

BRS

CNRS
INSERM
INRIA
IRD
IRSTEA
INED

Bulletin de la recherche scientifique

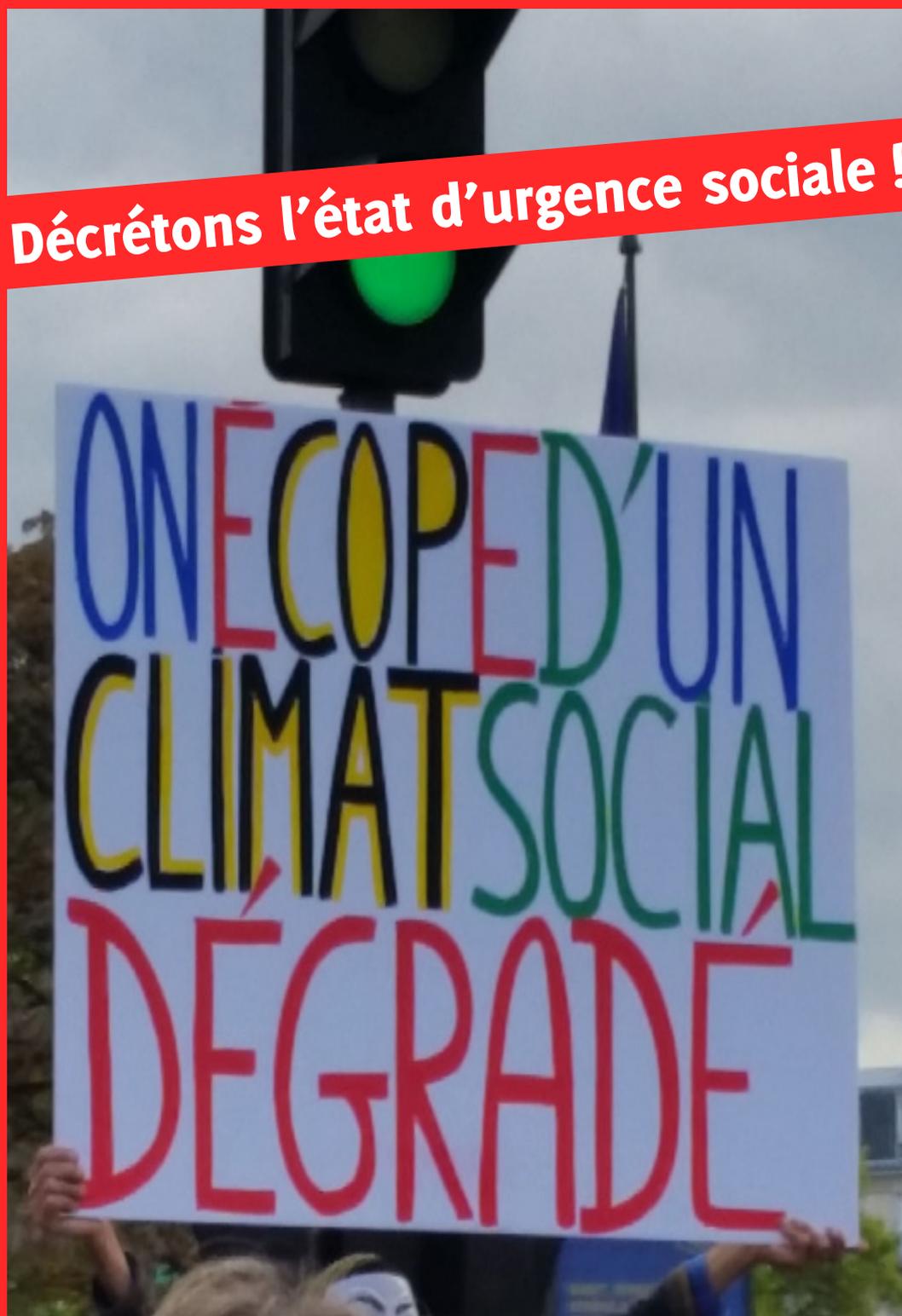
Décembre 2015
N° 481

- Justice pour nos
rémunérations

- Déclaration
liminaire du
SNTRS-CGT aux
groupes de travail
de l'agenda social
du MESR

- Comité National
de la Recherche
Scientifique,
élections 2016

Décrétons l'état d'urgence sociale !



Édito p.2

Justice pour nos rémunérations : bilan comparé des grilles et des primes dans la fonction publique p.4

Déclaration liminaire du SNTRS-CGT aux groupes de travail de l'agenda social du MESR p.6

Comité National de la Recherche Scientifique, élections 2016 p.7

De l'importance de la formation des représentants des personnels dans les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) p.9

Les universités françaises, lieux d'enseignement de l'irrationnel p.10

La COMUE Paris-Saclay p.11

Été 2015, réouverture du bassin de baignade de l'Observatoire de Haute Provence p.14

Fluctuat nec mergitur : Paris, vendredi 13 novembre 2015 p.15

Tribune libre
Une impérieuse nécessité : changer la stratégie de la CGT p.17

Pour une mutualisation choisie, utile, efficace p.18

International
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

Un syndicalisme de lutte et de revendications

Chères et chers camarades,

L'absence de « vrai » dialogue social qui ne permet plus depuis longtemps déjà de déboucher sur des avancées significatives pour les salariés, tant du public que du privé, nous interroge de plus en plus sur la pertinence de notre participation aux réunions proposées par les ministères ou nos administrations de tutelle.

Ce sujet vient d'être à nouveau débattu au sein de la commission

La CE du syndicat s'est prononcée pour notre participation aux différents groupes de travail de l'agenda social. Ceux-ci touchent à des thèmes importants à savoir la précarité, le RIFSEEP, les carrières et grilles de salaire, la responsabilité sociale de l'employeur et la mobilité. Nous nous sommes engagés à diffuser les revendications que nous porterons à ces réunions ainsi qu'à restituer la teneur des échanges au sein de ces groupes. Notre participation



exécutive (CE) du SNTRS-CGT à propos de notre participation à l'agenda social du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les arguments contre notre présence dans ces réunions reposent sur les thèmes suivants : ne pas cautionner les politiques mises en place, ne pas perdre notre temps dans des débats stériles, de ne pas se laisser enfumer dans de fausses négociations, refuser le jeu que l'on veut nous faire jouer... Tout l'argumentaire tourne autour de la volonté de se démarquer par rapport à des attitudes assimilables à celles des syndicats « dits » réformistes.

à des réunions avec la direction ne signifie en aucun cas que nous apporterions une caution aux propositions de l'administration. Claquer la porte pour dénoncer des propositions inadmissibles, ou le refus d'être entendu, ne peut se faire qu'après avoir ouvert cette porte et avoir eu le temps d'exposer nos revendications. Ne pas aller a priori dans des négociations signifie que nous pensons être face à un marché de dupes, mais pour pouvoir affirmer cela, nous devons commencer par nous rendre à ces réunions. Sans ce préalable, nous serions dans une attitude de posture. Com-

ment amener les salariés à se mobiliser pour gagner des droits et surtout cesser d'en perdre, si notre attitude n'est que posture? Comment obtenir le soutien de nos adhérents et de nos collègues, si nous n'allons plus défendre les droits de tous, comment réussir à mobiliser sans avoir fait un travail d'information préalable? Pour construire un rapport de force favorable pour obtenir des droits nouveaux, nous devons réussir le double exercice : garder la capacité de négociation mais aussi coller à la réalité du travail de nos collègues. Un syndicalisme de lutte est un syndicalisme de terrain, capable d'apporter à tous les salariés, sur leur lieu de travail, des éléments concrets sur la réalité des réformes en cours. Sans ce travail préalable, aucune conquête sociale ne pourra aboutir.

Il ne nous faut pas perdre de vue le sens et la raison d'être du syndicalisme. Pour la majorité de salariés, «les syndicats ne font rien» et bien sûr ces mêmes salariés ne pensent pas à se syndiquer. La grande majorité d'entre eux croient que c'est «le syndicat» qui décide de la lutte à mener et agit en son nom propre. Mais ils oublient que les syndicats sont

constitués uniquement de salariés de l'entreprise dans laquelle ils sont implantés. Ces travailleurs se regroupent au sein d'un collectif (syndicat) pour défendre leurs droits et en obtenir de nouveaux (syndicalisme revendicatif). Le « syndicat » est l'outil des travailleurs pour rassembler, assister, aider à organiser la lutte des salariés. Même si certains l'oublient, nous avons une histoire syndicale très importante en France. Cette histoire nous permet de comprendre que nos acquis sociaux viennent des luttes syndicales de nos aînés (congés payés, retraite, etc.). Ces acquis ne sont ni honteux ni dépassés. Ils ne sont pas issus de postures mais bien d'une véritable présence sur le terrain au sein des collectifs de travail. Le recul de nos droits depuis plus d'une dizaine d'années ne sera combattu que par la mobilisation.

Aujourd'hui les salariés, non syndiqués n'ayant aucun repère, en arrivent à manifester du côté du patronat, comme des moutons manifesteraient pour la réouverture d'un abattoir. Le patronat utilise cette perte de repères pour supprimer toujours plus d'acquis sociaux. On l'a vu à l'œuvre pendant les «manifestations non syndicales» en faveur du travail du

dimanche par exemple. L'affrontement syndicat/Direction dans lequel les salariés restent spectateurs ne doit plus durer. Nous devons renouer avec les salariés de la recherche publique, pour cela nous devons organiser des réunions au plus près des personnels pour les informer sur les réformes à venir telles que le RIFSEEP, la réorganisation des collectifs de travail à travers les mutualisations, par exemple. Nous devons exposer nos revendications mais nous devons aussi laisser nos collègues s'exprimer et exposer leurs problèmes. Nous devons construire avec les salariés un processus de mobilisation, le seul vraiment capable de nous permettre dans le cadre d'un syndicalisme de lutte et revendicatif de gagner de légitimes avancées sociales. Nous devons être en capacité de mener de front des démarches complémentaires : un travail de terrain pour porter auprès des directions la voix des travailleurs associé à une bonne connaissance des projets des directions et maintenir ainsi notre capacité de défense des intérêts des travailleurs. Telle doit être l'ambition portée par notre syndicat.

Josiane Tack
Secrétaire générale



Justice pour nos rémunérations :

Bilan comparé des primes et des grilles dans la fonction publique

Le discours convenu qui prétend que la recherche publique est un secteur privilégié et préservé de la rigueur passe de moins en moins bien. En témoigne l'ampleur de la précarité dans nos laboratoires, qui dépasse largement celle de nombreux autres services publics, ainsi que la dégradation de nos conditions de travail. Il en est de même pour nos rémunérations. Nous allons analyser par la suite les inégalités de salaires et de primes dans la recherche, et donner les pistes revendicatives pour le rétablissement de l'égalité.

Revaloriser la valeur du point d'indice est la première exigence de la CGT dans la fonction publique. Depuis 2000, le point d'indice a perdu 14% de

sa valeur et près de 48% depuis 1983, date de la fin de l'échelle mobile des salaires (indexation du point d'indice sur les prix). Seul le salaire minimum de la fonction publique rattrape avec toujours du retard les revalorisations du Smic, ce qui conduit à augmenter les indices de début de carrière en écrasant les grilles de salaires. Pour le prochain rendez-vous salarial de février 2016, la CGT appelle à la mobilisation : sans mobilisation, la hausse du point d'indice restera symbolique.

Depuis de nombreuses années, outre les salaires, les primes dans la recherche ont aussi décroché par rapport aux autres ministères. Faisons le point.

1. Inégalités devant les primes

Depuis deux ans, en annexe du projet de loi de finances, le gouvernement publie un « rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations » (disponible sur internet). Ce document est riche d'informations. Il met en évidence qu'en dehors de la recherche et de l'éducation nationale, tous les ministères ont compensé en partie l'érosion du point d'indice qui dure depuis des années par une montée en puissance des primes. La différence entre notre ministère et les autres devient insupportable.

Fonction publique d'État hors recherche et éducation nationale	Prime annuelle	EPST Corps de même niveau	PPRS annuelle EPST
Catégorie C	6 546 €	Adjoints technique	2 023 €
Personnels administratifs et techniques de catégorie B	9 186 €	Technicien	TCN et TCS 2 380 € TCE 2 668 €
Attachés d'administration	14 430 €	Ingénieur d'étude	IE2 : 2 709 € IE1 : 3 334€ IEHC : 4 045 €
Cadre de catégorie A+ hors direction	29 834 €	Ingénieur de recherche	IR2 : 4 756 € IR1 : 6 268€ IRHC : 6 828€

La différence est tout aussi insupportable pour les chercheurs, dont les primes sont ridiculement basses et en tout cas très inférieures aux corps IT recrutés au même niveau de diplôme (IR docteurs). 1 100 € par an pour les DR et 901 € pour les CR. Rappelons que le diplôme de recrutement des attachés d'administration est la licence.

Mais l'inégalité existe aussi entre chercheurs dépendant des Ministères de l'éducation et de la recherche

et leurs homologues du Ministère de l'Écologie : à l'IFSTTAR, EPST qui dépend de ce ministère, les chercheurs bénéficient d'une prime de service et de rendement de 3 500 € pour tous les chargés et 5 000€ pour tous les directeurs de recherche. Ainsi le seul fait de changer de ministère permet de bénéficier d'un quasi treizième mois.

Cette inégalité flagrante n'est fondée sur aucune raison valable, les chercheurs font le même travail, c'est seu-

lement le ministère qui change.

Le nouveau régime de primes, le RIFSEEP, qui est censé être en application sous peu et que nous refusons, casse la relation entre le grade et la rémunération en liant la prime au poste de travail. Ajoutons que le gel du « budget prime » ne permettra pas, sans mobilisation, de faire cesser l'injustice qui frappe les personnels de notre ministère.

2. Les retards des grilles

Augmenter les primes et rétablir la justice quant à leur attribution par corps et ministère ne permet pourtant pas de relever le niveau des retraites, qui dépend de l'indice terminal. Aussi le SNTRS-CGT demande à **la fois de relever les primes et de les intégrer dans le salaire indiciaire**. C'est l'ensemble de nos grilles, tant pour les IT que pour les chercheurs, qu'il faut redéfinir, tant elles sont devenues obsolètes.

Avant d'élaborer avec vous les revendications concrètes, il faut faire le point sur l'évolution des grilles dans la fonction publique d'État.

Les gouvernements successifs, de droite comme socialistes, ont uniformisé les grilles des catégories C et B. La différence de traitement de ces personnels passe par les primes, comme mentionné ci-dessus. Mais aucune uniformisation n'a encore été faite pour les catégories A. Nous avons pour le moment maintenu le recrutement des Bac+2 dans le corps des Assistants Ingénieurs, dont l'indice terminal de 604 points INM est très proche de l'indice terminal des IE2 (619).

Pour les autres corps de catégorie A, les fonctionnaires des EPST subissent aussi des injustices. Ainsi les CR finissent leur carrière à l'indice

821, alors que les MCF peuvent, pour plus de 18% d'entre eux, accéder aux échelles lettres A. Le diplôme de recrutement des deux, CR et MCF, est le même, le doctorat. Il n'y a donc aucune raison de pénaliser les chercheurs par rapport aux enseignants-chercheurs.

L'injustice la plus significative concerne les retards par rapport aux attachés d'administration. Ceux-ci, qui sont recrutés au niveau licence, ont une carrière sur 4 grades. Aujourd'hui le premier grade finit à l'indice 658 et le deuxième grade à l'indice 783. Pour mémoire, les indices terminaux des corps des EPST sont indiqués sur le tableau ci-dessous.

Corps des EPST				Corps des attachés d'administration	Corps des attachés en 2019
Diplôme				Diplôme	
Bac +2	Licence	Ingénieur ou docteur	Docteur	Licence	
AI : 604	IE2 : 619	IR2 : 713	CR1 : 821	Attaché : 568	673
	IE1 : 673	IR1 : 821		Attaché principal : 783	806
	IEHC : 783	IRHC : 963		Directeur des services : 796	821
				Attaché hors classe : 963	963

Ainsi, à même niveau de recrutement, les attachés finissent à l'indice 658, nettement au-dessus des IE2. Dans la réforme annoncée par le gouvernement, dès 2019 ils finiront au même indice que les IE1, soit 673.

Il faut donc reconstruire les grilles de toutes les catégories dans les EPST. Pour les catégories A, il faut partir de la grille des attachés d'administration. Cette négociation sera ouverte en 2016, mais l'avenir n'est pas écrit.

Une importante mobilisation des personnels de la recherche sera nécessaire pour rétablir des salaires à la hauteur de nos exigences.

Daniel Steinmetz



Déclaration liminaire du SNTRS-CGT aux groupes de travail de l'agenda social du MESR mardi 24 novembre 2015

«Pour de véritables négociations sociales au service des personnels de l'ESR !»

À l'occasion de la première réunion du premier groupe de travail de l'Agenda Social du MESR, le SNTRS-CGT tient à préciser les raisons de sa présence à ces groupes de travail et les conditions que nous exigeons pour qu'il y ait de véritables négociations sociales qui se traduisent par des avancées réelles pour les personnels de l'ESR.

Nous tenons tout d'abord à dire que ce dialogue social s'inscrit dans un contexte de gel budgétaire pour le ministère de l'ESR et pour les établissements et organismes concernés: budget de l'État « sanctuarisé » qui de fait est en baisse constante depuis plusieurs années, renouvellement très insuffisant de postes statutaires dans les organismes et augmentation continue de la précarité atteignant 30 à 40%, poursuite du gel du point d'indice des fonctionnaires, etc... Vos marges de manœuvres sont donc faibles pour proposer une véritable revalorisation des rémunérations et des carrières des agents de l'ESR, pour garantir un plan pluriannuel de création de postes pourtant nécessaire pour pallier aussi bien l'augmentation du nombre d'étudiants que les besoins toujours croissants de recherche dans notre pays.

Nous tenons aussi à dire que si nous avons choisi de venir aux groupes de travail du ministère pour y porter les revendications des personnels de la recherche que nous représentons, nous ne pouvons pas nous contenter du cadre fixé par les fiches de cadrage présentées le 2 novembre.

Nous souhaitons, pour l'ensemble des groupes de travail, pouvoir élargir à la fois le périmètre prévu par les fiches de cadrage : par exemple, pour le groupe 2 sur la mobilité, ne pas examiner seulement les problèmes liés aux personnels de l'enseignement supérieur, mais traiter également la mobilité au sein des EPST. Nous demandons à élargir les thèmes soumis au débat, nous demandons à élargir le cadre des fiches, nous revendiquons de vraies négociations.

Ainsi nous demandons que le débat sur les rémunérations soit élargi à l'ensemble de la politique salariale du ministère, en y incluant la nécessaire rénovation des grilles et la réparation urgente des inégalités entre les personnels de notre ministère avec ceux des autres ministères de la Fonction Publique.

Pour la politique indemnitaire, nous souhaitons que soit abordée la ques-

tion d'une augmentation globale des primes pour tous. Nous contestons le RIFSEEP qui se base sur une rémunération liée aux fonctions et non plus au grade, tel que notre statut le prévoit.

Dans tous les groupes de travail, le SNTRS-CGT proposera des revendications concrètes. Nous nous engageons à informer et rendre compte des débats aux agents que nous représentons. Nous les appelons à se mobiliser comme nous le faisons en ce moment avec la pétition intersyndicale contre l'application du RIFSEEP au MESR !

Nous tenons aussi à renouveler notre opposition à la présence de la CPU dans ces groupes de travail, considérant que les négociations dans le Ministère de l'ESR doit se faire entre organisations syndicales représentatives et représentants du Ministère.

Pour nous permettre de travailler correctement ces dossiers, nous souhaitons connaître le nombre de réunions prévues par groupes de travail, et le plus tôt possible le calendrier prévisionnel pour 2016.



Comité national de la recherche scientifique, élections 2016 : réflexions préliminaires

Le mandat des sections du comité national prend fin en août 2016. Les sections siègeront avec leur composition actuelle à la session de printemps 2016, mais les successeur(e)s seront déjà élu(e)s et désigné(e)s. Le nouveau mandat qui commencera à l'automne 2016 durera 5 ans.

Les élections auront lieu au printemps 2016, mais nous devons d'ores et déjà rechercher des candidats. Il est important de comprendre l'importance de ces élections et contribuer à une présence du SNTRS-CGT, toutes sections et collègues confondus.

Dans un contexte difficile et fluctuant, où les salariés de la recherche publique ne sont pas épargnés (RIFSEEP, mutualisations, baisse des budgets récurrents, précarité, manque de postes et de promotions, accroissement de la charge de travail, pressions diverses...), la voix du SNTRS-CGT sera une garantie pour promouvoir une recherche indépendante et de qualité, faite par des personnels titulaires en nombre suffisant, dont la qualification, l'inventivité, le goût pour le développement des connaissances sont des moteurs puissants face à des politiques d'austérité, de soi-disant excellence, de court-termisme ou de choix scientifiques à la traîne de l'actualité médiatique et sensationnelle.

Les sections du comité national ne sont pas uniquement des instances d'évaluation « des chercheurs », comme certains s'obstinent encore à le dire. Elles sont des instances d'évaluation générale de la recherche : des collègues, des laboratoires et des autres dispositifs et actions. Elles rédigent un rapport de conjoncture à mi-mandat : c'est un « état de l'art » de la recherche dans leur domaine, essentiel pour en évaluer les points forts ou faibles, pour qu'ensuite les Conseils scientifiques d'instituts s'en

saisissent et rédigent leur rapport de prospective. Voilà pourquoi sections et commissions interdisciplinaires sont des lieux politiques, des lieux éminents d'exercice du syndicalisme.

Pourquoi est-ce important que le SNTRS-CGT ait des élus aux sections du comité national ? Quelques idées pour lancer le débat :

- en section, nous participons de plein pied à la science en train de se faire, nous voyons les tendances, les dynamiques, les thématiques ; avec un discours engagé et responsable, nous pouvons endiguer l'élitisme, contester la bibliométrie et les évaluations quantitatives, éviter que des collègues se retrouvent en difficulté avec des avis réservés devant la hiérarchie et la froide logique administrative. Nous sommes là pour défendre nos collègues, comme nous le faisons tous les jours sur le terrain.

- en section, nous apprenons beaucoup sur le fonctionnement des organismes et leur évolution. Les EPST ne sont pas juste des « administrations », ce sont des organismes scientifiques et leur personnel, quelle que soit sa fonction, a comme mission de faire avancer la connaissance. C'est une haute mission de service public.

- les membres de la section, quel que soit le collège, évaluent et votent des dispositifs « maison », comme les GIS (groupements d'intérêt scientifique) ou les GDR (groupements de recherche), dont le but est de favoriser le travail collectif ou interdisciplinaire, qui coûtent moins cher à la collectivité que les Labex, ont des résultats meilleurs et plus solides.

- De même, la section dans son ensemble examine et vote les éméritats et les titularisations des

chercheurs néo-recrutés. Le vote sur les émérites est important, car ils comptent dans la dotation permanente des laboratoires comme personnels à part entière.

- plusieurs sections évaluent les revues qui demandent l'aide du CNRS. Au delà de la maigre subvention pécuniaire, l'évaluation des revues met en lumière d'autres enjeux importants : les postes d'IT, indispensables à la qualité et à la diffusion d'une la revue ; la stratégie éditoriale (non seulement) numérique ; la stratégie d'information scientifique (IST) des instituts ou du CNRS.

- les sections évaluent les écoles thématiques, dispositifs de formation continue financés par le budget afférent. Ces écoles mettent l'accent sur de nouvelles méthodes et techniques, sur l'interdisciplinarité, font émerger ou souder des communautés. Notre vigilance permet de distinguer la véritable formation qui s'adresse à tous des projets qui en profitent pour financer des « niches » émanant de cercles plus ou moins fermés.

- les élus des collèges A et B participent aux jurys de concours chercheurs, ceux du collège C aux jurys de concours IT. Le recrutement est un acte d'engagement : on recrute pour la recherche publique, et non pour les commodités de tel ou tel labo ou DU ou chef de service. On suit les personnes recrutées et leur évolution.

- enfin, et c'est peut-être le moment le plus important, la direction de l'institut (accompagnée le plus souvent par un ou des DAS) rend visite aux sections pour discuter de la politique scientifique, du nombre des postes, de leurs coloriations et fléchages. C'est le moment d'avoir des informations, mais surtout de poser

des questions dérangeantes qui secouent la mare stagnante. Souvent, les élus SNTRS-CGT sont les seuls à le faire, lançant ainsi à une véritable discussion.

L'évaluation des laboratoires se fera désormais de manière différente, vu que les instances des organismes peuvent théoriquement conduire des évaluations sans les déléguer à l'HCERES. Même si les modalités pratiques ne sont pas encore claires, le comité national ne doit plus être relégué au second plan comme c'était le cas à l'ère AERES avec les résultats qu'on connaît, notamment l'exclusion des membres du collège C des comités de visite.

Sont électeurs et éligibles les personnels CNRS, mais aussi tous ceux qui travaillent dans une formation CNRS (personnels des autres organismes ou des universités).

Nous connaissons tous des collègues syndiqués qui feront de bons candidats et de bons élus. Il faut oser le leur proposer et argumenter pour les convaincre. Cela concerne tout autant le collège C, où nous sommes le mieux représentés, que les collègues A et B.

Le système des candidatures individuelles A et B a été mis en place pour minimiser voire effacer l'appartenance syndicale. C'est pourquoi il est primordial d'avoir des candidats qui affichent leur engagement, qui sont porteurs de la dynamique collective et ne se présentent pas pour leur «convenance» individuelle, pour enrichir leur CV.

Certes, siéger en section demande du temps et empiète sur le temps professionnel. Certains se demandent à juste titre pourquoi mettre pendant 5 ans la carrière entre parenthèses et renoncer à toute promotion (passer DR quand on est membre de la section, être promu DR1 ou DRCE). Le SNTRS compte poser cette question à la Direction, réfléchir sur la meilleure façon d'y remédier. Pénaliser ceux qui s'engagent au service de tous est injuste et contre-productif.

En cette période de restructuration de l'ESR à marche forcée au moyen des ComUe et autres politiques de site qui tentent de prendre le pas sur les collectifs de recherche que sont les laboratoires, les candidats CGT sont une voix forte et claire pour le bien de la recherche publique et de ses personnels.

Calendrier des élections

Tous collèges

21 décembre : publication des listes électorales

19 janvier : clôture des inscriptions

25 février : listes définitives

Collège A et B

5 février au 5 mars : dépôt des candidatures

12 avril au 1er mai : 1er tour

10 mai au 18 mai : maintien des candidatures

23 juin au 18 juillet : 2e tour

Collège C

25 février au 15 avril : dépôt des candidatures

6 juin au 18 juillet : vote

Le dépouillement pour tous les collèges aura lieu le 19 juillet.

Dina Bacalexi



De l'importance de la formation des représentants des personnels dans les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Créés en 2010 seulement et après un accord social signé par presque toutes les organisations syndicales de la fonction publique (d'État, territoriale et hospitalière), les CHSCT des fonctions publiques recouvrent des missions qui sont proches de celles des CHSCT des entreprises : contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des agents dans leur travail ; participer à l'amélioration des conditions de travail ; veiller à la mise en œuvre.

Consultés sur tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail, ils participent aussi à l'analyse et à la prévention des risques professionnels. Les pratiques réelles et le fonctionnement des CHSCT sont extrêmement hétérogènes. Si leur rôle d'institution représentative du personnel est bien identifié, les CHSCT sont parfois perçus comme un prolongement des services hygiène-sécurité des établissements, sans réel fonctionnement autonome, leur action se cantonnant alors à vérifier le respect des consignes de sécurité. Ils rencontrent souvent des difficultés à être informés et consultés sur les projets importants ayant un impact sur les conditions de travail et à investir le champ de l'organisation du travail. Ces questions sont fréquemment l'objet de débats, voire de conflits.

En revanche, la force des CHSCT réside dans la proximité des élus du personnel avec les agents et la connaissance du travail réel. Même si les moyens de l'instance apparaissent faibles au regard des tâches à effectuer, les droits qui lui sont attribués sont mal connus des élus. Leur manque de formation militante et la difficulté à exercer ce mandat les incitent parfois à se replier sur le respect des formalismes et à mener peu d'actions de terrain. Ils se retrouvent

face à une administration aguerrie qui défend bec et ongles son pré carré et n'hésite pas à user de toutes les subterfuges pour empêcher les mandatés à exercer ce nouveau pouvoir de contrôle. Car, depuis que les conditions de travail sont dans le giron des CHSCT, les syndiqués ont leur mot à dire sur les restructurations d'unités et services, sur la mutualisation des fonctions etc. On doit s'assurer que la prise en compte des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail va être effective, même si elle est source de conflits.

La formation organisée par l'UGFF vous munira des principaux outils d'intervention nécessaires à assumer les tâches d'un mandaté CGT au CHSCT et vous permettra d'intégrer et articuler l'activité CHSCT à la démarche revendicative de la CGT.

Le stage est articulé en quatre thèmes :

- Le travail et la santé dans le contexte actuel
- La prévention des risques professionnels
- Le CHSCT, rôle et missions
- Le mandaté CHSCT CGT et l'organisation syndicale.

À l'issue de la formation, vous connaîtrez la démarche de prévention, les principaux textes sur le CHSCT, et vous allez être en mesure de mettre en œuvre la démarche revendicative de la CGT.

Vous allez être en capacité d'identifier la place centrale du travail dans les enjeux de santé : comprendre l'articulation entre santé et travail. Vous connaîtrez les principales notions de travail réel, de travail collectif. L'accent est mis sur le fait qu'un mandaté CGT au CHSCT est avant tout un syndicaliste CGT qui ne doit pas être coupé du reste de l'organisation.

Vous allez pouvoir exercer votre rôle de mandaté CGT au CHSCT : maîtri-

ser les attributions et les prérogatives des mandatés CGT au CHSCT !

C'est ainsi que vous serez plus forts et vous pourrez faire face tant aux subterfuges des l'administration, qu'aux demandes des collègues.

Il y a quatre stages de cinq jours par an et au moins deux organisés en régions avec l'appui des secrétaires régionaux du SNTRS-CGT.

Cette année, avec l'aide de Patrice Morales et de Bruno Guibert, ces stages auront lieu à Nice et à Toulouse. Pour information et inscription, prenez contact avec le secrétariat du SNTRS-CGT qui transmettra.

Aucune hésitation ! Formation militante CGT des tous les mandatés SNTRS-CGT des CHSCT !

Lorena Klein



Communiqué du SNTRS-CGT

Les universités françaises, lieux d'enseignement de l'irrationnel

Le *Canard Enchaîné* révélait récemment que les établissements d'enseignement supérieur sont des lieux d'enseignement de l'irrationnel.

Au pays de Descartes, des formations à la Naturothérapie, à la Musicothérapie, à l'Hypnose Ericksonienne, à l'Hypnose Thérapies Brèves et Mouvements Alternatifs, à la Réflexothérapie plantaire, à l'Audithérapie, à la Gestalt thérapie, à la Fasciathérapie, à la Sophrologie, à la Méditation de pleine conscience, à la Programmation neurolinguistique, à l'Hydrothérapie, à l'Intégration neuro-émotionnelle par les mouvements oculaires, à l'Ethnomédecine, etc., sont sanctionnés par un diplôme universitaire.

Ces diplômes universitaires, au nombre de 90, mis en place sans évaluation nationale, représentent pour les universités une manne financière. Au diable la médecine basée sur les preuves, pour 2 000 à 3 000 € de frais d'inscription, elles peuvent bien fermer les yeux sur la déontologie.

Le Sénat dans son rapport d'avril 2013 intitulé « Dérives thérapeutiques et

dérives sectaires : la santé en danger » soulignait que ces enseignements étaient le paravent de mouvements à caractères sectaires. Il s'inquiétait du développement de ces mouvements dans le domaine de la santé.

Interviewé à ce sujet par *le Quotidien du médecin*, le Président de la Commission médicale d'établissement de l'AP-HP précise : « Il existe une continuité entre ces pseudo-thérapies et les sectes, qui peuvent pénétrer par cette voie dans l'hôpital. En tant que responsable de la qualité et de la sécurité des soins, je lutte contre tout ce qui n'est pas *evidence based* » (édition du 28/10/2015).

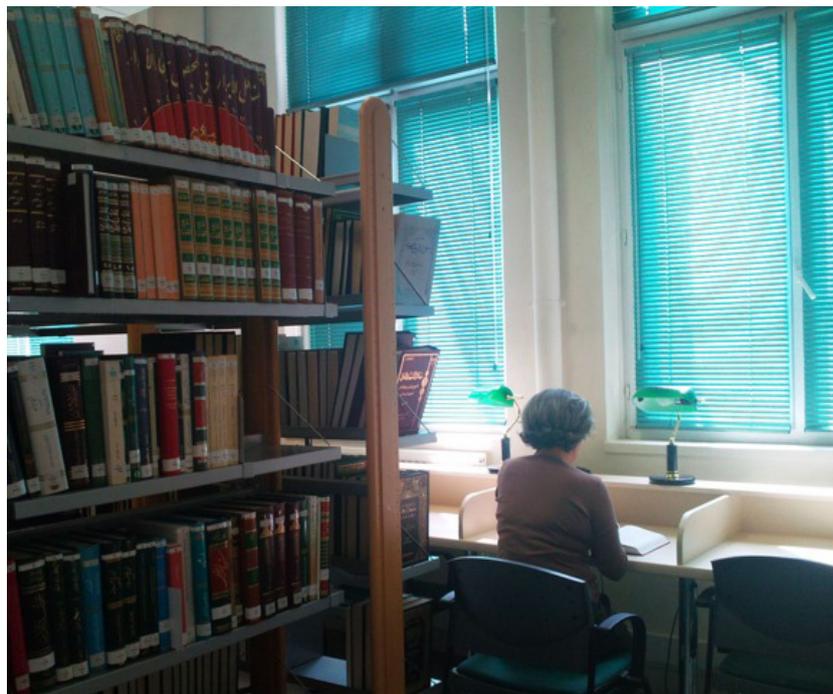
Rappelons aussi que ces diplômes sont tout autant délivrés à des personnes sans aucune qualification médicale, pour devenir des sésames universitaires gravés sur des plaques, souvent accolés à des spécialités encore plus improbables, facilitant ainsi l'installation de certains « dérapheux ».

Visiblement, les Ministres de tutelle ne partagent pas ces inquiétudes.

Alertés par une lettre datée du 3 mars 2015 signée par plusieurs personnalités médicales et scientifiques qui réclamaient la suppression de ces diplômes, ils ont préféré répondre par le silence malgré une lettre de relance.

Les Ministres ne vont quand même pas se mettre à dos les présidents d'établissements d'enseignement supérieur relais incontournables de leur politique... Pourtant, ils auraient la possibilité de faire évaluer ces diplômes d'universités par le CNESER. S'ils ne le font pas, c'est pour ne pas remettre en cause ces financements complémentaires des universités.

À l'heure où les abus liés aux techniques d'emprise mentale font flores, les Ministres de tutelle portent une très lourde responsabilité. Ils permettent aux mouvements à caractère sectaire de se donner par ces diplômes une image de respectabilité et d'accroître leur influence au sein du milieu médical.



La COMUE Paris-Saclay

Fleur de la clique sarkozyste, avec notamment Valérie Pécresse comme porte drapeau, l'Idex Paris-Saclay avait dû cependant s'y prendre à deux fois pour être sélectionné au titre des projets d'investissement d'avenir, malgré le portage par une fondation de coopération scientifique dotée de moyens substantiels. L'Idex a ensuite accouché de l'Université Paris-Saclay (UPSay), une COMUE, établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) créé par le décret n° 2014-1674 du 29.12.2014.

Membres

2 universités (Paris-Sud, Versailles-St-Quentin), **10 Grandes écoles** (Polytechnique, ENSTA, Centrale, Supélec, ENS Cachan, Agro Paris-Tech, HEC, Institut Mines Telecom, Groupe des écoles nationales d'économie et statistique, Institut d'optique Graduate School), et **7 organismes de recherche** (CEA, CNRS, INRA, INRIA, IEHS, ONERA, INSERM).

Effectifs

Étudiants : ~60 000 dont 25 000 en Master, 5 700 doctorants.

Personnels : 10 500 enseignants-chercheurs et chercheurs. Les ingénieurs et techniciens ne semblent pas suffisamment dignes d'intérêt pour être cités dans les chiffres clés... Un document présenté au CA du CNRS le 29/10/2015 donne les chiffres concernant les 130 structures où le CNRS est impliqué : 6 596 personnels permanents hébergés, dont 3 097 agents CNRS, 1 440 chercheurs et 1 657 IT.

Coûts estimés : 4 à 5 milliards d'€, dont environ 1/4 au titre des programmes d'investissements d'avenir (PIA) et 850 millions au titre du plan campus, le reste apporté par les collectivités. Le Sénat a publié la somme de 1.23 milliards d'€ pour la participation PIA aux pôles d'opération (immobilier et aménagement). Les défenseurs du projet eux-mêmes reconnaissent « la complexité des fonds mobilisés » mêlant « subventions budgétaires directement consommables, dotations non-consommables du PIA, ressources propres des établissements », et financement du

« Grand Paris, dont le calendrier et les canaux budgétaires sont différents de ceux de Paris-Saclay » (Michel Berson, sénateur PS de l'Essonne).

Organisation

3 types de composantes de coordination :

- 8 *Schools* en charge des formations ; 49 mentions de Masters comportant 285 parcours types
- 10 Départements en charge de la recherche
- 1 Collège doctoral assurant la promotion du Doctorat de l'UPSay, avec 20 écoles doctorales (la délivrance du doctorat est une compétence transférée à la COMUE).

La gouvernance, comme on dit maintenant, de l'UPSay est assurée par un conseil d'administration (CA), assisté par un Conseil des membres (CM, 1 représentant de chaque établissement membre) et un Conseil académique (CAC). L'Université est dirigée par le président assisté d'un vice-président chargé du numérique et, éventuellement, d'autres vice-présidents.

Le CA, décisionnel, est de 26 membres dont 10 élus au suffrage direct. Il élira parmi ses membres le Président de l'UPSay. Trois établissements y ont un siège permanent : CNRS, CEA et Université Paris-Sud (UPSud).

Le CAC comporte 220 membres, dont 156 élus au suffrage direct. Il joue un rôle **consultatif** sur la stratégie scientifique et est obligatoirement consulté sur la formation.

Les élections au CA et au CAC ont eu lieu au printemps 2015. Leur organisation fut sous-traitée à une boîte privée, pour la modique somme de 200 000 €. Les sections SNTRS-CGT (Orsay, Gif/Yvette, campus polytechnique), SES-CGT Orsay, CGT-INRA (Versailles, Grignon, Jouy, Paris), SYAC-CGT-AgroParisTech, avec plusieurs sections de FO et SUD ont appelé les personnels à manifester à nouveau leur rejet de la COMUE en refusant d'aller voter. Rappelons que le CNESER s'était prononcé contre la COMUE Paris-Saclay, de même que

la majorité des Comités Techniques de nos établissements. L'abstention massive à l'élection du CA fut révélatrice (participation moyenne 5.5%).

Aménagement

L'Établissement public Paris-Saclay (EPPS) créé par la loi du 3.06.2010 relative au Grand Paris a pour objet d'impulser et coordonner le développement du pôle scientifique et technologique du plateau.

Pierre Veltz quitte la présidence après 5 ans de mandat, pour laisser place au nouvel Établissement Public d'Aménagement Paris-Saclay (EPA). Il donne quelques éléments : « un tiers de la surface est dédié à l'ESR, locomotive du projet, un tiers au résidentiel, le dernier tiers réservé au développement économique (sic), soit 1.7 millions de m² au total. Sur 735 000 m² du programme ESR, 540 000 m² sont aujourd'hui en chantier ou attribués ». Un tiers de 1.7 ne fait pas 0.735, mais passons. « Le volet logements familiaux est le plus difficile. La réticence à bâtir des logements est très répandue » avoue-t-il, reconnaissant aussi des faiblesses à propos du dernier tiers : « nous avons des contacts (**confidentiels**) avec des entreprises qui souhaitent y installer leur R&D, ainsi qu'avec des investisseurs internationaux. Il reste une faiblesse dans l'accueil de PME, qui sont plus dépendantes des transports en commun ». Y aurait-il un problème de transports sur le plateau ?

La principale difficulté est « l'extravagante lourdeur des procédures. Par exemple, dès qu'un projet dépasse une certaine taille, il faut une enquête publique ». Ça serait tellement plus simple d'imposer les choix politiques à la population !

Conséquences pour les personnels

Les plus brutales sont un déménagement forcé du lieu de travail (pour les personnels de l'université d'Evry ou de l'INRA Versailles et Grignon). Autre impact non négligeable : la Délégation régionale CNRS aura à gérer plusieurs centaines d'agents en plus suite au transfert d'unités, sans

moyens supplémentaires, pacte de responsabilité oblige. Afin de lutter contre la mise en place du mastodonte Paris-Saclay, le SNTRS-CGT du Campus d'Orsay a coordonné une intersyndicale multisite pour informer les agents et porter nos revendications. Nous avons été reçus 2 fois au ministère ESR et chez le Premier ministre, sans que notre demande de moratoire ne ait été acceptée.

Concernant le remplacement de l'UPSud par l'UPSay dans les classements internationaux « cet acte crucial nécessite une généralisation du transfert. Il faudra étendre la mutualisation à toutes les formations et recherches ». Cela confirme les propos tenus il y a quelques années par le Président de l'UPSud : « à terme, l'UPSud devra disparaître ! ». « La soutenabilité de l'offre de formation constitue une priorité », donc « les IUT devront trouver une voie d'intégration dans la dynamique de l'UPSay ». Et dans le cas contraire ?

Pour le Président de l'UPSud, « visibilité » signifie « 250 candidats pour un poste universitaire parmi les meilleurs enseignants-chercheurs au monde » !

Où en est-on concrètement ?

Évaluation de l'Idex

Depuis plusieurs semaines, les messages d'inquiétude voire d'alerte se multiplient.

En effet, le 22.12, Gilles Bloch, président de l'UPSay, devra rendre un rapport pour l'évaluation du projet par le jury de l'Idex. Et le moins qu'on puisse écrire est que tout ne marche pas comme sur des roulettes, au point que G. Bloch déclarait au début de l'automne : « Aujourd'hui, nous n'arrivons pas à construire un consensus sur un modèle d'évolution possible. Ce qui m'inquiète, c'est le désengagement possible de certains établissements si nous n'allons pas de l'avant... Si nous n'arrivons pas à nous mettre d'accord, nous pourrions toujours rester flous, mais nous prendrions alors le risque que le jury nous reproche de ne pas avoir assez mûri le projet depuis la dernière fois (sic). Nous réfléchissons à la possibilité de

créer deux cercles concentriques, le premier avec des établissements plus intégrés, le second un peu moins ».

Qui nous dit que cela ne va pas se terminer avec autant de cercles que de membres, et qui seront tout sauf concentriques ?

On peut rappeler ici les montages de plus en plus complexes de cercles imbriqués, proposés il y a quelques siècles par les astronomes pour expliquer les mouvements apparents des astres. Seul un changement de vision de l'univers et de ses lois physiques a permis de trouver un modèle plus simple et plus réaliste.

Pierre Veltz et Michel Berson en appellent même à l'autorité supérieure, l'État, pour arbitrer. Cela est partagé par la secrétaire de la CFDT 91, ce qui ne nous étonne pas, mais qu'en pensent les camarades CFDT du terrain, qui avaient co-signé la demande de moratoire ?

Surprises et inquiétudes

Outre la parution du rapport Attali en juin, qui avait fait l'effet d'une bombe, d'autres événements n'aident pas à la sérénité des porteurs de la COMUE :

- **Shanghai refuse de classer les COMUE !** Qu'à cela ne tienne, Paris-Saclay a la solution : il faut que tout le monde mette le nom de l'Université Paris-Saclay en toutes lettres dans la signature des publications ! Et comme il faut que la signature tienne sur une seule ligne, s'il n'y a plus de place, on peut écorner, voire supprimer les détails tels le nom de l'unité ou encore nos tutelles statutaires. Des élus FSU et CGT ont déjà exprimé leur refus. Le président de l'UPSud leur a répondu qu'il ne disposait d'aucun moyen coercitif...

- **Mi-octobre : des élus des Yvelines accusent l'INRIA de profonde désinvolture** suite au déménagement du centre de Rocquencourt à Paris. Ils en appellent à M. Valls, « prophétis[a]nt la mort de Paris-Saclay d'ici dix ans ».

D'autres inquiétudes sont exprimées au niveau de l'aménagement, notamment par M. Berson : « en 2020, la plupart des établissements seront

présents, mais la ligne 18 du métro n'est prévue que pour 2024 [...]. Il manque 73 M€ pour adapter les routes à l'ampleur du trafic. [...] Le déménagement de certaines écoles pourrait s'avérer beaucoup plus difficile à financer que prévu, car les recettes de cession sont très inférieures aux prévisions et les écoles ont des difficultés à vendre les terrains et les immeubles qu'elles possèdent ».

Plus fondamentalement, « au-delà des questions de pilotage et de financement [...], c'est la nature même du projet universitaire et scientifique qui paraît aujourd'hui encore imprécise ». Quand on se pose encore la question de la trajectoire, après tant de temps, c'est qu'il y a un gros problème de fond...

« Au delà de coller des bâtiments les uns aux autres, nous devons définir comment nous voulons créer de l'intelligence collective avec l'université Paris-Saclay » indique Yves Levi, professeur à l'UPSud et élu Snesup au CA de la COMUE, dans un entretien à *Essonne Info*. **On en serait donc à définir comment donner un semblant de sens scientifique ? Est-ce pour cela qu'il eût fallu participer aux élections du CA ?**

Si l'on parle d'intelligence collective, l'exemple du Pôle spatial est presque caricatural. Cela fait longtemps que les projets d'observation depuis l'espace sont gérés en collaboration avec de multiples partenaires. Dans l'UPSay, il s'agit de créer arbitrairement des projets, malgré un plan de charge déjà trop tendu pour les personnels. Un chercheur de la direction d'un laboratoire spatial d'Orsay a confié qu'une seule réunion du Pôle spatial avait suffi pour le convaincre de ne plus aller y perdre son temps. Le même constat de perte de temps a été rapporté par une professeure qui venait de passer 3 heures au CAC : nous avons calculé que cette réunion avait constitué le gaspillage de plus d'1/3 d'ETPT (200 personnes, soit l'équivalent de 600 heures) ! Tout le monde appréciera, dans le contexte actuel de super austérité et de découpage des ETPT.

Le 22.12 approchant, Gilles Bloch vient d'adresser une proposition aux

membres de la COMUE. Rédigée en anglais avec l'aide du cabinet Siris, elle utilise notamment les expressions *fully integrated university*, *institutional integration* et *merger*, que l'École polytechnique, par exemple, rejette. Le mot « fusion » semble faire dorénavant office de chiffon rouge, de même que l'« alliance » entre écoles d'ingénieurs, que certains trouvent trop défensive. Qui croit-on berner en essayant de masquer les carences de fond par des associations de termes anglo-saxons ?

En guise de conclusion : quelles revendications ?

Rien n'est encore joué concernant les objectifs assignés à la COMUE, pour des raisons de fond, de volonté d'intégration des membres et bien sûr à cause de la politique d'austérité générale.

L'UPSay tente cependant de se mettre en place : la vigilance syndicale doit rester de mise, à l'heure où la mutualisation est un mot d'ordre scandé à tous les niveaux. Il faut se battre contre la mutualisation comme moyen de faire face à la précarité/austérité et en particulier comme moyen de nous mettre à la disposition des « actionnaires » de la COMUE.

Il faut être très attentif aux tentatives d'atteinte à notre statut. L'année dernière, Pierre-Paul Zalio (ENS Cachan), avait déclaré : « Il faudra par exemple avancer sur des dispositifs législatifs, sur le droit du travail dans l'ESR ». Alain Fuchs avait rebondi, en précisant tout de même : « La législation, ce n'est pas notre problème ». Cela nous rappelle les attaques contre le code du travail, afin de le « simplifier ».

Quel que soit l'avenir de la COMUE, il faut être particulièrement actif en cas de restructurations des unités. La CGT-INRA exige notamment un plan exceptionnel de mobilité collective et des garanties collectives pour tous, plan basé sur les intérêts des agents, ceux qui ne veulent pas partir à Saclay, et ceux qui acceptent d'y aller (environ 1 000 titulaires concernés pour Agroparistech et l'INRA).

À suivre...

Patrick Boumier (SNTRS section
d'Orsay),

remerciements à :

Thomas Chust (SNTRS),

Olivier Le Contel (SNTRS),

Bérangère Lefort (CGT-INRA)



Été 2015, réouverture du bassin de baignade de l'Observatoire de Haute Provence

À l'observatoire, une convention CAES/CNRS/OHP a été mise en place et renouvelée depuis les années soixante, pour permettre aux agents et leur famille, pendant la période estivale, de se baigner dans le bassin de réserve d'eau incendie aménagé.

Après la saison d'été 2012 et la mise en hivernage, le bassin n'a pas été réouvert car les travaux d'entretien hivernal n'ont pas été entrepris par la direction de l'OHP. Depuis, l'activité n'a plus été proposée par le CLAS.

En 2013, lors du renouvellement des membres du CLAS de l'OHP, le SNTRS-CGT s'est engagé dans sa profession de foi à travailler à la réfection et la remise aux normes de ce bassin afin qu'il puisse être à nouveau mis à la disposition des agents dans les meilleures conditions tant sur le plan sécuritaire que sur son aspect accueillant, pour répondre à leur demande.

Lors de la dernière élection du CLAS, la liste SNTRS-CGT a reçu plus de 90% des suffrages ! La confiance donnée à notre organisation syndicale pour, entre autres, relancer l'activité baignade étant d'un très haut niveau, nous avons donc tout fait pour réussir ce projet.

Fin octobre 2014, nous avons convenu avec le directeur de l'OHP qu'il participerait à 50% des frais de remise en état, étant bien entendu que le CAES aurait à sa charge les 50% restants. Nous avons donc fait un dossier de

demande de subvention CAES exceptionnelle suite à cet accord. Cette demande a été transmise au bureau région fin octobre 2014, mais les trois élus étant absents plusieurs jours pour diverses raisons, la demande a ensuite été transférée par nos soins au siège du CAES qui a émis un avis favorable et nous a versé 3 000€.

À défaut du soutien du Président du CAES Provence et malgré ses interventions défavorables à la réalisation de ces travaux, nous avons demandé et obtenu le soutien politique et financier du délégué régional, ce projet étant porté communément par les élus du CLAS, le directeur de l'OHP et le directeur de l'OSU Pythéas. Le délégué régional est intervenu pour qu'il n'y ait pas d'obstruction à cette remise en état du bassin tant au niveau CAES région qu'au niveau des services techniques.

À part ces moyens financiers (OHP et CAES) qui ont permis l'achat du matériel, nous avons pu compter sur les compétences techniques d'agents volontaires et des élus du site, ces derniers n'ont pas lésiné sur leur temps pour ces travaux de rénovation (bassin, système de filtration, circuit électrique, installation de nouvelles alarmes, validation de conformité et obtention des certificats...).

Les militants du SNTRS-CGT avec le soutien des agents bénévoles de l'OHP se sont activement donnés les moyens

de réussir ; la section SNTRS-CGT OHP, le Bureau Régional SNTRS-CGT Provence, et les élus SNTRS-CGT au CA du CAES du CNRS ont mis leurs forces en commun pour mener à terme ce beau projet.

Cette réalisation qui était estimée par le STL de la délégation régionale à plus de 30 000€, n'aura au final même pas coûté le tiers de cette somme !

Si jusqu'au bout nous avons eu à gérer les mauvaises intentions pour empêcher la réussite de ce projet, l'ouverture du bassin de baignade a pu s'effectuer début août ! Plus de 60 personnes se sont inscrites pour se rafraîchir dans ce bassin au cours de la période août/septembre.

Au delà de la relance de l'activité baignade, notre action a grandement amélioré les rapports sociaux à l'OHP. En effet, alors que l'individualisme se développe partout, ce projet fédérateur a sensibilisé nombres d'agents de l'OHP sur le CAES et notre action syndicale. Aujourd'hui nous pouvons confirmer que l'esprit collectif et la solidarité se sont renforcés entre les agents du site.

C'est l'amélioration de la qualité de vie au travail que nous avons gagnée !

Gilles Kaczmarek

Élu du CLAS de l'OHP, membre
du CSR du SNTRS CGT Provence,
responsable action sociale



Fluctuat nec mergitur : Paris, vendredi 13 novembre 2015

Fusillades et flots de sang : une alerte sur les téléphones mobiles presque en temps réel nous parle de « plusieurs morts à Paris ». La radio continue de diffuser le match du Stade de France. L'information sur l'horreur indicible commence juste après. Difficile de prendre tout de suite la mesure de l'ampleur des crimes perpétrés par les terroristes. Difficile d'imaginer tant de vies fauchées. Et pourtant...

Paris frappé le lendemain de Beyrouth. Mais le monde s'est drapé du drapeau français, monuments des villes et portraits des internautes. Cependant, une vie humaine a la même valeur en Orient ou en Occident : un ancien collègue qui travaille maintenant à l'Institut français du Proche Orient (IFPO, à Beyrouth justement) s'est affiché superposant les deux drapeaux, français et libanais. Rappel nécessaire que nous sommes unis dans la peine, comme dans le combat.

« Nous sommes en guerre », ont martelé les politiques, sans même attendre par décence que les trottoirs ensanglantés soient lavés. L'un d'eux a eu des accents de Poutine contre Tchétchènes, « jusqu'aux chiottes (sic) nous traquerons les terroristes ! ». Le ministère de la défense diffuse à la télévision les bombardements à Raqqa (Syrie, fief supposé du djihadisme Daech), comme s'il s'agissait de la conséquence la plus normale du monde, comme s'il fallait nous habituer à la tuerie, lui confier le gouvernement de notre pensée. D'autres, plus indécents encore, ont suggéré des prisons géantes pour les plus de 4 000 individus dangereux connus par les services antiterroristes. Il faut, paraît-il, nous rassurer ! Enfin, les charognards professionnels ont repris leur antienne de fermeture des frontières : « arrêtez d'accueillir les flots des réfugiés ».

En face, dès le premier instant et sans interruption, la solidarité et le dévouement. Ces Parisiens qu'on disait insouciant, individualistes, ont ouvert leurs portes pour accueillir, rassurer, héberger, protéger. Ces fonctionnaires, nantis paresseux selon les macronades récentes, po-

lice, sécurité municipale, pompiers, médecins, infirmiers et personnel de santé, psychologues des cellules d'urgence, tous dans un même élan ont fait tout simplement leur travail. « Trop de fonctionnaires ? » se demande astucieusement un collage génial qui circule sur les réseaux sociaux, panachant des photos de cette terrible soirée.

État d'urgence : oui, nous attendons que l'État veille sur notre sécurité. Mais aussi, et surtout, qu'il ne donne pas le change aux terroristes en cédant aux sirènes de ceux qui se délectent de l'occasion pour déverser leur cloaque de haine. D'ailleurs, à chaud, un ancien responsable du renseignement parle d'échec des lois antiterroristes et sécuritaires et s'interroge même sur l'efficacité de la récente – et très justement largement critiquée – « loi renseignement ».

Quelle sécurité ? Celle qui restreint les libertés et nous asservit à la peur, qui anesthésie notre jugement, obscurcit notre pensée, fait taire notre voix ? Celle qui renie la devise même de la France, « liberté-égalité-fraternité », devise éminemment révolutionnaire ? Celle qui change les citoyens en sujets ?



Paris frappé au cœur. Le Paris populaire, festif et mélangé, le Paris de la jeunesse, de la culture, des terrasses et des bars ouverts tard la nuit, des rues jamais désertes, des petites épiceries arabes qui nous dépannent après minuit, des restaurants où nous goûtons de toutes les saveurs. Paris, mais aussi le grand stade de Saint-Denis avec son public de familles, les enfants sur les épaules de leurs

parents, les copains avec leurs déguisements de supporters qui font rire.

Malgré le carnage qu'ils ont provoqué, les terroristes n'ont pas terrassé Paris. Dès le lendemain, Paris a repris le dessus, bravant l'état d'urgence et les recommandations de ne pas sortir : rassemblements où les larmes se mêlaient à la réflexion et à l'envie de parler. Avec un sang-froid et une dignité exemplaires. Avec l'humour qui défie la mort : « désormais, on ne dira plus "pilier de bar", on dira "résistant" ». Paris a répondu à la terreur : « même pas peur ! ».

Lundi midi, dans la cour de l'ENS Paris. Beaucoup de monde, beaucoup de jeunes, émus, se tenant parfois par la main, par les épaules. Un discours clair et sobre du directeur : la jeunesse a été frappée, car elle représente l'avenir, tout ce que détestent ces professionnels de la mort ; la communauté scientifique déplore des victimes, personnels ou étudiants ; nous avons besoin de parler pour comprendre, une heure de « café ouvert » tous les après-midis pour tous ; et surtout, reprise de toutes les activités normales, y compris récréatives et culturelles ; et ne pensez pas que le programme pionnier d'accueil des étudiants ou collègues réfugiés à l'ENS va s'arrêter, au contraire même !

Lorsque l'émotion qui nous a submergés devient moins mordante et s'installe dans la durée du deuil à faire, nous avons besoin d'analyser et de comprendre. Parler d'une autre « guerre », plus efficace peut-être contre les djihadistes que celles où les dirigeants des pays impérialistes nous ont enrôlés à notre insu : une sénatrice, dans son discours au congrès lundi, a rappelé que l'austérité a décimé tout ce qui fait lien et humanise nos sociétés, éducation, culture, secteur associatif. Un autre sénateur n'a pas mâché ses mots face à la politique belliqueuse française qui jette de l'huile sur le brasier des ruines des pays ravagés. Un député a rappelé que la barbarie tueuse se finance sur des capitaux souvent « propres » qui circulent librement de par le monde, grâce au « libre » marché. D'autres analyses éclairées se sont souvenues

de la banlieue d'il y a dix ans, des portraits tragiques des deux jeunes gens morts pour rien. « Vos guerres, nos morts » : slogan endossé par de nombreux internautes.

Oui, il faut sortir, s'amuser, travailler et vivre, et aussi réfléchir. Répondre en tant que gens rationnels, gens de culture et de savoir, avec humilité et humanité, sans occulter les causes politiques et géopolitiques du fléau criminel. Ne pas céder un pouce de nos libertés dans une République dont les Lumières ont éclairé jadis les esprits révolutionnaires pour que les peuples s'élèvent contre les

empires dans toute l'Europe. Préserver comme la prune de nos yeux le débat démocratique et les luttes sociales. Paris, n'est-il pas aussi la Commune ?

Nous, gens de progrès qui naît de nos doutes et de nos remises en question, nous, qui sommes engagés dans les combats collectifs pour que la société avance, ne laissons pas la colère nous submerger, la sidération s'installer dans la durée.

Nous n'irons pas mener leur guerre, car nous sommes tous les jours sur le front d'une autre guerre sans kalach-

nikovs, qui fait pourtant beaucoup de victimes quotidiennes : une guerre sociale qui brise les rêves de la jeunesse.

Avec nos armes pacifiques et déterminées, nous ferons la guerre à la barbarie terroriste. Mais nous continuerons aussi à lutter pour que l'effusion de sang cesse sur tous les autres fronts. « La paix demande de la force pour la supporter », dit le poète grec Odysséas Elytis. Nous serons forts. Nous serons Paris. *Toujours sur les flots, jamais il ne coule.*

Dina Bacalexi



Une impérieuse nécessité : changer la stratégie de la CGT

De Sarkozy à Hollande, de Fillon à Valls, le crédo est le même : déréguler pour donner plus de liberté aux entreprises. Les salariés ont encore trop de droits qui limitent les profits. Le patronat veut mettre la main sur les richesses socialisées qui lui échappent encore grâce aux luttes de nos aïeux. Pour cela, il lui faut casser la résistance des salariés. Il n'y a plus de place pour une gestion sociale du capitalisme. C'est pour cette raison qu'il n'y a plus de différence entre les libéraux et les sociaux-démocrates. Le choix de l'austérité n'est pas un choix idéologique, c'est un choix de classe. La lutte contre l'austérité implique de rompre avec la domination du capital sur l'ensemble de la société. Entre le capital et le travail, chaque force politique et syndicale se détermine en fonction de ses choix fondamentaux.

Ceux qui ont créé la CGT il y a 120 ans l'ont fait avec la conscience que les intérêts des salariés et du patronat étaient antagonistes. Cet antagonisme ne semble plus être pertinent dans les sphères dirigeantes de la CGT. La suppression de l'exploitation du salariat a fait place dans les écrits confédéraux au développement humain durable et à l'économie sociale et solidaire. Le groupe des « Économistes atterrés » qui nient la lutte de classe est devenu la référence économique des dirigeants confédéraux. La campagne sur le « Coût du capital » n'est qu'une resucée de la vieille lune d'une autre répartition des richesses. À la CGT, on a oublié ou fait semblant d'oublier que la perte de rentabilité du capital n'est que la conséquence de l'intensification de

l'exploitation des salariés. Réclamer une autre répartition des richesses ne pousse pas la CGT à réclamer, comme l'Observatoire nationale de la pauvreté et de l'exclusion sociale, le Smic à 2 000€. Non, elle préfère, par réalisme économique, « revendiquer le Smic à 1 800€. La campagne sur la réduction du temps de travail à 32h présentée comme « le principal levier pour combattre le chômage » et « un moyen de partager équitablement le travail » rappelle le partage du temps de travail de la CFDT. Dans le vocabulaire CGT, les termes libéralisme et néolibéralisme ont supplanté capitalisme, c'est à dessein ! Il s'agit de rendre le capitalisme acceptable par une gestion plus humaine et plus soucieuse de l'environnement.

Philippe Martinez déclarait dans l'Humanité du 19 octobre : « il est temps d'arrêter de faire plaisir au patronat ». Pour le secrétaire général de la CGT, l'Accord National Interprofessionnel (ANI), le pacte de responsabilité, la loi Macron, la loi Rebsamen, l'accord Agirc/Arcco, la volonté affichée de casser le Code du travail ne sont pas suffisants pour montrer que le gouvernement a fait le choix du capital contre le travail. Dans le Journal du Dimanche du 18 octobre, il se montrait le digne successeur d'André Bergeron : « nous, on a prévenu. Quand on croise les ministres on leur dit l'exaspération des salariés, on leur dit faites attention ça va exploser [...] ils nous répondent de calmer les salariés mais on n'est pas là pour réparer les bêtises du gouvernement. Et malgré toutes nos alertes, c'est la CGT qui est montrée

du doigt ». Des bêtises, la loi Macron qui dérégule l'économie ? Des bêtises, la loi Rebsamen qui limite l'intervention des salariés ? Dans Le Monde du 21 septembre Philippe Martinez affirmait que « le syndicalisme était par essence réformiste », cela avait le mérite de la clarté. C'est clair, la CGT ne cherche pas l'affrontement avec le pouvoir. Elle fait en sorte que le mécontentement ne débouche pas sur une explosion sociale. Mais elle est contrainte à la lutte par sa base. Ce sont les événements d'Air France qui l'ont contrainte à ne pas participer à la Conférence sociale. La Direction confédérale ne fait rien pour développer les luttes. Elle cultive l'attentisme. Elle est en permanence à la recherche d'alliances de sommet avec des confédérations et fédérations qui ne veulent pas de la lutte.

Cette stratégie alimente le sentiment d'impuissance, démobilise le monde du travail, et alimente le syndicalisme « responsable » qui tient compte des contraintes économiques, celui de la CFDT et de l'UNSA.

Une CGT qui n'est pas de lutte n'a aucun avenir. Si nous ne voulons pas que le monde du travail soit laminé par le patronat et le gouvernement il faut impérativement changer l'orientation de la Confédération générale du travail. C'est-à-dire se débarrasser du syndicalisme rassemblé et revenir à l'unité d'action. La CGT ne doit pas conditionner ses initiatives au bon vouloir des autres organisations syndicales. Elle doit être à l'initiative des luttes.

Gilles Mercier



TRIBUNE LIBRE

Pour une mutualisation choisie, utile, efficace

Suite à *l'En Bref* n°399 traitant des problèmes liés à la mutualisation des emplois IT, je vous décris mon expérience, ainsi que quelques propositions qui, je l'espère, permettront d'alimenter notre réflexion.

Si je partage les grandes lignes de l'analyse qui est faite par notre syndicat, notamment en ce qui concerne le devenir des personnels « mutualisés », je pense que nous devons faire un point sur l'évolution des besoins des laboratoires ainsi que sur l'évolution des métiers. Contrairement aux positions de la direction qui, dans la précipitation, coince entre le plancher des ressources et le plafond des emplois n'a de cesse que de coller au mieux (ou au pire !) à la politique gouvernementale, nous pouvons faire des propositions permettant aux personnels IT de s'épanouir, de prendre du plaisir, de l'expérience afin de valoriser leurs compétences via un déroulement de carrière digne et juste.

De 2008 à 2014, j'ai occupé la fonction de directeur technique de l'Observatoire Midi-Pyrénées (OMP) qui regroupe six laboratoires et une Unité Mixte de Services (UMS831 dont j'étais directeur adjoint). L'OMP traite l'ensemble des thématiques scientifiques faisant partie du domaine pris en charge par l'INSU. Il est implanté sur quatre sites : Toulouse, Tarbes, Lannemezan, le Pic du Midi. Il compte environ mille personnes, 400 chercheurs, 400 IT, 200 doctorants et post-doc. Les personnels fonctionnaires et CDD viennent de quatre structures : CNRS, UPS (Université Paul-Sabatier), IRD, CNAP (Conseil National des Astronomes et Physiciens). L'ensemble des laboratoires a de forts besoins en instrumentation scientifique (capteurs in-situ pour les sciences de la terre, l'océanologie, l'écologie, instruments sol ou embarqués pour l'astronomie et la planétologie). Les laboratoires ont également des besoins forts en analyses physico-chimiques utilisant les techniques les plus récentes et les plus performantes.

Un premier constat montre que les besoins des laboratoires sont souvent communs à plusieurs d'entre eux dans le domaine de l'analyse physico-chimique. Des structures fédératives comme l'OMP servent à

mettre en commun des ressources financières afin d'acquérir des matériels performants mais aussi onéreux (le million d'euros est souvent le seuil minimum). Dès lors que les ressources financières sont mutualisées, pourquoi faudrait-il que les personnels restent affectés à un laboratoire, alors que les UMS sont les structures privilégiées pour les accueillir ? Faire travailler des agents pour plusieurs laboratoires n'est pas un problème quand les compétences requises peuvent être partagées. Une UMS, dotée d'une gouvernance efficace (comité scientifique et technique où chaque laboratoire est représenté, conseil d'unité...), peut dégager les priorités, répartir le travail en s'interdisant le saucissonnage qui, dans la vraie vie, ne marche jamais.

Un second constat montre que, dans le domaine de l'instrumentation scientifique, les besoins des laboratoires en termes de métiers peuvent aussi être communs. C'est le cas pour les métiers de la mécanique (conception et réalisation), de la thermique, de l'électronique contrôle-commande, de l'informatique de traitement et de sauvegarde des données, les exemples sont multiples, j'en oublie sûrement. Les moyens financiers des laboratoires sont limités, aujourd'hui pour de mauvaises raisons, mais posons-nous les vraies questions. Si l'on considère les métiers de la mécanique, quel est l'intérêt pour un laboratoire (hors très gros labos comme ceux de l'IN2P3) de se doter de machines à commande numérique ? Le matériel est cher et la charge de travail, en général, ne le justifie pas. Par contre, une structure fédérative dotée d'une UMS peut très bien mettre ce type d'équipement ainsi que le personnel compétent à la disposition de plusieurs laboratoires.

Pour avoir fait partie ou présider de nombreux jurys de concours, j'affirme qu'un technicien mécanicien n'a aucune chance de passer TCE ou AI s'il n'opère pas une machine à commande numérique ! Ceci est vrai pour l'ensemble des métiers que je cite plus haut, le niveau de technicité des agents est directement lié à la structure dans laquelle ils travaillent : donnons à chacun

les moyens de se valoriser en ayant accès à des matériels performants.

Comme vous l'aurez compris, je pense que la mutualisation, dès lors qu'elle sert à satisfaire les besoins des laboratoires et les intérêts des personnels, est une bonne solution, pour autant elle ne règle pas tout et elle ne peut se faire qu'avec la participation active des intéressés. Les UMS offrent, aujourd'hui, le cadre le mieux adapté au développement des nouvelles organisations de travail dont nos laboratoires ont besoin aux conditions suivantes :

- 1- Assurer la proximité indispensable entre les chercheurs et les groupes techniques mutualisés. Il n'y a pas de recette miracle, il faut trouver les solutions adaptées à chaque cas et faire confiance aux intervenants pour assurer les conditions de dialogue et d'échange indispensables aux succès des projets portés par les scientifiques. Il faut être intelligent, inventif et respectueux du fait que tous doivent trouver de l'intérêt au travail, en clair tout ce qui manque à la direction du CNRS.
- 2- Maintenir dans les laboratoires la responsabilité du travail amont, étant entendu que c'est dans les laboratoires que les projets sont initiés et qu'il leur revient de définir la méthode de capture du phénomène à étudier.
- 3- Maintenir les BAP : elles seules peuvent autoriser le déroulement de carrière des IT avec une évaluation par des pairs.
- 4- Donner la direction des UMS à des ingénieurs avec les mêmes prérogatives que les directeurs de laboratoires.
- 5- Veiller à ce que les UMS soient traitées à égalité avec les autres laboratoires en matière de déroulement de carrière de leurs membres.

J'ai sûrement oublié ou mal défini certains points. Ma très modeste contribution pourra, je l'espère, faire avancer les choses y compris si mon propos déclenche un tollé général que j'assumerai sans difficulté. Je reste persuadé que nous devons être les premiers à nous intéresser au contenu de notre travail ainsi qu'aux conditions dans lesquelles nous l'effectuons.

Michel Armengaud

International

Hors des frontières de la France

Rubrique coordonnée par Dina Bacalexi

Afrique du Sud

Passer d'une « mobilisation du hashtag » à des avancées réelles

John Higgins, professeur de littérature à l'Université de Cape Town, compare les mouvements de protestation à des manifestes politiques et esthétiques, qui aspirent à créer un support adéquat pour s'identifier. L'Afrique du Sud a vu, en 2015, le triomphe du hashtag #FeesMust-Fall. Les étudiants de l'Université de Johannesburg étaient particulièrement actifs. Mais ce que le manifeste a gagné en rapidité et en écho grâce aux réseaux virtuels, ne peut-il pas le perdre en profondeur ?

Les frais de scolarité doivent être

inclus dans un agenda revendicatif d'ensemble. La question prioritaire de l'ESR sud-africaine est le financement de l'État : face à une augmentation massive et bienvenue du nombre d'étudiants, le financement public baisse de 20%. En 2013, le vice-président sud-africain a recommandé dans un rapport l'augmentation significative du financement nécessaire au maintien et au développement de l'ESR sud-africaine. Conçue pour l'élite de l'apartheid, elle a du mal à s'adapter : locaux, bibliothèques et laboratoires sont très insuffisants ; le personnel est de plus en plus mis à mal par l'augmentation des charges d'enseignement, re-

cherche et administration afin de répondre aux classements mondiaux. 55% des étudiants n'arrivent pas à obtenir leur diplôme. Il faut une réflexion critique sur le contenu et les méthodes d'enseignement pour arriver à 30% de diplômés d'une génération dans les 10 prochaines années.

« Du manifeste au changement » : seulement avec une analyse des contradictions de l'ESR dans son ensemble on peut comprendre et tenir compte des causes de l'aliénation éprouvée par tant d'étudiants. Sinon, cela conduirait à des solutions imaginaires pour des problèmes réels.

Australie

Les diplômes universitaires utiles à l'industrie n'aident pas les étudiants à trouver un emploi

À la réunion du groupe permanent européen de l'Internationale de l'éducation (IE) à Bruxelles en octobre dernier, le représentant de l'Australie, invité en observateur, se réjouissait qu'en Europe nous puissions encore résister à « l'université entrepreneuriale » : dans son pays, c'est une dure réalité que les syndicats ont du mal à combattre. Richard Hill, professeur associé à la *School of Human Services and Social Work* (Griffith University) et Kirsten Lyons, professeure associée de *Development Sociology* (The University of Queensland), pensent que la compétition entre universités, plus intense que jamais, résulte du tournant vers des diplômes utiles à l'industrie. Mais ce n'est pas une réussite : les industriels se plaignent du manque de qualification des diplômés (!), et des milliers de diplômés ne peuvent pas trouver le travail de leur choix.

Dans la course à l'« employabilité » pour monter dans les classements mondiaux, n'est-ce pas la capacité à apprendre et à réussir qui en prend un coup ? Les universités deviennent des entreprises (*corporates*) suivant le « modèle de Melbourne » : introduit en 2007, celui-ci consistait à la « rendre compétitive », c'est-à-dire à supprimer 96 programmes et à lui donner un énorme potentiel basé sur... la réduction des coûts (licenciements de personnels) et l'augmentation des frais d'inscription pour les masters et doctorats. Ont suivi : Sydney, La Trobe, Tasmanie, Swiburne, Monash, Victoria, Curtin, Newcastle, Charles Sturt, University of Western Australia. Au nom du « renouveau universitaire », elles se sont attaquées principalement à des secteurs qui avaient fait leur prestige : les arts, les humanités, les sciences sociales. Soit on les a maintenus seulement au premier cycle, soit, comme à La Trobe, on les a remplacés par des « industries créatives ». Les études sur la paix

et les conflits, l'histoire, les études de genre, la philosophie et les langues ont subi des coupes. Les « sciences utiles à l'industrie », le business, le commerce et la comptabilité ont proliféré.

Les deux collègues, qui participent à un panel sur le sujet le 23.11, proposent de réfléchir sur le temps de l'enseignement et de la recherche : ralentir l'allure, valoriser l'effort collectif et créatif. Il existe des universités indépendantes dont l'approche est plus sociale qu'économique. Cela demande de revoir les relations entre universités, gouvernements et business ; de mettre l'accent sur la pensée critique et l'action commune ; de rapprocher l'éducation de la vie quotidienne.

« Découpler l'éducation des marchés sera un pas vital qui assurera un vibrant avenir démocratique » : puisse cette conclusion être entendue en Australie et ailleurs !

Belgique

L'Université Libre de Bruxelles (ULB) engagée : solidarité universitaire avec les réfugiés

Sur son site, l'ULB affirme que l'accueil des réfugiés en provenance du Proche et du Moyen-Orient s'inscrit

« dans les valeurs humanistes » et dans sa « longue tradition d'engagement et de mobilisations ». Outre la mobilisation humanitaire de septembre (collecte de livres, jouets, instruments de musique avec l'aide des

Presses universitaires de Bruxelles et des Magasins généraux), l'ULB ouvre maintenant 10 chaires d'accueil postdoctoral d'un an renouvelables destinées aux collègues réfugiés souhaitant poursuivre leur travail à l'ULB.

L'appel à candidatures, bilingue, figure sur le site de l'ULB et a largement circulé sur les réseaux militants et académiques. Ces chaires portent le nom symbolique de Khaled al-Asaad, chef des Antiquités de Palmyre assassiné par Daech à l'âge de 82 ans le 18.08.2015 (cf. BRS N°479 p.36) : « une évocation tragique mais emblématique de la solidarité académique

Grèce-États-Unis

Une brillante jeune chercheuse grecque crée un projet artistique à New York pour décrire le voyage des réfugiés

Georgia Lalé, 26 ans, est diplômée de l'École Supérieure des Beaux-arts (Athènes) et a obtenu il y a un an une bourse internationale pour la New York School of Visual Arts. Elle a suivi cet été à la télévision le drame des réfugiés qui échouaient sur les îles grecques, et a voulu faire irruption dans la routine des New-Yorkais : « les gens, même informés, oublient vite ce qui se passe de l'autre côté de l'océan ». Voilà pourquoi Georgia a choisi de porter un gilet de sauvetage orange, d'où le nom de son mouvement et de son projet artistique,

Royaume-Uni

Une chercheuse palestinienne tient tête à l'ambassade d'Israël

Samar Batrawi, chercheuse au King's College de Londres, a étudié les mouvements et groupes violents opérant en Irak et en Syrie. L'ambassade d'Israël l'a invitée à une « discussion », intéressée par ses travaux. Or Samar a refusé. Dans une lettre ouverte envoyée à la presse le 8.11, elle explique ses raisons, en évoquant d'abord l'histoire de sa famille : ses parents enterrés en Cisjordanie dans un cimetière « surplombé par les colonies illégales de Psagot », sa grand-mère, qui, jeune maman lors du massacre des Palestiniens à Khan Younis, a caché son

internationale ». Le coût de chaque chaire est de 40 000€/an, l'ULB mobilise 500 000€ sur fonds propres et lance un appel aux dons pour couvrir le reste. Même si l'ULB collectera sans aucun doute les fonds nécessaires, on aimerait qu'une action si importante ne repose pas en partie sur la générosité des donateurs, aléatoire.

#Orangevest. Pour les lancer, elle s'est promenade (et fait photographier) dans les salles d'art grec et syrien du Metropolitan Museum : « le gilet de sauvetage symbolise la vie, le salut, c'est celui que portaient les réfugiés arrivant à Lesbos, qu'on voyait à la télé ». L'engagement de la jeune chercheuse en arts plastiques a des racines familiales : son grand-père, Kostas Lalés, lui a maintes fois raconté comment, âgé de 5 ans, il est arrivé en Grèce réfugié de l'Asie Mineure avec sa mère (NDLR. en 1922, après la défaite de l'armée grecque et l'avènement de Kemal Ataturk en Turquie, la population grecque des côtes a été violemment chassée).

Georgia dédie son action à la mé-

bébé sous sa robe par crainte que les soldats israéliens ne le lui enlèvent ; une partie de sa famille vivant à Gaza qui a enduré siège et guerre. Ensuite, sa situation personnelle : « chaque nuit, je redoute de me réveiller en apprenant la triste nouvelle d'avoir perdu mes êtres chers, "dommages collatéraux" dans l'une de vos opérations soigneusement orchestrées. C'est l'odeur des gaz lancés par les "forces de défense" israéliennes que je sens dans mes cauchemars, un souvenir d'enfance partagé par plusieurs générations de Palestinien ».

Samar clarifie son analyse de la façon dont l'« EI » cherche à s'approprier la

Par ailleurs, les étudiants de l'ULB ont créé la plateforme ULB students with refugees (aussi sur les réseaux sociaux), pour un plan d'accueil digne des réfugiés : plus de 150 bénévoles, une quarantaine de conducteurs, une trentaine d'interprètes, avec le soutien des associations étudiantes culturelles et politiques.

moire de ce grand-père. Le groupe qu'elle a créé, habillé de noir, porte des gilets de sauvetage orange ou des couvertures de survie et fait irruption dans l'espace public (Times Square, musées, pont de Brooklyn). Le public est appelé à interagir en répondant à la question « pourquoi cet accoutrement ? ». Parfois c'est l'indifférence, à la manière de ceux qui refusent de voir la crise des réfugiés comme un phénomène global. Georgia a trouvé avec #Orangevest la manière de relier le pays d'où elle vient et celui où elle poursuit ses études. Elle explore dans ses recherches les limites du corps féminin, interrogeant les réponses des sociétés modernes aux questions globales, humanitaires et économiques.

question palestinienne : cela « n'implique d'aucune manière un intérêt commun entre les Israéliens et les Palestiniens », occupants et occupés. Elle conclut : « en tant que citoyenne palestinienne et porteuse d'une carte d'identité cisjordanienne, je n'ai pas le droit de poser le pied en Israël sans obtenir un permis de le faire. Pour cette raison, je contemple avec amusement l'idée que l'ambassade d'Israël souhaite m'inviter pour une rencontre ».

On ne sait pas si l'ambassade a répondu, ni, si elle l'a fait, quel est le contenu de la réponse...

