.

Pour être efficaces, ces réformes d'organisation de la recherche doivent être accompagnées par la modification des règles de gestion des personnels qui changent l'organisation et la nature du travail scientifique.

Il s'agit ni plus ni moins de faire entrer dans la recherche les méthodes dites du new management introduites progressivement dans le privé il y a une vingtaine d'années et plus récemment dans la fonction publique (new public management), méthodes qui ont fait et continuent de faire énormément de dégâts chez les salariés.

#### Une politique d'individualisation

La compétence (le savoir-faire) est mise en cause par l'intensification du travail avec des missions et des objectifs de plus en plus exigeants, un manque de moyens adaptés, une disponibilité de plus en plus exigée, une complexification du travail, l'absence de soutien hiérarchique et des évaluations pas toujours objectives. La recherche, comme toute activité sociale, repose sur des collectifs de travail. Ces collectifs regroupent des salariés qui se sentent proches parce que confrontés aux mêmes difficultés, aux mêmes contraintes, et qui, dans la durée, ont élaboré et partagé des valeurs, une culture qui leur sont propres et leur confèrent une identité professionnelle. Ces collectifs sont autant de lieux de solidarité qui pallient les insuffisances de moyens.

Pour les employeurs, il faut casser ces solidarités par une politique d'individualisation des rémunérations et de l'organisation du travail.

En se mettant au service des entreprises privées, la recherche publique en adopte les modes d'organisation. La mondialisation exacerbe la concurrence dont les exigences sans limite en termes de disponibilité, de réactivité, justifient des formes de

gestion et d'organisation de plus en plus individualisantes. L'individualisation s'accompagne d'une concurrence systématique entre individus exerçant la même fonction, entre équipes, entre services, dans le but de mesurer les qualités et les valeurs de chacun, de chaque structure, afin de juger sous tous les angles leur apport propre. L'individualisation s'est introduite sous couvert de modernisation par la logique de prestations de services en interne. Chaque salarié étant considéré comme le client de celui qui travaille en amont et le fournisseur de celui qui travaille en aval avec les droits et les devoirs qui accompagnent toutes relations de ce type.

Le salarié vertueux est celui qui accepte la flexibilité, la mobilité, celui qui comprend la nécessité de s'engager à fond dans son travail, celui qui accepte l'excellence c'est-à-dire le fait de se remettre en question. Ceux qui défendent une conception altruiste du travail basée sur le collectif sont des salariés qui refusent la modernité, qui s'accrochent à leurs habitudes, leurs routines, modelés par l'idéologie et les modes de vie du passé.

#### • Précariser les personnels

La précarité est considérée comme un facteur de stimulation qui oblige l'individu à évoluer en permanence et à s'adapter à toutes les situations. La compétition permet d'augmenter les ressources mentales des salariés. La précarité est un moyen coercitif et d'intégration idéologique efficace. La longue période de précarité imposée avant un éventuel recrutement façonne les salariés. Ils doivent se conformer strictement à ce que l'on attend d'eux et devancer les attentes de la hiérarchie. La population précaire est plus facile à manœuvrer à contraindre et à convaincre. Pour contraindre les fonctionnaires à adopter les nouveaux principes organisationnels, il s'agit de les mettre dans une situation de précarité subjective permanente.

#### • Déstabiliser les personnels pour mieux les contraindre

L'environnement naturel de l'entre-

prise privée est celui des changements perpétuels. Ces changements visent à s'adapter à un environnement de plus en plus concurrentiel, mais aussi à déstabiliser les salariés pour qu'ils perdent leurs repères ainsi que leur confiance dans leur savoir-faire. Lorsque tout change, les salariés ne se sentent plus chez eux dans leur travail. Ils ont le sentiment de ne plus maîtriser leur environnement de travail ni leur travail lui-même. Ils sont déstabilisés dans leurs savoirs. Ils se sentent dans un environnement hostile, dans lequel ils sont en permanence en situation de désapprentissage/réapprentissage. Cette pratique de déstabilisation a pour but de faire en sorte que les salariés renoncent à leurs propres valeurs professionnelles et n'aient d'autre choix que d'adopter les valeurs de l'entreprise. Il s'agit de déstabiliser les métiers au profit des compétences dont la capacité d'adaptation est l'élément primordial.

#### • Valoriser les compétences, le savoir-être, au détriment de la qualification

Tous les discours managériaux mettent en avant les compétences et le savoir-être. Le savoir-être est la capacité de chaque salarié à abandonner des principes professionnels pour se mettre au service de sa hiérarchie. Les diplômes, les qualifications, les métiers n'offrent pas la garantie d'adaptabilité requise. Le métier et l'expérience constituent des points d'appui pour s'opposer à une instabilité imposée. Le métier et l'expérience sont dans le collimateur des pratiques managériales. Le salarié privé de ses repères professionnels se trouve désarmé et renvoyé à son histoire personnelle. S'il n'atteint pas les objectifs qui lui ont été assignés, ce ne sont pas les conditions de travail qui en sont la cause, mais sa propre incapacité personnelle. Les salariés sont plus faciles à gérer en tant qu'humains qu'en tant que professionnels. En tant qu'humains, ils sont atomisés, isolés face à leurs employeurs ; en tant que professionnels, ils sont associés dans un métier qui est de l'expérience collective accumulée. La transformation dans les années 1980



de la fonction de chef du personnel à celle de « Directeur des ressources humaines » (le désormais célèbre DRH), n'est pas sémantique. Elle a traduit un changement dans la manière de gérer les personnels. Le Chef du personnel gestionnaire de salariés professionnels de différents niveaux de qualification s'est transformé en gestionnaire d'individus dont il s'agit de valoriser la personnalité à travers une politique d'individualisation afin de les mettre entièrement au service de l'entreprise en les soumettant individuellement à leur hiérarchie.

Cette organisation comptable de la recherche qui vise à faire produire le maximum par le salarié en réduisant autant que possible les dépenses de fonctionnement et en mettant les salariés sous tension permanente ne peut que nuire à la qualité du travail. Elle met les travailleurs scientifiques

en contradiction avec leurs principes professionnels qui constituent l'essence même de leur métier.

Cette logique managériale est maintenant celle de la recherche publique. Le statut de titulaire avec son organisation en corps basée sur les niveaux de qualification et les concours organisés par branches d'activité professionnelle ont constitué jusqu'à maintenant des obstacles à ce management. Les mutualisations massives que la Direction du CNRS va mettre en place en 2016 et que celle de l'Inserm a déjà introduites, articulées avec le Rifseep et les fiches Referens qui modifient les fiches de postes en faisant appel au savoir-être, vont constituer des acteurs puissants de cette logique managériale. Le poids de la Direction et de la hiérarchie va devenir de plus en plus pesant.

Le contrat salarial par lequel le salarié accepte de se déposséder du libre usage de son propre temps au profit des consignes et objectifs de son employeur n'est plus l'apanage du privé.

La recherche publique pour ses salariés est synonyme, comme dans le privé, d'intensification du travail, de souffrance, d'exploitation. La recherche publique pour ses salariés c'est comme dans le privé... la lutte des classes.

Gilles Mercier

*\*Article écrit d'après Danièle Linhart, La comédie humaine du travail, Toulouse, Éres 2015 et Travailler sans les autres ?, Paris, Seuil 2009.*



## Politique de site : Alsace

L'Alsace n'a pas de COMUE, mais elle est l'archétype de la seconde disposition de la loi Fioraso, la fusion/association. Et c'est possible que ce soit pire !!!

Les dirigeants/penseurs de l'ESR alsaciens et leurs mentors politiques ont toujours été en avance pour essayer les nouvelles tendances libérales (« M'dame, M'sieur, moi, moi, prems, prems », pour essayer les bêtises !!!). D'ailleurs cela leur réussit. Jean-Yves Merindol, ex président de l'Université Louis Pasteur premier porteur de l'idée d'université unique, a été conseiller de François Hollande et est maintenant président d'une COMUE parisienne. Bernard Carrière, président de l'ULP qui nous a fait voter la fusion en 2008, a été conseiller de la ministre Fioraso pour la politique d'excellence et la politique de site.

Les 3 universités de Strasbourg ont fusionné les premières en France, dès le 1er janvier 2009 (plus de 6 ans d'expérience donc). Peu de conséquences sur les labos mixtes ou propres « conventionnés » du CNRS ou de l'INSERM, mais surtout sur les services centraux de l'université où l'accélération des rythmes, la perturbation des procédures et le passage conjoint aux Responsabilités et Compétences Élargies ont fait de gros dégâts de surchauffe.

L'Université de Strasbourg était prête dès 2011 à candidater à l>IDEX et au PIA. Elle a raflé 5 ou 6 equipex, une dizaine de labex et l>IDEX lui-même, sans compter une SATT et un Institut hospitalo-universitaire !!! Seule en France à l'avoir fait en tant qu'université comme porteur de projet (vu sa fusion préalable). CNRS et INSERM étroitement mouillés au projet. Nous avons donc plus de trois ans d'expérience. Nous ne savons rien des labex qui sont autonomes et quasi sans contrôle des élus. Les appels d'offre Recherche et formation sont plus ou moins sous contrôle des Commissions recherche et Commission de la formation et de la vie universitaire de l'Université où la CGT a trois élus directs (BIATSS/IT) et où l'intersyndicale C.E/EC a de nombreux élus (y compris 4 FERC SUP et 1 SNTRS). En tout cas, les « primés » sont choi-

sis dans des procédures ouvertes où nous sommes présents. La direction de l'université, sous la pression de l'intersyndicale, a fini par ouvrir les crédits des leviers recherche et formation de l>IDEX à des dépenses ordinaires hors appel d'offre et sur validation des conseils : actions structurantes en recherche et crédits de rénovation pédagogique.

Enfin, dernier étage de la fusée : le contrat de site qui date du printemps 2013. Il a été voté juste avant l'adoption de la loi Fioraso ( !!! ) et a servi de modèle pour la fusion/association. Les universités de Mulhouse (Université de Haute-Alsace), l'INSA de Strasbourg et la BNU (Bibliothèque nationale universitaire) sont « associés » à l'UDS (Université de Strasbourg)/Unistra, mais gardent leur CA indépendant. Des financements spécifiques et des obligations résultent du contrat. Le contrat de site est dirigé par un comité de pilotage des 4 établissements, sans élus et donc sans aucun contrôle démocratique. En théorie, il y a encore un niveau au dessus le « cluster Alsace » qui regroupe, outre les 4 établissements, le CNRS, l'INSERM, l'ENA, l'ENGEES (école nationale de génie de l'eau et de l'environnement de Strasbourg, une autre école dépendant du ministère de l'agriculture) le conservatoire, les collectivités locales, l'école d'Architecture etc.

En réalité, il ne semble pas que le groupe de pilotage sans élus de ce cluster se réunisse. Sans doute fait-il en partie double emploi avec le comité de pilotage de l>IDEX où se retrouvent dirigeants universitaires, Directeur référent ou délégué régional CNRS, représentants de l'INSERM etc. Ce groupe prend des décisions très lourdes, en particulier sur des leviers pas ou peu vus dans les conseils locaux, comme le levier « gouvernance de l>IDEX » ou le levier « développement économique » :

- tentative de financement d'un futur institut de l'islam sous couvert d'un projet de recherche bidon dès 2012 grâce à un PEPS de site CNRS/projet interdisciplinaire IDEX (que l'intersyndicale et la CGT ont

fait échouer).

- Projet de partenariat public/privé entre l'INSERM, l'université, SANOFI, le pôle de compétitivité Médicaments et les Allemands, dont l'amorçage a été financé sur décision du copil IDEX par les crédits IDEX. Omerta totale sur la réalité de l'implication de l'université et de l'INSERM dans l'affaire. La CGT (SES-FERC SUP et SNTRS) arrache peu à peu des informations en collaboration avec la CGT SANOFI et le BN INserm.

- Projet de vente de « calcul haute performance » du centre de calcul de l'université aux PME, qui n'a pas été non plus présenté aux conseils.

Les copil IDEX et autres illustrent ce qui se passe quand les politiques de site sont gérées dans des structures où il n'y a pas du tout d'élus syndicaux, donc pas d'élus CGT : on découvre les choses parfois bien trop tard pour influencer.

La convention CNRS/établissements du site dessine l'amorce d'une vraie politique locale de recherche. Présentée à la commission recherche de l'université de Strasbourg le 19 juin au soir pour un vote le 24, elle a été élaborée pendant 7 ans puisqu'il n'y en a pas eu depuis avant la fusion. Elle n'est pas (encore ?) passée devant le Conseil scientifique du CNRS. Il ne faut pas la confondre avec le contrat de site (voir plus haut) qui ne concerne pas le CNRS et est passé entre l'État et les établissements universitaires.

L'Alsace a mis en place un modèle de « site ESR » redoutable où directions d'établissements universitaires et d'organismes pilotent l'ensemble d'une main ferme loin des personnels et sans contrôle démocratique.

François Bonnarel

## Questions à Brigitte Gonthier-Maurin

Après avoir obtenu une commission d'enquête sénatoriale sur le Crédit impôt recherche, la sénatrice des Hauts-de-Seine (groupe Communiste, républicain et citoyen - CRC) Brigitte Gonthier Maurin, rapportrice de cette commission, a vu son rapport rejeté et exclu de publication officielle. À l'occasion de la publication de sa contribution personnelle <http://groupe-crc.org/sites/groupe-crc.org/IMG/pdf/notespersonnellescir2.pdf>, nous lui avons posé quelques questions sur ce travail remarquable.

**1/ Pouvez-vous nous rappeler brièvement les raisons qui ont motivé le groupe CRC à demander une commission d'enquête sur le CIR et les principales étapes du travail de la commission ?**

La question du crédit d'impôt recherche (CIR), son utilisation, son contrôle en termes de création d'emplois et de développement de l'activité de R&D des entreprises privées nous préoccupe depuis la réforme de 2008 réalisée sous la présidence de Nicolas Sarkozy. Parce qu'il s'agit d'une créance publique qui atteint aujourd'hui 5,5 milliards d'euros, le Sénat était parfaitement légitime pour en interroger le fonctionnement et l'efficacité, au regard des intentions fixées par le législateur lui-même.

De plus, cette commission d'enquête s'inscrivait dans la continuité des travaux déjà conduits par mon groupe au Sénat lors de deux commissions d'enquête sur l'évasion fiscale. Nous contestons qu'il n'y ait pas d'alternative possible aux politiques d'austérité. Nous avons donc souhaité enquêter sur la manne fiscale que représente le crédit d'impôt recherche dans un contexte de restrictions du budget de l'ESR et notamment pour les grands organismes de recherche publique.

**2/ Quel était l'apport des syndicats des travailleurs de la recherche scientifique publique et privée dans votre travail d'enquête ?**

Au cours de nos travaux, j'ai essayé de donner la parole à tous les acteurs concernés par ce dispositif. Cela n'allait pas de soi pour d'autres membres de la commission d'enquête et je me suis attachée, dans les auditions et lors de nos déplacements, à ce que les

organisations syndicales soient présentes et entendues.

Les travaux déjà menés sur ce dispositif par les uns et les autres, les expériences, je pense notamment aux syndicalistes de Sanofi, les témoignages déposés sur l'espace participatif ouvert sur le site de la commission d'enquête, ont permis de nourrir notre travail et notre réflexion au même titre que tous les interlocuteurs entendus.

**3/ Pourquoi le rapport a-t-il été rejeté ?**

Une majorité du monde politique, institutionnel et économique est d'accord pour préserver l'octroi de cet avantage fiscal aux entreprises. Il faut dire que le dispositif s'apparente à une baisse de l'impôt sur les sociétés, comme la Cour des Comptes l'avait parfaitement pointé en 2013, pour des grands groupes classés au CAC 40, dont certains n'acquittent pas d'impôts en France et qui, bien que servant des dividendes conséquents à leurs actionnaires, font fi de l'investissement conséquent consenti par la Nation. Il y a un choix de la part des pouvoirs publics de ne pas évaluer ni réellement contrôler cette niche fiscale « sanctuarisée » par l'actuel Président de la République, François Hollande, dès le début de son quinquennat.

Consciente que je n'obtiendrai pas de consensus, le rapport soumis à mes collègues ne proposait pas de réforme radicale du CIR. J'avais donc formulé des recommandations pour, à tout le moins, sécuriser et rendre plus efficace un dispositif coûteux pour les finances publiques et qui est loin d'être stabilisé. Mais tout a été rejeté en bloc. Alors que la dépense budgétaire directe est régulièrement soumise à contrôles et évaluation, il y a un refus à faire de même pour la dépense fiscale.

**4/ Suite à ce rejet, vous avez publié sur le site du groupe CRC une contribution personnelle. Le SNTRS-CGT a fait le choix de la diffuser à tous ses adhérents. Mais ce document fait quelques 200 pages : pouvez-vous donner quelques pistes qui aideraient à se l'approprier et à le diffuser auprès des collègues ?**

Cette contribution personnelle est effectivement dense, mais j'ai voulu que le travail accompli au cours de cette commission d'enquête ne reste pas lettre morte.

Je crois que ce document peut d'abord concerner toutes celles et ceux qui s'intéressent à l'utilisation de la dépense publique, fruit des prélèvements acquittés par nos concitoyens et plus spécifiquement le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche, publique comme privée.

Ce document contient beaucoup de chiffres mais s'il en est un à retenir c'est celui de l'évolution de la DIRDE, la dépense intérieure de recherche et de développement des entreprises. Avec une créance de CIR en accroissement de 3,5 milliards entre 2007 et 2012, on se serait attendu à une progression de la DIRDE comprise entre 10,5 et 14 milliards d'euros. Or la DIRDE n'est en 2012 supérieure que de 5,3 milliards à son niveau de 2007 ! De plus, le CIR doit être appréhendé dans un contexte de concurrence fiscale effrénée en Europe et à l'échelle mondiale. J'ai constaté les effets possibles d'optimisation fiscale – selon moi scandaleux – à travers le lieu d'immatriculation de certains brevets, la pratique des prix de transfert et la localisation dans des paradis fiscaux des entités percevant des redevances découlant de ces brevets. Brevets qui, pour partie, sont financés avec du CIR ! Quid alors pour notre pays et son tissu économique et industriel, du retour sur investissement de la mobilisation d'une créance publique ?

S'agit-il de faciliter toujours plus cette fuite en avant dans la concurrence et l'optimisation fiscales, dégager des marges pour des actionnaires ou s'agit-il de répondre à un nouvel essor de la recherche, et dans tous les domaines, pour répondre aux besoins d'un développement durable et harmonieux pour toutes et tous sur la planète ?

Un autre élément d'interrogation est l'effet du CIR sur l'emploi scientifique. On nous indique que le nombre de chercheurs dans les entreprises privées a beaucoup augmenté en France. Mais qui sont ces chercheurs ? Essentiellement des ingénieurs. De plus,

on constate une baisse significative de la durée du travail des chercheurs en entreprises, ce qui conduit à supposer que beaucoup d'entre eux sont en situation de multi-activité, venant de compartiments du secteur public de la recherche où ils continuent d'exercer leur profession. Quant à l'effet d'entraînement du CIR sur l'embauche des jeunes docteurs il est, lui, quasi nul. Sur les requalifications de personnel, le MESR ne nie pas le besoin d'évaluer dans quelle mesure certains emplois ont été indûment déclarés dans le cadre du CIR, tout en considérant que cette évaluation n'est pas prioritaire. Je ne partage pas ce point de vue.

Ce qui est manifeste c'est que le CIR représente un allègement massif du « coût de l'emploi » scientifique. La question de savoir si d'autres moyens plus économes auraient été plus efficaces mérite véritablement d'être posée. Il est d'ailleurs assez intéressant de noter que ce sont les pays où le « coût du chercheur » est le plus élevé qui ont des niveaux de R&D de leurs entreprises les plus forts.

Le débat autour de la future stratégie nationale de la recherche (STRANES) doit être l'occasion d'un saisissement démocratique de ces exigences. J'ai d'ailleurs noté que les auteurs du rapport de la STRANES proposent de « conditionner l'octroi du CIR à l'embauche de nouveaux docteurs à travers un système de bonus-malus pour développer l'emploi des docteurs dans les entreprises ».

**5/ Le budget de 2016 pour l'ESR ne permet pas de faire face aux besoins. Mais les collègues ont souvent l'impression « qu'il n'y a pas d'argent ». Quelles sont vos principales propositions pour convaincre que l'argent existe et qu'il est mal orienté ?**

Il faut rappeler que le poids du CIR s'est considérablement alourdi, passant de 1,8 à 5,3 milliards d'euros entre 2007 et 2012. L'amélioration de sa gestion pourrait, à elle seule, permettre de dégager des marges de manœuvres.

Je pense par exemple aux tarifs pratiqués par les intermédiaires, comme les cabinets conseil dont je proposais un encadrement bien plus fort. Cela réduit plus ou moins l'impact positif du CIR sur les bilans des entreprises

d'un montant qui dépasse les 150 millions d'euros.

Autre exemple, j'ai constaté un chevauchement partiel du CIR et du CICE, le crédit d'impôt compétitivité emploi. Il existe un principe d'assiette du CIR qui est la soustraction des subventions publiques accordées aux entreprises afin d'éviter un cumul des avantages. La règle n'est pas appliquée aux autres crédits d'impôt, dont le CICE et on constate un chevauchement possible des deux assiettes, correspondant aux rémunérations les moins élevées. L'assiette commune des deux dispositifs pourrait représenter entre 360 et 600 millions d'euros pour un coût en CIR compris entre 120 et 200 millions d'euros. J'avais donc proposé la suppression de cette duplication d'avantages.

Enfin, nombre de petites entreprises nous ont dit utiliser le CIR à défaut de disposer de crédits auprès des banques pour supporter le risque lié à leurs activités de recherche. Or les besoins de financement des entreprises innovantes devraient être couverts par le système bancaire et non par un aménagement de la fiscalité. Rôle que pourrait jouer, s'il était créé, un pôle bancaire et financier public. On voit bien qu'il serait possible de substituer au CIR d'autres outils.

#### **6/ Une conclusion personnelle après l'accomplissement de ce travail ?**

Ce fut un travail à la fois passionnant et difficile. Difficile car d'entrée, confier à un membre issu du groupe CRC le rapport n'est pas allé de soi ; ce qui augurait sans doute de l'hypothèque qui allait planer sur la suite des travaux et, in fine, sur l'adoption du rapport.

Lorsque le rapport a été rejeté, j'ai parlé « d'omerta ». Je crois que le mot n'est pas trop fort tant ce vote traduit le refus d'évaluation et de transparence à propos de ce dispositif. Mais le débat est loin d'être clos. C'est pour cela que j'ai publié cette contribution personnelle, que mon groupe a demandé et obtenu un débat au Sénat en séance publique le 16 novembre. Nous continuons la bataille et formulerons des propositions sous forme d'amendements lors de la discussion du projet de loi de finances pour 2016. Car nous n'acceptons pas ce double constat qui voudrait que l'on ait d'un

côté une recherche publique de plus en plus étranglée et de l'autre, un CIR, opaque et aveugle, sans évaluation, accompagnant sans le redresser le déclin de la recherche industrielle. Ce déséquilibre est dangereux et nous devons y mettre un terme.

Lire aussi l'entretien dans *l'Humanité* du 14.10.2015

<http://www.humanite.fr/brigitte-gonthier-maurin-nous-voulions-une-photographie-du-cir-pour-le-reformer-586750>

*Merci à Caroline Nugues, assistante parlementaire de Brigitte Gonthier-Maurin, pour son aide précieuse.*



## I have a dream (suite du numéro précédent)

Quelles mesures peut-on imaginer pour réaliser les objectifs énoncés à la fin de la première partie de mon « rêve » ? C'est libre et sans filets mais on peut en imaginer de trois types :

**1. Étendre et approfondir considérablement les missions nationales en matière de recherche et de formation.** Toutes ces missions de l'organisme sont des missions de ses personnels qui sont encouragés à les exercer et valorisés quand ils les exercent. Il faut donner plus d'ambition au CNRS au service de tâches universelles.

**a) Il faut renforcer le rôle d'animation de la recherche française par le CNRS : GDR, GIS, etc.**

Le CNRS est chargé d'aider à la mise en place de l'ensemble des coopérations nationales quelles qu'elles soient.

Il serait aussi le vecteur de toutes les coopérations internationales avec les collègues, les organismes de recherche et les universités étrangères en matière de recherche.

Il faut aussi lui donner pour objectif de soutenir toutes les thématiques émergentes, d'organiser et faciliter les recherches interdisciplinaires.

Il faut lui donner un rôle systématique de prospective des disciplines, pour l'ensemble de la recherche où qu'elle se fasse, de manière à dessiner les tendances à moyen et long terme et cerner ainsi les besoins et autres décisions à prendre.

**b) Le CNRS doit faciliter et promouvoir les usages des sciences dans la société.**

Il organise nationalement la diffusion de la communication scientifique et technique où qu'elle soit produite.

Il facilite les usages dans la production bien sûr : pour améliorer l'efficacité des procédés, l'économie de ressources, aider à vaincre la pénibilité, développer de nouveaux produits et services utiles à la population.

Le CNRS participe à la mise en place de structures à dominante publique de valorisation économique des résultats de la recherche, comme un des garants publics du respect de l'intérêt général et de l'intérêt des populations, tout comme de la non-captation par des intérêts privés.

Il aide à développer le rôle éducatif de la science, la connaissance des

individus sur eux-mêmes, la place de culture scientifique et technique dans la société.

Il doit jouer un rôle plus grand dans l'expertise et l'aide à la décision « politique ».

Il contribue à développer la science participative en multipliant les initiatives où les citoyens sont amenés à intégrer des projets de recherche partagés.

Ces activités de « valorisations » diverses doivent être dégagées des contraintes financières : l'organisme refinancé massivement paye pour l'essentiel de ces activités. En effet les laboratoires qui disposent d'un financement récurrent suffisant n'ont pas besoin de contrats pour assurer leurs besoins de base.

Il faut développer la capacité formatrice en multipliant les capacités d'accueil au CNRS de doctorants, de stagiaires de tous niveaux et aussi de formation technique de haut niveau en alternance dans les laboratoires.

**c) Développer le rôle d'évaluation du comité national qui s'appuie sur la structure du CNRS.**

Lui donner mission d'évaluer l'ensemble des laboratoires publics : les unités propres ou mixtes du CNRS, mais aussi celles des universités et des autres organismes de recherche en collaboration avec le CNU et les commissions spécialisées des autres organismes. Et ce y compris en modifiant le nombre et le contour des sections dudit comité national pour mieux coller à la réalité de la recherche française.

**2. Rendre le CNRS encore plus propriété de l'ensemble des chercheurs de toutes origines**

Augmenter considérablement le nombre de postes de chercheurs et d'ITA en passant de 25 000 à 50 000 titulaires en dix ans. Dans ce cadre, multiplier les possibilités d'accueil d'autres personnels au niveau CR, DR, IT

On pense bien sûr au triplement des accueils en délégation CNRS en l'espace de quelques années, mais aussi à un accroissement considérable des intégrations permanentes. Ces intégrations permanentes se faisant par concours sur la base de projet pertinent, au delà de la qualité scientifique, des missions nationales d'ani-

mation scientifique de l'organisme, telles que développées plus haut. Elles concerneraient au premier chef les enseignants-chercheurs des universités, mais aussi les chercheurs des labos industriels ou du secteur privé. Pour les postes d'IT il s'agirait plutôt de développer l'aspect formateur aux métiers de la recherche des emplois CNRS dans les laboratoires par des accueils en délégation plus ou moins longue et de faire bénéficier un grand nombre d'acteurs des établissements partenaires des actions de formation permanente dispensées par les personnels et les structures de l'organisme.

**3. Transformer la vie démocratique par des mesures structurelles et des attributions nouvelles des instances :**

- favoriser la co-élaboration de la politique scientifique par les instances diverses et ce y compris pour les politiques de site, en collaboration avec les instances des universités et des autres organismes de recherche.
- étendre le corps électoral du comité national à l'ensemble des personnels des UFR des universités (donc touchant à la liaison enseignement/recherche) et des personnels des autres organismes, même quand ils ne sont pas dans des unités mixtes.
- intégrer les chercheurs et personnels de recherche du privé par cooptation par les membres élus des sections et des conseils scientifiques.
- étendre la représentation du collège C jusqu'à concurrence d'un tiers des membres des sections et conseils scientifiques
- ouvrir le vote des représentants du personnel au CA et au CT du CNRS aux personnels des UFR des universités et aux autres organismes de recherche
- augmenter la représentation élue ainsi au CA de l'organisme à hauteur de 50% des membres.
- procéder à l'élection du président du CNRS des directeurs généraux et des directeurs d'instituts par le CA de l'organisme.

François Bonnarel

## Ils l'ont dit, ils l'ont écrit

« Je l'ai déjà dit : bienvenue à Macron ! Et vive Macron 2, vive Macron 3 ! La France a besoin de beaucoup de réformes et donc de beaucoup de lois Macron. La réforme est un chemin continu, je suis convaincue qu'il faut poursuivre sans baisser les bras ».

Christine Lagarde, patronne du FMI. *Les Échos*, 28.09.2015.

François Hollande en déplacement à Saclay le 17 septembre confirme que le PIA3 lancé en 2016 sera doté d'une enveloppe de 10 milliards € : « **Le PIA doit comprendre dans ses critères de sélection la notion de diffusion de technologies et de savoirs notamment en direction des PMI-PME.** [...] **Nous allons ouvrir ce nouvel emprunt pour financer de nouvelles opérations car nous voulons plus de masters dans l'innovation et la création de start-up** », arguant que « **l'Enseignement Supérieur est un lieu d'innovation** ». Enfin il évoque la nécessité d'avoir « **des lieux dédiés à des accompagnateurs et des banquiers pour épauler des étudiants créateurs** ».

Rapport de l'OCDE « tableau de bord sur la science, la technologie et l'industrie 2015 » : « les pays de l'OCDE ont accru leurs dépenses de R&D pendant la crise économique afin de soutenir les entreprises » ; mais « on note depuis 2010 une stabilisation, voire un déclin des activités financées par les gouvernements ou menées par les organismes publics » ; et « la baisse des dépenses de R&D menace de déstabiliser les systèmes scientifiques et de recherche dans de nombreuses économies avancées ». Ce rapport souligne la nécessité pour les gouvernements de maintenir le niveau des dépenses en faveur de la recherche fondamentale.

Thierry Mandon lors de son audition sur le budget de la MIREs par l'Assemblée Nationale : « Il y a un bilan à mener des outils de soutien à l'innovation comme les SATT ou les IRT pour examiner la pérennité de leur modèle économique et mesurer si les outils proposent aux laboratoires publics un juste retour de financement ; j'ai le sentiment que ce n'est pas tout à fait le cas. [...] Une évaluation précise d'où découlera une évolution pour rendre à la recherche publique une partie de ses efforts fera l'objet d'un rapprochement avec le minis-

tere de l'industrie. [...] Il est difficile de voir clair dans les différents dispositifs de soutien à l'innovation. Il y a 10 ans il n'y en avait pas. Ils se sont développés de manière considérable, au niveau national, régional, départemental et même des agglomérations avec des résultats considérables. La culture s'est diffusée. Mais les résultats concrets, la lisibilité et le retour sur la recherche publique d'un certain nombre d'entre eux doivent être interrogés. Nous allons nous rapprocher du Ministère de l'industrie pour les interroger ».

### Quelques chiffres

L'indemnité de fonction du président de l'HCERES est de 75 000€/an ; celle du secrétaire général de 45 000€ ; celle des responsables de département de 35 000€, des directeurs de l'OST de 35 000€, des délégués scientifiques de 16 000€ et des experts de 600€ par mission, avec une limite de 200€/jour.

Le nombre de doctorants a baissé de 17% en 2014-2015/ 2013-2014. La tendance observée depuis 2006 se poursuit. Les diminutions sont plus marquées dans les disciplines littéraires (-3,4%) notamment en langues (-4,9%) et en SHS (-3,4%) ; en droit (-1,4%), en sciences (-0,2%) et en Staps (-8,4%).

### Ils ont osé le faire

Premier conseil académique (CAC) de la ComUE PSL (Paris sciences et lettres, l'une des plus grandes d'Ile-de-France avec Saclay), proposition de vote sur une liste bloquée d'associations ou entreprises extérieures qui siègeront au CAC. Parmi les trois proposées, devinez qui ? **Manpower**, une célèbre entreprise spécialisée en travail intérimaire, qui a récemment fait parler d'elle pour non respect des réglementations du travail. Est-ce pour mieux assurer l'avenir professionnel de nos étudiants ? Pour mieux « recycler » nos précaires ? Pour conseiller en tant que « spécialiste de ressources humaines » ? Pour s'occuper des formations (formation des intérimaires dans une université) ?

Les élus du CAC et ceux du CA ont protesté contre ce qui est à leurs yeux non seulement une dévalorisation de l'université (qui plus est d'une « université » qui ambitionne de devenir championne de Shanghai), mais sur-

tout, un aveu de faiblesse de la part de ses dirigeants : se faire conseiller par... une boîte d'interim ! Un avenir radieux !

Mercredi 4 novembre, le CA de la ComUE est convoqué à une « séance virtuelle » : débattre et voter par voie électronique sur **la rémunération du président et des deux vice-présidents**. Privés de débat contradictoire, indispensable pour un sujet aussi sensible qui concerne l'utilisation de l'argent public et la rémunération de personnes individuelles, les élus ont protesté. Les représentants du rectorat de Paris et de la région IDF aussi. Combien gagne un président d'université ? Quel étalon de mesure ? Les directeurs des écoles consulaires ? Les hospitalo-universitaires ? Les grands patrons avec ou sans parachute doré ? Les salaires des enseignants-chercheurs ?

L'argent ne fait pas le bonheur, mais il paraît qu'il accentue l'attractivité de la recherche française (faux : les presque 30% d'étrangers aux concours du CNRS n'ont pas pour motivation le salaire d'un fonctionnaire en France, bloqué depuis des lustres). Et si notre étalon de mesure était le budget de nos laboratoires, de nos projets de recherche, de nos équipements, des formations de nos jeunes ? Se plaindre du budget insuffisant de son université et, en même temps, plaider pour des rémunérations qui coûteront plus de 600k€/an au contribuable n'est semble-t-il pas incompatible. Mystère insondable de l'âme humaine...

Des contre-argumentaires ont été envoyés par les élus choqués ou inquiets. Des inexactitudes ou des contre-vérités pour seule réponse. Résultats du vote sur les rémunérations brutes annuelles :

- Président : 7 contre, 4 abstentions, 15 pour
- Vice-Président chargé du numérique : 8 contre, 4 abstentions, 14 pour
- Vice-Président : 7 contre, 4 abstentions, 15 pour

Si vous êtes curieux de connaître les montants votés, les élus (Frédéric Boller, Lorena Klein, Dina Bacalexii) se feront un plaisir de vous les indiquer. Comme pour les salaires des grands patrons, on peut calculer en (fois de) salaire d'un IR, CR ou EC.

L'argent manque, vraiment ?

## Continuer l'activité syndicale quand on devient retraité en 2015

**Les raisons qui conduisent les personnels à se syndiquer et à militer pendant la vie professionnelle restent valables lorsqu'ils deviennent retraités. En effet, après la vie professionnelle, il est nécessaire de mener de front la défense des intérêts communs des retraités et des actifs, défense indissociable, dans notre champ professionnel, de la lutte pour une Recherche publique forte, au service de tous.**

*Les retraités ont intérêt à rester présents dans leur syndicat professionnel*

Ils peuvent ainsi participer aux actions du SNTRS-CGT pour obtenir des mesures pour l'amélioration des retraites dans la Recherche. Ils peuvent par exemple revendiquer la prise en compte d'une partie des années d'études et des périodes de travail à l'étranger, demander d'avoir à nouveau la possibilité de faire valider les années de contractuels pour la pension de fonctionnaire qui a été retirée par la réforme de 2009. Une discussion sur ce dernier sujet entamée avec le ministère en 2013 a été vite arrêtée du fait de la politique d'austérité. Les périodes de travail à l'étranger ont fait l'objet d'une discussion sur la révision des pensions pour les agents ayant travaillé à l'étranger depuis 1980.

Par ailleurs, dans le champ de l'action sociale, les retraités peuvent continuer à s'investir dans les CAES du CNRS et de l'INSERM ou dans les associations jouant un rôle similaire dans les autres organismes de recherche. Rappelons que les CAES et les associations similaires ont été créés par les syndicats de la Recherche et sont toujours gérés par

ces syndicats. Les retraités peuvent en rester membres s'ils en font la demande et participer à leurs activités et leurs instances.

Les luttes spécifiques des retraités dépassent les frontières du champ professionnel mais ils ont tout intérêt à maintenir un lien fort actifs/retraités au niveau de leur ancienne profession, car c'est dans ce contexte que les luttes syndicales pour la protection sociale tout au long de la vie puisent leur fondement.

*Les retraités sont concernés par les actions menées au niveau fédéral et confédéral*

C'est au niveau fédéral/confédéral que les régimes de pensions se négocient avec les instances ministérielles. Les mobilisations pour la défense et l'amélioration des pensions s'organisent à ce niveau. La plupart des retraités se souviennent des grandes luttes menées en 1995, 2003 et 2008 qui ont impliqué « tous ensemble » actifs et retraités. Les retraités peuvent s'investir pour appuyer les actifs dans leurs luttes, mais ils doivent surtout le faire parce que ces luttes les concernent également.

Ainsi, les salariés actifs et retraités doivent lutter aujourd'hui ensemble contre la politique du gouvernement faite d'austérité et de cadeaux pour le Capital. C'est une nécessité de se rassembler pour espérer faire reculer patronat et gouvernement dont l'objectif est de réduire à marche forcée la masse des salaires, des pensions ainsi que les dépenses pour la Recherche, l'Education, la Santé, etc.

*Les retraités doivent s'organiser à tous les niveaux de la CGT*

Les retraités doivent prendre en mains la défense de leurs intérêts. Pour cela les retraités syndiqués à la CGT doivent avoir, et ont de fait, une organisation spécifique.

La première raison, c'est que ce sont eux qui connaissent le mieux la situation quotidienne des retraités (pouvoir d'achat, transports, santé, etc).

La seconde, c'est que les retraités syndiqués sont les mieux placés pour convaincre les retraités de se mobiliser.

Pour faire avancer la défense de leurs intérêts, les retraités doivent être organisés à tous ces niveaux de la CGT : champ professionnel, champ fédéral et confédéral, et ils le sont.

Au SNTRS-CGT, les retraités peuvent s'organiser localement dans leur section syndicale ou alternativement rejoindre la section nationale des retraités (C. Deschatrette, email : cdeschat@orange.fr). Chaque année se tient une Conférence nationale réunissant des représentants des retraités des sections locales et nationale pour débattre de la situation des retraités dans la société et dans la CGT.

Des représentants des retraités du SNTRS participent à l'activité syndicale au niveau fédéral (FERC) qui délègue à son tour ses représentants pour intervenir au niveau confédéral.

Il est important que des retraités soient présents dans les instances dirigeantes du SNTRS (Commission exécutive) et dans les structures fédérales de la CGT pour coordonner leurs activités et leurs référentiels revendicatifs avec ceux des actifs.



## La section SNTRS de l'INED : contraintes et atouts du militantisme dans un petit institut

Si la CGT est présente à l'INED de longue date, l'affiliation au SNTRS-CGT est plus récente, remontant à 2007. Par cet acte, le syndicat CGT-Ined de l'époque a voulu se rapprocher de l'organisation syndicale propre à la recherche scientifique, afin de mieux s'impliquer dans les débats et les luttes collectives.

Plusieurs particularités organisationnelles structurent l'action syndicale à l'INED :

Tout d'abord sa taille, l'INED étant le plus petit des EPST avec ses 153 fonctionnaires auxquels se joint une centaine de précaires, dont 21 doctorants et 8 post-docs (au 31 décembre 2014).

L'INED se distingue également par la forte présence de ses 99 ITA, pour 54 chercheurs, soit 1,83 ITA par chercheur (personnel titulaire). Ce ratio, pourtant insuffisant si l'on considère le recrutement temporaire, s'explique par le poids des services administratifs nécessaires au fonctionnement d'un établissement autonome, mais aussi par la production et le traitement de grandes enquêtes quantitatives impliquant un personnel spécialisé.

Le SNTRS-CGT est l'un des deux syndicats présents à l'INED (avec le SGEN-CFDT). La petite dizaine des syndiqué.e.s (chercheurs, ITA ; titulaires ou non) représente la moitié seulement du nombre de personnes régulièrement informées ou qui assistent aux réunions internes. Notre syndicat se félicite tout particulièrement de la présence des personnels précaires ; un effort supplémentaire doit cependant être fait à l'adresse des doctorants qui, en situation de transition, sont plutôt portés vers l'auto-organisation que vers les syndicats.

La taille et la structuration interne de l'Ined ont des effets sur l'organisation syndicale et son quotidien. Les instances dans lesquelles les camarades sont invité.e.s à siéger sont nombreuses : Conseil d'administration qui compte cinq élu.e.s (dont 2 SNTRS), Conseil scientifique (5 dont 4 SNTRS), Comité technique (8 dont 4 SNTRS), CAP, CHSCT

(4 dont 2 SNTRS), CCP (4 dont 2 SNTRS), Commission d'évaluation (6 chercheur.e.s dont 1 SNTRS), sans parler des instances hors de l'établissement (CNESER, instances des deux COMUE partenaires de l'Ined, à savoir HeSam Université et Sorbonne Paris Cité, etc.). Il est ainsi difficile pour le syndicat de trouver des candidat.e.s, c'est pourquoi on fait appel aux mêmes personnes, y compris des sympathisants ou à des candidatures intersyndicales. Les candidatures des adhérents sont toutefois privilégiées pour les instances les plus stratégiques (par exemple pour le CA).

La taille restreinte de l'établissement a un effet particulièrement fort sur les scrutins uninominaux : ce sont d'abord des collègues bien connus, qui sont choisis, présents de longue date et visibles par leurs fonctions, plus que des orientations syndicales.

Enfin, il est souvent difficile de mobiliser dans un établissement qui, du fait de sa petite taille et de son isolement géographique par rapport aux autres institutions (l'INED est situé dans le 20<sup>e</sup> arrondissement de Paris sur le boulevard des Maréchaux), peine parfois à percevoir les enjeux des politiques de la recherche et à participer aux mobilisations, d'autant plus qu'il est plutôt bien doté matériellement pour un établissement de SHS et comparé aux mastodontes de l'ESR, et qu'il bénéficie largement de différentes conventions et de la politique d'excellence (I dex, Equipex, Labex...). Même si la précarisation qui en est directement issue commence à se faire ressentir (voir infra) et qu'on assiste à l'érosion progressive – mais constante – des crédits alloués par le MESR.

Pour autant, la petite taille peut être un atout pour des mobilisations défendant les collègues de l'établissement. La dernière lutte marquante illustre bien la solidarité qui peut se mettre très concrètement en place. En quoi a consisté cet épisode ? Après cinq ans et dix mois d'activité au sein de l'établissement, une de nos collègues en charge d'une activité pérenne – la gestion administrative des dépla-

cements temporaires des agents de l'établissement – s'est vue signifier en avril 2015 son départ en août suivant, alors même qu'il lui avait été indiqué ces dernières années qu'un concours serait ouvert sur ses fonctions et que son activité avait été planifiée rigoureusement jusqu'à la fin de l'année 2015. Tout en reconnaissant que notre collègue avait été traitée de manière inadmissible, la direction est restée sourde aux demandes syndicales, avec deux arguments : un retour important de collègues en détachement et un « redéploiement » des activités de notre collègue qui justifiait la suppression de son poste.

Ce redéploiement n'avait pas été annoncé aux agents concernés et semblait plutôt un effet de la suppression du poste que sa cause.

En juin 2015, devant le refus catégorique d'entendre notre revendication d'ouvrir un concours ou d'envisager une CDisation, les organisations syndicales ont communiqué auprès de l'ensemble du personnel, organisé une Assemblée Générale et une pétition pour qu'une solution soit trouvée. Plus de 150 personnes ont signé cette pétition, appuyant ainsi la démarche des organisations syndicales de mettre en œuvre de nouvelles formes d'action (l'éventuel boycott de la journée institutionnelle organisée pour les 70 ans de l'Ined). Notre collègue s'est vue proposer un CDI la semaine qui a suivi notre action : la mobilisation a payé.

La question de l'emploi (charge et conditions de travail, manque de postes pérennes) restera un des objectifs de l'action syndicale. Mais le SNTRS-INED est particulièrement préoccupé par les effets de la politique « d'excellence », épousée sans retenue par la direction, malgré l'opposition du SNTRS-CGT et les réticences du personnel dont la charge de travail est parfois intenable.

La prolifération des projets temporaires (quoique souvent de longue durée) a multiplié le personnel précaire sans pour autant que ces recrutements suffisent pour la charge du travail induite par ces projets.



Souvent engagés sur des projets très longs (jusqu'à... 20 ans), ces CDD sont limités à 6 ans, au terme desquels ils sont remplacés sans ménagement et ce, en dépit de la législation qui prévoit dans ce cas la CDIisation, l'activité concernée étant désormais considérée comme pérenne. Cette situation est facilitée par la complexification continue du paysage institutionnel de la recherche, qui exclut de plus en plus le personnel des instances de contrôle et de décision.

Le deuxième enjeu pour l'INED est son insertion dans le futur Campus Condorcet à Aubervilliers, prévu pour l'instant pour 2019.

C'est en 2008 que la direction a voulu rejoindre le Campus Condorcet : à un moment où l'existence de l'Ined était menacée par les projets ministériels, cette insertion visait à le rapprocher (spatialement mais aussi scientifiquement) à d'autres organismes de recherche et d'enseignement supérieur.

Cette perspective a depuis beaucoup mobilisé le personnel de l'Ined, divisé entre les avantages d'une plus ample socialisation scientifique et de l'élargissement des occasions de mobilité et la crainte des mutualisations forcées.

La vigilance syndicale a permis d'éviter des projets désastreux, comme la

cession sans aucune garantie du bâtiment de l'Ined (qui est sa propriété) à l'Établissement Campus Condorcet, avant même l'appel à projets pour la réalisation du Campus !

Actuellement, cette vigilance est plus que jamais nécessaire : engagé dans un Partenariat public privé (PPP), le Campus Condorcet est menacé de défauts graves de qualité et de dépassements des dépenses, tandis que des plans de mutualisation des services et des postes sont à craindre.

Le bureau du SNTRS-INED



## TRIBUNE LIBRE

### Au-delà de la notion de précarité, la paupérisation des chercheurs

Pour tout chercheur jeune et moins jeune, la précarité constitue une partie importante de l'existence sociale : groupement ad hoc, CDD, enseignement officieusement bénévole, l'horizon n'a jamais paru aussi sombre ; tout cela est synthétisé par le terme « précarité ». Celui-ci est accolé justement à la condition des travailleurs scientifiques, la précarité suppose une instabilité en terme de statut professionnel et un émiettement de la durée d'activité. À cela s'ajoute l'idée de fragmentation et du travail, et de l'existence sociale dévolue à cette vocation. Nous pouvons énumérer aussi le statut de docteur qui n'a jamais trouvé une pleine légitimité dans le champ de l'enseignement supérieur, les budgets publics progressivement réduits à leur plus simple expression fonctionnelle, une recherche de plus en plus divergente de l'université qui elle-même est réduite à la marge vis-à-vis de la prééminence des grandes écoles. Le milieu social, le rôle des grandes écoles et le type d'établissement où se forment les esprits déterminent largement l'arbitraire de la réussite d'une minorité liée aux concours de la haute fonction publique qui naturellement se déplace de la maternelle aux ministères. L'université ne formant plus l'élite politique depuis des lustres, la recherche devient la variable d'ajustement des politiques publiques.

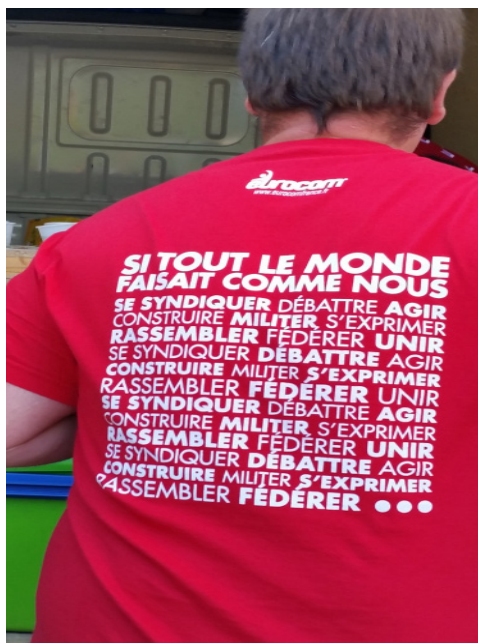
Ce qui induit pour nous une double

question : que veut dire encore le terme « précarité » ? Quel type d'engagement un syndicat peut-il proposer dans un contexte d'hyper individualisation et de dépolitisation où le divin marché dicte ses lois et son arbitraire ? La première question est à mon sens un préalable à la seconde, tant les mots de la dépolitisation ont contaminé toute réflexion un tant soi peu critique du monde social. Le terme « précarité » est devenu une sorte de notion fourre-tout utilisé par les politiques justifiant en catastrophe une action rétrospective « contre la précarité » afin de réparer une politique illégale organisée par leur soin (cf. la circulaire du ministère de la justice vis à vis des emplois non déclarés des traducteurs). Le terme vise aussi à définir un « état d'urgence » de la part de mouvements sociaux orientés sur le règlement à court terme des problèmes de précarisation. Poser le problème de l'urgence de la précarité des travailleurs c'est cacher la question plus fondamentale de la paupérisation de la recherche, de la mise à l'encan de toute possibilité de vie digne.

Pauvreté et dignité, deux termes qui, pour certains, dénoteraient un misérabilisme supposé, « précarité » étant à leur yeux plus indiqué car il faudrait répondre à l'urgence, cette urgence qui nous conduit depuis plus de quinze ans à décréter des mobilisations sans poser d'abord le problème politique de la paupérisation des chercheurs.

Voilà le gros mot qui, pour certains, serait à gommer, au prétexte que la condition des chercheurs ne serait plus une définition homogène. Cette lecture a pour intérêt de promouvoir une division du travail scientifique axée sur une frontière indéterminée entre titulaire et vacataire, fonctionnaire et précaire, mais qui détermine cette frontière ? Comment se prémunir d'une situation de précarité qui peut objectivement s'imposer par une réduction drastique de budget ? La précarité n'est donc qu'une station, un état d'insécurité avant des logiques plus massives de paupérisation. La question sous-jacente est politique : comment repenser des modes politiques de mobilisation qui ne se limiterait pas seulement à dénoncer la précarité ou à lutter pour la sécurité de l'emploi, mais qui poserait la question syndicale en tant que forme de politisation, qui rattacherait la situation de la recherche à d'autres domaines sinistrés de l'enseignement et du service public par extension. La démarche devrait pour cela s'attacher à la mise en évidence de la souffrance au travail, des formes de pressions psychologiques sur les chercheurs, de chantage à l'emploi pour les statuts les plus fragiles, des types de concurrence économique imposés de plus en plus aux équipes de recherche. Le sujet politique se trouve là.

Nasser Suleiman Gabryel



## International

### Hors des frontières de la France

Rubrique coordonnée par Dina Bacalexix

#### Allemagne : deux raisons d'espérer

À la réunion du groupe permanent européen ESR de l'Internationale de l'éducation (IE) à Bruxelles (15-16.10), les collègues du syndicat GEW (*Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft* – syndicat pour l'éducation et la science) avaient deux raisons de partager leur sourire avec leurs camarades des autres pays européens :

1) « 9 sur 10 collaborateurs scientifiques à l'université sont des employés précaires ». Le combat contre la précarité, fléau très répandu outre-Rhin, commence à porter des fruits, car le gouvernement fédéral prévoit, d'ici janvier 2016, de réviser la loi sur les contrats à durée déterminée des scientifiques (*WissZeitVG = Wissenschaftszeitvertragsgesetz*). La campagne de la GEW, qui s'exprime avec le Templiner Manifest ([www.templiner-manifest.de](http://www.templiner-manifest.de), existe en version française), est axée sur 10 principes fondamentaux et incontournables pour assurer d'une part des postes permanents pour activité permanente et, d'autre part, encadrer léga-

lement les CDD en les limitant drastiquement. La loi de 2007 permet des CDD à répétition sans aucune restriction, ce qu'exploitent à fond universités et instituts de recherche. Le gouvernement fédéral semble vouloir enfin donner des perspectives professionnelles à toutes celles et ceux qui n'en avaient presque aucune, puisqu'il était quasi impossible pour la majorité de décrocher un emploi de professeur, le seul permanent dans le système scientifique allemand. La GEW se bat pour que la révision tienne compte de tous les aspects encore laissés de côté : conclure des accords en vue de réglementer la durée des CDD ; politique familiale pour les CDD, c'est-à-dire obligation de prolongation en cas de congé maternité ou de congé parental (aujourd'hui à la discrétion de l'employeur) ; titularisation des post-doctorant(e)s. Pour populariser leurs revendications, les collègues allemands ont organisé une semaine d'actions (2-6 novembre), *Traumjob Wissenschaft* - scientifique, un mé-

tier de rêve, avec plus de 100 manifestations dans tout le pays.

Métier de rêve ? Oui, mais dont la réalité des conditions de travail ne fait pas rêver. Les changer ne relève pas du rêve, c'est le fruit des luttes.

Bon courage à nos collègues !

2) Ils n'en revenaient pas : plus de 150.000 manifestant(e)s le 14 octobre contre le Partenariat transatlantique de commerce et d'investissement (TAFTA ou TTIP), la plus importante manifestation qu'ait connu le pays depuis plusieurs dizaines d'années. L'ESR, comme le monde de l'éducation en général, a massivement manifesté.

Ce traité transatlantique qui se prépare dans le secret des alcôves fait peser de graves menaces de marchandisation sur tous les services publics, sans parler de la « libéralisation » (c'est-à-dire l'invasion des grands groupes capitalistes transnationaux) dans presque tous les secteurs de la vie des citoyens.

#### États-Unis

#### Université de Princeton : débat sur Gaza annulé à cause de la participation d'un professeur connu pour ses convictions de boycott d'Israël

Décidément, les lobbies ont le bras long et infiltrent de plus en plus le monde scientifique, malgré sa tradition d'ouverture et de pluralisme des campus américains.

Pour des raisons « préventives », le panel, organisé par trois associations étudiantes (*The Princeton Committee on Palestine, Tigers for Israel, J street U Princeton*), a été tout simplement... annulé.

Les étudiants avaient invité des professeurs, entre autres Max Weiss, spécialiste de l'histoire du Moyen-Orient, et demandé d'être sponsorisés par le Centre de vie juive de l'université, affilié à *Hillel International*. Ils espéraient ainsi que leur débat aurait un caractère plus officiel, passé de simple manifestation étudiante à

débat de l'université. Mais les sponsors se sont décommandés : « c'est un sujet particulièrement sensible pour nous, nous ne pouvons financer un débat dont un participant a signé une déclaration publique pour BDS ».

Weiss s'est plaint : « les manifestations académiques et la libre parole au sein de l'université sont contrôlées et déterminées en fin de compte par des membres non-académiques de Princeton, en fait par quelqu'un qui est ici à Princeton avec un mandat plus politique que culturel ».

Le partenariat entre *Hillel* et l'université se fait grâce à une association à but non lucratif, la *Jewish Agency for Israel* qui, quoiqu'en apparence autonome, « agit en fait comme un avocat du gouvernement israélien » selon

Weiss qui observe avec justesse que ce lobbying serait bien moins acceptable sur le campus de la part des Chinois, des Canadiens, ou d'autres gouvernements.

Encore heureux que l'association déclare ne pas avoir envie d'intervenir dans les choix de l'université et lui reconnaît le droit d'organiser ses cours comme elle l'entend.

Et si les étudiants avaient les moyens d'organiser des débats sans mécènes « prestigieux » ?



## Grande Bretagne et Suisse

« *Quand la course au ranking académique mène au suicide* »

Ola Söderström, professeur à l'université de Neuchâtel, dans l'édition électronique du journal genevois *Le Temps* (2.11.2015), relate le suicide de Stefan Grimm, professeur à la faculté de médecine de l'*Imperial College of London*, classé parmi les 10 premières universités du monde. Dans une telle université, il est attendu d'un professeur comme le défunt qu'il rapporte au moins 200 000 livres sterling par année en fonds de recherche compétitifs. Ayant accumulé seulement 135 000 livres en 2014, il était mis sous pression par son supérieur hié-

rarchique et poussé vers la sortie.

Dans ses mails découverts après sa mort, Grimm exprime son désarroi : « ce n'est plus une université, mais un business [...]. Les chercheurs, professeurs compris, sont supposés courir 12 à 15 heures par jour comme des hamsters dans leur roue, les yeux rivés sur le compteur ».

Ola Söderström observe que cette logique est en œuvre aussi dans certaines hautes écoles suisses où « les "chiffres d'affaires" minimaux requis sont du même ordre de grandeur que celui demandé à Stefan Grimm. Au point que, de plus en plus, dans

les conférences internationales sont organisées des sessions où des chercheurs et chercheuses, parfois psychologiquement brisés par cette logique, témoignent de la pression dont ils sont l'objet et cherchent des alternatives ».

Cette logique s'étend dans beaucoup de professions du public et du privé ; professeur, scientifique, n'est plus « le métier le plus stable et le plus protégé qui soit ».

En conclusion, Ola Söderström craint que, sans changement radical de cette mentalité, la crise des vocations perdurera.

## Grèce : l'expertise scientifique au service des migrants et des réfugiés

Nos collègues de l'Université de la Mer Égée (dont les facultés sont disséminées sur plusieurs îles) ont fondé depuis 2012 l'Observatoire antiraciste (AOUA, *Antiracist Observatory of the University of the Aegean*), un réseau de recherche pour contrer le racisme présent dans ses différentes îles.

Aujourd'hui, l'Observatoire met l'accent sur l'étude des réfugiés qui transitent par la Grèce vers différents pays européens, et particulièrement ceux qui passent par les îles du nord Égée. Début novembre, l'Observatoire a

publié un billet sur la question des réfugiés, « Entre "Europe forteresse" et solidarité », dénonçant la « management des réfugiés » initié par l'UE dont le but est de séparer migrants et réfugiés pour réduire drastiquement les capacités d'accueil, créer des hotspots sur les îles grecques et ériger la Turquie en gendarme de la région pour se défausser sur elle.

L'accent est mis tant sur le besoin d'une coordination d'urgence des pays européens et limitrophes (ces derniers ont besoin de l'aide euro-

péenne pour se stabiliser), que sur la non pertinence de la séparation des « réfugiés éligibles » (c'est-à-dire « dignes » de recevoir une aide) et des « migrants économiques expulsables » (les non-méritants).

Cette distinction, tout en fermant l'accès au plus grand nombre, donne l'impression d'une véritable politique européenne en faveur des plus vulnérables. Cependant, seul l'élan de solidarité de la société civile sauve l'honneur des États.

## Québec

Un « confrère » du BRS est né : le *Bulletin de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université* (FQPPU), premier numéro automne 2015.

[http://fqppu.org/assets/bulletin/FQPPU\\_Bull\\_1.pdf](http://fqppu.org/assets/bulletin/FQPPU_Bull_1.pdf)

Au sommaire :  
édito « les couleurs politiques de l'au-

tomne » par Jean-Marie Lafortune, président de la FQPPU ; priorités 2015-2016 (financement et gestion des universités, apport du gouvernement fédéral à la recherche) ; 7<sup>e</sup> congrès de l'internationale de l'éducation à Ottawa, juillet 2015 ; audition des dirigeants d'établissements universitaires à la Commission sur l'éducation et la

culture ; élections fédérales (les programmes des partis pour l'ESR) ; « le "monopole syndical" et ses effets », à savoir les avantages pour les personnels de négocier via leurs syndicats et l'interdiction des négociations individuelles avec les directions des universités.

